

**Thaline da Cunha Moreira**



**CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE FONTES DE EFICÁCIA  
PARA ESCOLHA PROFISSIONAL**

**Apoio:**



**ITATIBA  
2016**

**Thaline da Cunha Moreira**

**CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE FONTES DE EFICÁCIA  
PARA ESCOLHA PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.

ORIENTADOR: RODOLFO A. M. AMBIEL

ITATIBA  
2016

158.6  
M839c      Moreira, Thaline da Cunha.  
                  Construção da Escala de Fontes Eficácia para escolha  
                  profissional / Thaline da Cunha Moreira. -- Itatiba, 2016.  
                  107 p.

                  Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação  
                  *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São  
                  Francisco.  
                  Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

                  1. Orientação profissional. 2. Fontes de autoeficácia.  
                  3. Crenças de autoeficácia. 4. Exploração vocacional.  
                  I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelas Bibliotecárias do Setor de  
Processamento Técnico da Universidade São Francisco.



**UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**EM PSICOLOGIA**

Thaline da Cunha Moreira defendeu a dissertação "CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE FONTES DE EFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 09 de março de 2016 pela Banca Examinadora constituída por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rodolfo', is written over a horizontal line.

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel  
Orientador e Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Acácia', is written over a horizontal line.

Profa. Dra. Acácia Aparecida Angeli dos Santos  
Examinadora

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Maiana', is written over a horizontal line.

Profa. Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes  
Examinadora

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais, Adolfo (in memoriam) e Graça.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Graça e Adolfo (in memoriam), por todo o amor e apoio ao longo desta jornada. Principalmente, minha mãe, pela companhia nas madrugadas e em todos os momentos tão importantes para mim, sem a sua força e a sua fé, ficaria muito mais difícil. Ao meu pai, sei que está vibrando com mais esta conquista, o seu caráter me fez ser quem sou hoje.

Agradeço aos meus familiares, irmão, tios e primos, por todo apoio, incentivo, orações e paciência para compreender a minha ausência em alguns momentos. Da mesma forma, estendo o agradecimento aos amigos de longa data que me ajudaram principalmente nas orações.

Aos meus amigos, que iniciaram esta caminhada comigo, Eduardo, Patricia, Cristina, Carla, Bárbara e Elaine. Os dias foram mais sorridentes com eles e as parcerias valeram um bom aprendizado.

Aos novos e tão importantes amigos do LAPE, Mayara, Drica, Leonardo, Gustavo, Helder, Débora, Jocemara, Thatiana, Luana e Roberta, Lucilene e Aline. Cada conversa, risada, brincadeira, conselho e troca de aprendizados preencheram os meus dias, com certeza esse lugar é especial pelas pessoas que ali se encontram.

De modo especial agradeço a Mayara, Helder e Aline Bacan, pela ajuda nas coletas e leitura do meu trabalho, estes são amigos para todos os momentos.

Agradeço a família que construí nessa jornada, meus irmãos de orientador, Leonardo, Gustavo, Débora, Bárbara e Edson. A nossa parceria foi demais tanto que formamos uma linda família. Da mesma forma agradeço a Comitativa Itatiba, por me acolherem com tanto carinho.

Agradeço também ao meu orientador Rodolfo Ambiel, por ter acreditado em mim, por ter caminhado ao meu lado, por ter me ensinado tanto e por ter tido paciência

também, cada conversa que tivemos foi muito bem aproveitada, serei pra sempre grata por tudo isso e pela parceria que construímos.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco, pela contribuição e oportunidade de aprendizado. Em especial, ao professor Nelson Hauck Filho, pela oportunidade do estágio docente e análise dos meus dados, e a professora Ana Paula Porto Noronha, por permitir a realização do meu estágio docente e me mostrar como um olhar e gesto de carinho fazem toda a diferença.

Aos membros da banca de qualificação Acácia Angeli dos Santos e Maiana Nunes, que contribuíram com reflexões, análises e ideias tão importantes.

Também agradeço a CAPES pelo o apoio financeiro na realização desta pesquisa.

Por fim, agradeço a mim mesma por não ter desistido, apesar de todas as pedras no caminho, essa jornada me fez mais confiante, mais segura e me mostrou que eu estou no caminho certo.

**Muito Obrigada!**

*Das Utopias*

*Se as coisas são inatingíveis... ora!  
Não é motivo para não querê-las...  
Que tristes os caminhos, se não fora  
A presença distante das estrelas!*

*Mario Quintana*

## Sumário

LISTA DE TABELAS E FIGURAS.....	x
LISTA DE ANEXOS .....	xi
<b>RESUMO.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>1</b>
APRESENTAÇÃO.....	1
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	4
AUTOEFICÁCIA.....	4
AUTOEFICÁCIA APLICADA AO CONTEXTO DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA .....	14
COMPORTAMENTO EXPLORATÓRIO VOCACIONAL .....	21
RELATO DE PESQUISAS SOBRE AS FONTES DE EFICÁCIA, AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL E EXPLORAÇÃO VOCACIONAL .....	24
<b>CAPÍTULO 2 .....</b>	<b>36</b>
<b>ESCALA DE FONTES DE EFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS INICIAIS .....</b>	<b>36</b>
RESUMO.....	36
ABSTRACT .....	37
INTRODUÇÃO .....	38
CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE FONTES DE EFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL (EFE-EP) .	45
MÉTODO .....	49
PARTICIPANTES .....	49
INSTRUMENTO.....	49
PROCEDIMENTOS .....	49
ANÁLISE DE DADOS .....	50

RESULTADOS.....	51
DISCUSSÃO .....	55
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	58
REFERÊNCIAS .....	60
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>63</b>
<b>RELAÇÕES ENTRE FONTES DE EFICÁCIA, AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL E COMPORTAMENTO EXPLORATÓRIO.....</b>	<b>63</b>
RESUMO.....	63
ABSTRACT .....	64
INTRODUÇÃO.....	65
MÉTODO .....	73
PARTICIPANTES .....	73
INSTRUMENTOS .....	73
PROCEDIMENTOS .....	75
ANÁLISE DE DADOS .....	76
RESULTADOS .....	77
DISCUSSÃO .....	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	85
REFERÊNCIAS .....	87
<b>CAPÍTULO 4.....</b>	<b>90</b>
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	90
REFERÊNCIAS .....	92
<b>ANEXOS .....</b>	<b>100</b>

## Lista de tabelas e figuras

### ARTIGO 1 (Capítulo 2)

Tabela 1. Distribuição dos itens da EFE-EP nas fontes de eficácia.....47

Tabela 2. Agrupamento dos itens da EFE-EP nos fatores - Estrutura com três fatores.....52

### ARTIGO 2 (Capítulo 3)

Tabela 1. Parâmetros estimados para o modelo entre a EFE-EP e a EAE-EP.....77

Tabela 2. Parâmetros estimados para o modelo entre a EFE-EP e a EEV.....79

Tabela 3. Parâmetros estimados para o modelo entre a EAE-EP e EEV.....80

Figura 1. Esquema de hipóteses.....71

## **Lista de anexos**

Anexo 1. Escala de Fontes de eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP).....	101
Anexo 2. Termo de consentimento Livre e Esclarecido - adolescente.....	103
Anexo 3. Termo de consentimento Livre e Esclarecido - adulto.....	104
Anexo 4. Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco.....	105

## Resumo

Moreira, T. C. (2016). *Construção da escala de fontes de eficácia para escolha profissional*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

No processo de orientação profissional diversas variáveis podem ser investigadas com a finalidade de reunir informações a respeito da pessoa e assim auxiliá-la no momento da escolha por uma profissão. Entre os construtos que podem ser explorados neste contexto, destacam-se a autoeficácia para escolha profissional, que diz respeito à confiança das pessoas para se engajarem nas atividades de escolha profissional e o comportamento exploratório vocacional, que diz respeito ao comportamento efetivo de obter o autoconhecimento e informações quanto ao mundo profissional. No entanto, é escassa a investigação das fontes de eficácia, responsáveis pela formação das crenças de autoeficácia, no contexto da escolha profissional. Com isso, o objetivo do presente estudo foi realizar a construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP), que ainda permitiu a testagem de um modelo teórico da autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira, verificando as fontes de eficácia como preditoras das crenças de autoeficácia e desta como antecedente do comportamento exploratório. Para tanto, esta pesquisa foi dividida em dois artigos, o primeiro intitulado “Construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional”, no qual é relatado o processo de construção desse instrumento e as análises de componentes principais realizadas. A estrutura com três fatores foi a que forneceu o melhor ajuste, com as fontes de Aprendizagem Vicária, Persuasão Verbal e Experiência Pessoal, com o alfa de *Cronbach* variando entre 0,73 e 0,81, considerados adequados para o modelo. O segundo artigo, nomeado “Relações entre fontes de eficácia, autoeficácia para escolha profissional e comportamento exploratório”, trouxe a testagem de um modelo teórico da autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira. Para a realização desta investigação foram utilizadas a Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP), a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) e a Escala de Exploração Vocacional (EEV) - versão adaptada para o ensino médio. Os resultados desse estudo permitiram verificar que as fontes de eficácia podem se consideradas preditoras da autoeficácia para escolha profissional e, as crenças de autoeficácia, podem anteceder a realização dos comportamentos exploratórios, estando de acordo com o modelo teórico. A amostra para ambos os artigos foi composta por 388 estudantes, sendo 61,6% do sexo feminino, todos provenientes dos três anos do ensino médio de escolas públicas e particulares, com idades variando entre 14 e 19 anos. Entre as limitações do estudo, ressalta-se a ausência da fonte de indicadores fisiológicos na estrutura fatorial apresentada para a EFE-EP. Para futuras pesquisas sugere-se a revisão e realização de novas análises com este instrumento, bem como a sua investigação em outras regiões do país.

Palavras-chave: Orientação profissional, Crenças de autoeficácia, Exploração vocacional, Fontes de autoeficácia

## Abstract

Moreira, T. C. (2016). *Construction of the Professional Choice Self-Efficacy Source's Scale*. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, São Francisco University, Itatiba, São Paulo.

In the process of career guidance several variables can be investigated in order to gather information about the person and so help her at the time of choice for a profession. Among the constructs that can be explored in this context include the professional choice self-efficacy, with respect to the confidence of the people to engage in professional choice of activities and vocational exploratory behavior, with regard to actual behavior to gain self-knowledge and information about the professional world. However, there is little research into the sources of self-efficacy, responsible for the formation of self-efficacy beliefs in the context of career choice. Thus, the aim of this study was to construct for Professional Choice Self-Efficacy Sources's Scale (EFE-EP), which also allowed the testing of a theoretical model of self-efficacy applied to career development, verifying the sources of self-efficacy such as predictors of self-efficacy beliefs and how this predictor of exploratory behavior. Therefore, this research was divided into two articles, the first entitled "Construction of the Professional Choice Self-Efficacy Source's Scale" in which is reported the construction process of this instrument and principal components analysis. The structure with three factors was the one that provided the best fit with the sources of vicarious learning, verbal persuasion and personal experience with Cronbach's alpha ranging between 0.73 and 0.81 which are appropriate for the model. The second article, named "Relations between sources of self-efficacy, professional choice self-efficacy and exploratory behavior", brought the testing of a theoretical model of self-efficacy applied to career development. For the research were used Professional Choice Self-Efficacy Sources's Scale (EFE-EP), the Professional Choice Self-Efficacy Scale (EAE-EP) and the Vocational Exploration Scale (EEV) - version adapted for high school. The results of this study allowed us to verify the sources of self-efficacy can be considered predictors of professional choice self-efficacy and self-efficacy beliefs, may precede the realization of exploratory behavior, which is consistent with the theoretical model. The sample was composed of 388 students, and 61.6% were female, all from the three years of high school in public and private schools, aged between 14 and 19 years. Among the limitations of the study, points out the absence of the source of physiological indicators in the factorial structure presented to the EFE-EP. For future research is suggested to review and conduct further analysis with this instrument and his research in other regions of the country.

Keywords: Professional guidance, Sources of self-efficacy, Self-efficacy beliefs, Exploratory behavior,

## Capítulo 1

### Apresentação

A orientação profissional se caracteriza como um campo de atuação do psicólogo que tem entre os seus objetivos auxiliar o jovem no processo de escolha por uma profissão e curso superior, bem como promover o autoconhecimento e a aprendizagem. O período crucial para a realização desse processo é justamente ao final da adolescência, mais especificamente ao término do ensino médio. No entanto, é importante lembrar que tal processo é algo que pode acontecer ao longo da vida das pessoas. Para auxiliar nesse processo a avaliação psicológica disponibiliza os seus instrumentos para esclarecer hipóteses e demais informações a respeito da pessoa. Com isso, a orientação profissional ao longo do tempo foi se desenvolvendo, ampliando a sua forma de aplicação e incorporando novas variáveis para investigação, como a autoeficácia para escolha profissional e a exploração vocacional (Ambiel, 2016).

O comportamento exploratório vocacional diz respeito ao comportamento do indivíduo de buscar o autoconhecimento e informações quanto ao mundo do trabalho. Já a autoeficácia para escolha profissional consiste na confiança das pessoas em se engajar nas tarefas de decisão profissional. Este construto é derivado da Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira, proposta por Lent, Brown e Hackett (1994) desenvolvida com base na Teoria Social Cognitiva de Bandura (1977). Este autor postulou sobre a autoeficácia, que pode ser aplicada a diversos domínios específicos e se refere às crenças das pessoas em suas capacidades para realizar uma determinada atividade. Tais crenças são derivadas de quatro fontes de informação de eficácia, a saber: experiência pessoal, aprendizagem vicária, persuasão verbal e indicadores fisiológicos (Bandura, 1997).

As fontes de eficácia ainda são pouco exploradas no contexto da escolha profissional, tendo sido apresentada no campo da orientação profissional relacionada à autoeficácia para atividades ocupacionais (Nunes & Noronha, 2011a). Em outros domínios, as fontes de eficácia já foram aplicadas junto às disciplinas de matemática (Lent, Lopez, Brown & Gore, 1996; Usher, 2009, Usher & Pajares, 2009) e ciências (Britner & Pajares, 2006), à escrita dos estudantes (Pajares, Johnson & Usher, 2007) e ao corpo docente (Iaochite & Azzi, 2012).

A investigação das fontes de eficácia aplicada à escolha profissional pode potencializar o desenvolvimento de intervenções junto às crenças de autoeficácia, que por sua vez, possibilitam à pessoa escolher uma profissão de acordo com as suas percepções de capacidade, em que acredita vir a ter um bom desempenho (Lent, Brown & Hackett, 1994). Devido à importância da avaliação das fontes de eficácia neste contexto, o presente estudo teve por objetivo construir um instrumento para avaliar as fontes de eficácia para escolha profissional.

Além disso, por meio da elaboração deste instrumento, a presente pesquisa também pôde realizar a testagem de um modelo teórico da autoeficácia para escolha profissional, de forma que a medida de fontes de eficácia permitiu verificar os antecedentes da autoeficácia e desta como preditora do comportamento exploratório vocacional. Para tanto, foi utilizada a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira, proposto por Lent, Brown e Hackett (1994) para compreender o funcionamento da autoeficácia para escolha profissional e seus componentes.

O presente estudo ficou composto por uma fundamentação teórica, que teve o objetivo de fornecer ao leitor dados quanto às variáveis abordadas neste estudo, sendo elas a autoeficácia e suas fontes de informação, a autoeficácia aplicada ao domínio do desenvolvimento de carreira e o comportamento exploratório vocacional, além da descrição de pesquisas a respeito do funcionamento destes construtos. Posteriormente,

são apresentados dois artigos, sendo que o primeiro descreve ao leitor o processo de construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP) e a análise de componentes principais para a mesma. No segundo artigo é abordado o estudo e testagem do modelo teórico da autoeficácia para escolha profissional. Por fim, são apresentadas as considerações finais desta pesquisa.

## Fundamentação teórica

### Autoeficácia

O construto da autoeficácia foi definido por Albert Bandura em 1977, assim descrito: *“an efficacy expectation is the conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes”* (p.193), que foi traduzido por Azzi e Polydoro (2006) como “uma expectativa de eficácia é a convicção de alguém para realizar com sucesso a execução do comportamento requerido para produzir os resultados” (p.12). Em 1982, Bandura realizou algumas alterações nessa definição, passando a ser entendida como *“Perceived self-efficacy is concerned with judgments of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations”* (p.122), traduzido como “autoeficácia percebida diz respeito aos julgamentos das pessoas sobre quão bem podem executar cursos de ação requeridos para lidar com situações em prospectiva” (p.12) (Bandura, 1982; Azzi & Polydoro, 2006). Com o passar do tempo, essa definição foi se modificando até chegar a mais atual publicada em 1997, *“Perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments”* (p.3) traduzido como “autoeficácia percebida refere-se às crenças de alguém em sua capacidade em organizar e executar cursos de ação requeridos para produzir certas realizações” (p.12) (Bandura, 1997; Azzi & Polydoro, 2006).

Azzi e Polydoro (2006) realizaram um estudo para verificar a evolução na formulação do conceito da autoeficácia, assim identificaram seis obras que apresentaram uma definição do construto (Bandura, 1977; 1982; 1984; 1986; 1995; 1997). Apesar das diferenças nas terminologias encontradas, foi observado que o caráter subjetivo quanto às possibilidades pessoais de ser o agente de suas ações se manteve ao longo da evolução do conceito, bem como a ligação da autoeficácia com os objetivos e

metas. A autoeficácia é considerada por Bandura um componente central da Teoria Social Cognitiva (TSC), devendo ser realizada uma breve apresentação dela.

A TSC enfatiza a importância da cognição no comportamento e desempenho das pessoas, sendo o sujeito entendido como um ser proativo, auto-organizado, autorreflexivo e autorregulado e não apenas um mecanismo moldado por forças ambientais e impulsos internos. Assim, compreende-se a existência de um determinismo recíproco no qual os indivíduos estão em uma constante troca com o meio, em que os fatores pessoais (eventos biológicos, cognições e afetos), o comportamento (as ações) e os fatores ambientais (o ambiente) interagem e realizam uma troca contínua entre si (Azzi & Polydoro, 2006; Pajares & Olaz, 2008).

Além disso, o princípio básico dessa teoria é a perspectiva da agência humana, ou seja, a capacidade do indivíduo ser o agente de suas ações e promover o seu autodesenvolvimento, adaptação e mudança. Atrelado a este conceito estão as capacidades humanas básicas, que são a intencionalidade, a antecipação, a autorreatividade e a autorreflexão, que permitem às pessoas determinarem e influenciarem seus próprios atos. Com a intencionalidade, as pessoas agem premeditadamente, escolhendo um curso de ação que abrange tanto a expectativa como o comprometimento com a sua efetivação. A antecipação envolve o planejamento das pessoas em definir atividades e objetivos e presumir as suas consequências. Também faz parte da postura de agente a autorreatividade, em que ocorre a execução das intenções e planos de ação das pessoas por meio da autorregulação e motivação. Por fim, a autorreflexão proporciona a autoavaliação dos próprios pensamentos e ações (Bandura 1997; Pajares & Olaz, 2008).

O ponto central da TSC e a base do modelo de agência humana são as crenças de autoeficácia (Bandura, 2008). A autoeficácia possui um importante papel na estrutura da TSC devido ao impacto das crenças nos princípios da adaptação e mudança e

principalmente no funcionamento humano, pois proporcionam a base para o desenvolvimento da motivação humana, dos estados afetivos e das realizações pessoais. Tais crenças indicam o quanto o indivíduo acredita ser capaz de realizar uma determinada tarefa, estando presente durante as escolhas, considerando as atividades em que se percebe mais competente, no quanto de esforço vai ser investido na tarefa, bem como na perseverança e resiliência frente às adversidades que possam surgir (Pajares, 2002; Pajares & Olaz, 2008).

Além disso, as crenças de autoeficácia podem estar presentes em diversas situações da vida das pessoas, assim devem ser avaliadas de acordo com a particularidade em que ocorrem os julgamentos de capacidade. Dessa forma, as crenças de autoeficácia podem variar em três dimensões, são elas, a generalidade (se refere à extensão dessas crenças, se serão estimadas em um campo geral ou específico), a força (diz respeito à intensidade e segurança para realizar uma determinada tarefa) e a magnitude (referente ao grau de complexidade que poderá ser enfrentado) (Bandura, 1997; Bandura 1982).

A autoeficácia não se trata de um atributo estático, pelo contrário, refere-se a um conjunto de auto-crenças dinâmicas, que interagem de forma complexa em uma dada situação (Lent, Brown & Hackett, 1994). Essas crenças ainda podem ser avaliadas em diversas circunstâncias e domínios específicos de desempenho, como por exemplo, ser aplicada a contexto acadêmico, mais especificamente aos professores (Iachitte & Azzi, 2012) e à disciplina de ciências (Britner & Pajares, 2006); como também investigada no campo da escolha de carreira (Betz & Luzzo, 1996).

Pelo fato da autoeficácia estar ligada às capacidades humanas, uma maneira de verificar como uma pessoa poderá agir em uma determinada situação é avaliando as suas crenças e não apenas considerando o que ela é realmente capaz de fazer. Por meio da percepção de autoeficácia, pode-se compreender como a pessoa administra as

habilidades e conhecimentos que possui, além de esclarecer a razão pela qual alguns comportamentos não são relativos às suas reais capacidades. Essas crenças funcionam como um filtro, pelo qual são avaliadas as habilidades e conhecimentos novos que estão sendo adquiridos (Pajares & Olaz, 2008).

Um ponto importante a ser destacado é que as crenças de autoeficácia não devem ser confundidas com as expectativas de resultados, outro conceito da TSC. As crenças de autoeficácia se referem ao quanto o indivíduo acredita ser competente para desempenhar uma determinada ação, enquanto que as expectativas de resultados envolvem as prováveis consequências da realização de um determinado comportamento, ou seja, o quanto uma ação poderá ocasionar certo resultado (Bandura, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994; Pajares & Olaz, 2008).

Uma forte crença de autoeficácia permite que as pessoas tenham uma percepção de competência pessoal e se interessem em realizar uma atividade desafiadora e complexa, sem classificá-la como uma situação de perigo que deverá ser evitada. Além disso, elevados níveis de autoeficácia auxiliam o indivíduo, trazendo-lhe maior tranquilidade para lidar com as tarefas difíceis. A baixa crença pode levar a uma situação inversa, em que o indivíduo não consegue enfrentar as situações desafiantes e vêem as atividades com uma maior dificuldade do que realmente possam ter (Pajares, 1997).

As crenças de autoeficácia, ainda, podem ser constituídas por meio de quatro importantes fontes de informação, a saber: experiência pessoal (*enactive mastery experience*), aprendizagem vicária (*vicarious experience*), persuasão verbal (*verbal persuasion*) e indicadores fisiológicos (*physiological and affective states*) (Bandura, 1997). Ao pesquisar na literatura a respeito dessas quatro fontes, percebeu-se uma diferença nas nomenclaturas utilizadas (por exemplo, as traduções de Fontes e Azzi (2012): experiências direta de domínio, experiências vicárias, persuasão social e estados

fisiológicos e afetivos), o que ocorre devido às traduções que são realizadas dos textos originais. Por uma questão de padronização, a nomenclatura que será empregada neste estudo se refere às apresentadas na pesquisa de Nunes e Noronha (2011a), que foram descritas com base nos textos originais de Bandura (1997). A seguir, as fontes serão descritas e discutidas conceitualmente.

A primeira fonte, experiência pessoal, refere-se à interpretação realizada de experiências anteriores. Ela é considerada a mais importante para a construção das crenças de autoeficácia, por se referir a uma real experiência de fracasso ou sucesso. A interpretação que o indivíduo faz sobre uma determinada tarefa serve de base para a construção de crenças sobre a execução de atividades a serem desempenhadas. Assim, essas experiências prévias propiciam o desenvolvimento e manutenção das crenças de autoeficácia (Nunes, 2008; Pajares & Olaz, 2008; Nunes & Noronha, 2011a).

Algo importante a respeito dessa fonte é que apenas o desempenho obtido em uma atividade não oferece informações suficientes sobre a capacidade do sujeito. A realização da tarefa se torna relevante e contribui de forma significativa se o desempenho for conquistado com êxito, em que o indivíduo pode notar o próprio esforço na execução da atividade e na superação de uma dificuldade, elevando a sua crença. As tarefas que são realizadas facilmente não contribuem da mesma maneira e se ocorrer um fracasso, a persistência pode diminuir (Azzi et al, 2014). Já as pessoas que possuem maior segurança sobre as suas competências tendem a creditar as falhas ocasionais a um fator situacional, como por exemplo, o pouco esforço investido na tarefa (Nunes, 2008).

O desempenho das pessoas na realização de uma atividade pode ser afetado pelos fatores externos como, por exemplo, o auxílio de uma pessoa durante uma tarefa. O indivíduo pode creditar o sucesso atingido a um fator externo e não à sua real capacidade. Isso implicaria em poucas informações para a fonte de experiência pessoal

e conseqüentemente pouca influência na formação das crenças de autoeficácia. Além disso, as condições do ambiente em que o indivíduo realiza as suas atividades influenciam o desenvolvimento dessas crenças. A atividade realizada em situações desfavoráveis implica em um desempenho fraco e baixa percepção de autoeficácia, diferentemente se for realizada em situações favoráveis, na qual o desempenho poderá ser de sucesso, favorecendo o aumento da autoeficácia (Bandura, 1997).

A interpretação sobre as contribuições resultantes do desempenho das pessoas e das situações vivenciadas, bem como do êxito ou falha conquistado na execução de uma tarefa contribui tanto para a manutenção, como para o aumento e a diminuição das crenças de autoeficácia. Assim, as alterações nas crenças de autoeficácia são derivadas do processo cognitivo realizado com as informações a respeito do desempenho do sujeito, que indica o valor atribuído para cada sucesso ou fracasso obtido (Nunes, 2008).

A segunda fonte, denominada de aprendizagem vicária, corresponde à observação de atividades realizadas por outras pessoas e tende a exercer uma atuação menor na formação das crenças do que a primeira. No entanto, quando o indivíduo possui pouca experiência prévia ou não possui confiança na sua capacidade, sua influência é maior (Pajares & Olaz, 2008; Nunes & Noronha, 2011a). É relevante destacar, ainda, a importância do modelo, ou seja, a pessoa de referência, que está sendo observado, quando o indivíduo o identifica muito diferente de si essa fonte não estará contribuindo para a formação das crenças, dessa forma é necessário que o indivíduo identifique alguma semelhança com o modelo observado (Bandura, 1997).

Assim, o sujeito que observa uma pessoa com um comportamento ou desempenho similar ao seu executar com sucesso uma atividade, tem a percepção de que também é capaz de realizá-la, aumentando a sua crença. Do mesmo modo, quando o indivíduo observa um modelo com desempenho semelhante ao seu falhar, a sua crença pode ser diminuída ou prejudicar o esforço a ser investido na tarefa. A maior

semelhança entre o observador e o modelo produz uma percepção mais forte sobre o sucesso e fracasso visualizado (Bandura, 1997; Iaochite & Azzi, 2012).

Além da importância da semelhança com o modelo observado, a sua referência também é relevante. Há várias referências nos diversos ambientes em que o indivíduo está envolvido, mas nota-se que geralmente eles tendem a se comparar com as pessoas mais próximas a ele, por exemplo, os companheiros, os colegas da escola, os parceiros de trabalho, entre outros. Com isso, a avaliação da autoeficácia pode ser alterada de acordo com a competência dos modelos selecionados para comparar as suas habilidades, fazendo com que o sucesso observado eleve as crenças e o fracasso as enfraqueça. A fonte de aprendizagem vicária também pode ser influenciada pelo modelo eficiente que demonstra ao observador formas de lidar com as tarefas complexas. Eles agem de forma significativa naqueles indivíduos que possuem uma baixa crença de autoeficácia, pois podem alterar a sua percepção, informando que a execução da atividade pode ser possível (Nunes, 2008).

A terceira fonte, persuasão verbal, refere-se ao julgamento verbal das pessoas de que o indivíduo possui ou não capacidade para realizar determinadas ações (Nunes & Noronha, 2011a). As pessoas que são persuadidas verbalmente, ou seja, que por meio de uma estratégia de comunicação recebem um retorno (*feedback*) de cunho positivo quanto à sua capacidade ficam mais propensas a se organizar e permanecer se esforçando na execução de uma tarefa, principalmente quando houver desafios a serem enfrentados. No entanto, o contrário poderá acontecer e *feedbacks* de cunho negativo que invistam nas falhas das pessoas, irão gerar um descrédito em suas capacidades e conseqüentemente reduzir suas crenças de autoeficácia. O impacto dos incentivos verbais na formação das crenças de um indivíduo ainda pode ser maior quando houver algum motivo para acreditar na sua competência, por exemplo, quando o indivíduo

consegue notar que é capaz de desenvolver uma determinada tarefa e passa a se esforçar para a realização da mesma (Bandura, 1997).

As persuasões verbais não devem ser compreendidas apenas como um elogio ou crítica simples realizado por outrem. As crenças de autoeficácia serão modificadas, considerando principalmente a importância da pessoa que transmite esses *feedbacks*, o seu conhecimento, a sua credibilidade e experiência na atividade que está se referindo, pois somente palavras motivadoras não serão suficientes para elevar essas crenças (Bandura, 1997; Azzi et al, 2014). A relevância dessa fonte é percebida principalmente naqueles indivíduos que não conseguem se auto-avaliar, desta forma o *feedback* do outro é essencial (Nunes, 2008).

As avaliações sociais também podem ser discrepantes das capacidades das pessoas, variando moderada ou acentuadamente. Assim, é possível que comentários incentivadores tenham maior credibilidade quando estão moderadamente acima da capacidade do indivíduo, proporcionando que o desempenho na tarefa seja alcançado devido a um maior esforço investido na mesma e escolha de estratégias assertivas. As pessoas que passam pelo convencimento de que podem desempenhar uma dada atividade tendem a concentrar um maior esforço para sua execução, isso contribui para o desenvolvimento de habilidades e o aumento das crenças de autoeficácia (Bandura, 1997).

Por fim, a quarta fonte, chamada de indicadores fisiológicos, corresponde ao estresse, ansiedade e aos estados de humor. A partir destes mecanismos o sujeito constrói as crenças de autoeficácia, avaliando a confiança na realização de uma atividade. Essas reações, que podem ser tanto físicas quanto emocionais, agem como um sinal de que a execução de uma tarefa talvez não resulte em sucesso (Nunes & Noronha, 2011a; Pajares & Olaz, 2008). As atividades que envolvem força e resistência

podem ser influenciadas pelas reações físicas, já os estados de humor são influenciados pelas reações emocionais (Bandura, 1997; Nunes, 2008; Iaochite & Azzi, 2012).

Algumas reações podem ser interpretadas como negativas e atuam como indicadores de incapacidade, por exemplo, quando o sujeito se percebe mais agitado, tenso, com pensamentos tristes, ele pode acreditar que não será capaz de executar uma determinada tarefa, ocorrendo uma diminuição da sua crença de autoeficácia. Outras reações podem ser indicadores positivos de que se é capaz de realizar a atividade proposta, por exemplo, a percepção de bem estar emocional em que o indivíduo se encontra (Bandura, 1997; Pajares & Olaz, 2008).

No que se refere ao processamento dos indicadores fisiológicos, a interpretação da reação física ou emocional e o nível em que elas impedem ou possibilitam o funcionamento das habilidades no desempenho de uma tarefa, são responsáveis pela formação das crenças de autoeficácia. Além disso, os fatores ambientais e situacionais podem influenciar na forma como estes estados fisiológicos são julgados, uma vez que eles interferem na atenção do sujeito, levando-o a julgar sua reação como um sinal de fracasso no momento em que se percebe ineficiente (Bandura, 1997).

As quatro fontes de eficácia podem ocorrer simultaneamente, no momento em que a pessoa aprende com suas experiências, ela pode observar a ação dos outros, como receber alguma avaliação sobre seus atos e considerar seu estado fisiológico e emocional, porém, é importante ressaltar que elas também podem acontecer independentemente. Essas fontes fornecem diversas informações e as pessoas precisam avaliá-las e considerar a relevância e força de cada uma, ponderando a importância e o peso delas na formação dos julgamentos de eficácia, pois somente aquelas que recebem maior atenção é que vão resultar e integrar as crenças de autoeficácia. As fontes ainda podem enriquecer as crenças como também enfraquecê-las e isso se deve a forma como

as ações ocorrem e são interpretadas pelas pessoas (Nunes, 2008; Nunes & Noronha, 2011b).

A partir do processamento e integração das informações que cada fonte fornece as crenças de autoeficácia são desenvolvidas. Mas, é importante destacar que a forma como cada indivíduo interpreta e processa esses dados pode variar, integrando e desenvolvendo as crenças de formas diferentes (Usher & Pajares, 2008). As fontes ainda podem ser consideradas preditoras das crenças de autoeficácia, como observado no estudo de Britner e Pajares (2006), em que fontes de eficácia foram investigadas como preditoras da autoeficácia para a disciplina de ciências em estudantes do ensino médio. Os resultados dessa pesquisa informam que a fonte de eficácia de experiências pessoais foi a preditora mais significativa da autoeficácia para ciências, com 24% da variância explicada para a amostra total, as demais fontes apresentaram pequenas contribuições.

A autoeficácia está presente em diversos aspectos da vida do ser humano, podendo, como visto anteriormente, ser investigada em domínios específicos de funcionamento, por se tratar de um conjunto dinâmico de auto-crenças que permite a sua interação com outros comportamentos, pessoas e contextos, além de sofrer influências dos mais variados ambientes sociais (Lent, Brown & Hackett, 1994; Ahn, Usher, Butz & Bong, 2016). No estudo desenvolvido por Ahn et al (2016), foi observado que as fontes de eficácia podem ser transmitidas de formas diferentes, dependendo da força de cada uma e principalmente na maneira como as informações são interpretadas e de acordo com a cultura em que o sujeito está inserido.

As crenças têm sido aplicadas em variados campos de conhecimento, como por exemplo, investigada no contexto acadêmico, na saúde, no esporte e também na tomada de decisão e escolha de carreira (Azzi & Polydoro, 2006). Neste último, nota-se que no contexto brasileiro ainda são poucos os estudos que buscam explorar a autoeficácia e principalmente as fontes de eficácia. Na revisão realizada por Prisco, Martins e Nunes

(2013), observou-se que o número de publicações quanto a esta temática ainda é escasso, sendo concentrados principalmente nas regiões Sudeste e Sul e em ambientes urbanos.

A avaliação da autoeficácia nesta área se faz relevante devido à importância do jovem identificar as atividades na qual nota que possui um bom desempenho e que espera resultados positivos. Além disso, a avaliação da autoeficácia e das fontes de eficácia podem contribuir de forma significativa no momento de fazer uma escolha profissional (Lent, Brown & Hackett, 1994).

### **Autoeficácia aplicada ao contexto do desenvolvimento de carreira**

Referindo-se ao desenvolvimento de carreira, Teixeira (2008) afirma que na última década do século XX e início do século XXI, a Teoria Social Cognitiva (TSC) tem apresentado grande e relevante influência para a área de orientação, ressaltando os aspectos de agência humana, da aprendizagem e dos comportamentos de adaptação. Já em relação ao domínio vocacional, a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC) desenvolvida por Lent, Brown e Hackett (1994) é que tem apresentado influências mais específicas, se configurando como um avanço da proposta de Hackett e Betz (1981), que primeiramente apresentaram um trabalho no contexto da escolha profissional, utilizando alguns construtos da TSC (Lent, Brown & Hackett, 1994).

A TSCDC buscou apresentar uma estrutura teórica para compreender três etapas ligadas ao desenvolvimento de carreira, que são: a formação dos interesses profissionais, as escolhas acadêmicas e profissionais e o desempenho nas atividades profissionais e educacionais. Essa teoria teve como principal referência e embasamento a TSC, de Albert Bandura (1977), utilizando dois construtos específicos que foram a

autoeficácia e as expectativas de resultados como ponto central da construção desse modelo teórico (Lent, Brown & Hackett, 1994; Nunes & Noronha, 2009).

Outros fatores envolvidos nesse processo de desenvolvimento de carreira são as variáveis contextuais, responsáveis por moldar os comportamentos de escolha por meio dos suportes (p.ex. familiar e financeiro) e das barreiras (p. ex. necessidade de sair de casa para poder estudar) que são provenientes da família, escola, entre outros ambientes. Essas variáveis contextuais podem tanto dificultar como facilitar o processo de desenvolvimento e busca de carreira. Os fatores pessoais também estão envolvidos nesse meio e se referem às predisposições das pessoas, por exemplo, indivíduos que possuem maiores percepções negativas tendem a verificar condições ambientais mais dificultadoras como mais barreiras e menos apoio, além das influências do gênero e percepção do estado de saúde. Importante destacar que essas variáveis podem ocorrer por meio da aprendizagem, incluindo as experiências pessoais como também as que se aprende por meio da observação (Rogers & Creed, 2011).

Os fatores pessoais e ambientais influenciam as experiências e aprendizagens que ocorrem durante toda a vida, sendo que na adolescência elas se acentuam por ser o momento característico para a realização da escolha profissional. Essas variáveis, juntamente com as fontes de eficácia (responsável por desenvolver as crenças de autoeficácia) dão origem a autoeficácia e expectativas de resultado, que se configuram como o ponto central do esquema apresentado pela TSCDC para compreender o desenvolvimento de carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994; Ambiel & Noronha, 2012a).

A partir da autoeficácia e das expectativas de resultado, inicia-se a formação dos interesses profissionais, em que o indivíduo passa a selecionar as atividades que estão ligadas ao contexto profissional. Após a sua constituição, os objetivos de escolha podem ser determinados vindo a se tornar um comportamento efetivo (ações de escolha). Neste

momento, pode haver novas influências, chamadas de proximais e contextuais, que se referem às situações do ambiente em que o sujeito se encontra. Por fim, chega-se ao desempenho e realizações resultantes do curso, profissão ou trabalho selecionado. Cabe destacar que as aprendizagens adquiridas nesse período irão influenciar as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultados, informando se as escolhas foram assertivas ou não, podendo reforçar ou até mesmo enfraquecer essas crenças, assim elas poderão modificar os interesses e dar início a todo processo novamente se a escolha não for bem sucedida (Lent, Brown & Hackett, 1994; Ambiel & Noronha, 2012a).

O modelo teórico da TSCDC é configurado como um avanço da proposta de Hackett e Betz (1981), que foram as pioneiras quanto à aplicação da autoeficácia no contexto de desenvolvimento de carreira em mulheres. Posteriormente, Taylor e Betz (1983) apresentaram um instrumento para a avaliação desse construto, a *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES). É importante destacar que o termo em inglês *career decision-making self-efficacy* foi compreendido e traduzido por Ambiel e Noronha (2012b) como autoeficácia para escolha profissional, que consiste na confiança das pessoas em se engajarem nas tarefas de escolha profissional. Para fins de padronização, no decorrer deste trabalho o termo em inglês e a escala serão apresentados conforme a tradução desses autores. A seguir também será apresentada uma breve descrição da CDMSE, com intuito de contextualizar o leitor quanto à aplicação da autoeficácia no contexto da escolha profissional, além de apresentá-la como uma ferramenta que foi base para o desenvolvimento de outros instrumentos nesta área no Brasil.

A construção da CDMSES teve o propósito de avaliar a confiança das pessoas em desenvolver com sucesso atividades relacionadas à tomada de decisão de carreira. As autoras Taylor e Betz (1983) buscaram como referência para a construção desse instrumento a teoria social cognitiva de Bandura (1977) para compreender o construto

da autoeficácia e também o modelo de maturidade de carreira de Crites, o qual considera que as decisões de carreira são facilitadas de acordo com cinco competências para o processo de escolha e pelas atitudes maduras e imaturas que influenciam as decisões e opção por uma profissão (Taylor & Popma, 1990; Betz & Luzzo, 1996). Essas competências foram utilizadas para organizar e desenvolver os fatores da CDMSES, traduzidas por Ambiel e Noronha (2012b) como: correta autoavaliação (*accurate self-appraisal*), coleta de informações ocupacionais (*gathering occupational information*), seleção de objetivos (*goal selection*), planejamento do futuro (*making plans for the future*) e resolução de problemas (*problem solving*).

A CDMSES tem sido alvo de estudos em diversos países, com diferentes objetivos, como verificar a relação com outras variáveis (Taylor & Popma, 1990; Gianakos, 1999), analisar a sua estrutura fatorial (Creed, Patton & Watson, 2002), sendo possível encontrar pesquisas em países como China (Ye, 2014), Paquistão (Nawaz & Gilani, 2011) e Estados Unidos, onde a escala foi construída (Taylor & Betz, 1983). Além disso, uma parte dos trabalhos publicados buscaram avaliar a composição fatorial da escala, sendo verificadas versões com quatro fatores (Taylor & Betz, 1983) e até com um único fator (Watson, Brand, Stead & Ellis, 2001), no qual todas as competências foram agrupadas.

Apesar de várias pesquisas terem sido realizadas com esta escala e alguns instrumentos terem sido construídos com base nela, a CDMSES não é a única disponível para a avaliação desse construto no contexto de carreira (Ambiel & Noronha, 2012b). E, ainda que a sua utilização já tenha ocorrido em diversos países, no Brasil há poucos trabalhos desenvolvidos com a autoeficácia para escolha profissional. Devido a isso, Ambiel e Noronha (2011) elaboraram um instrumento com a finalidade de avaliar esse construto em estudantes brasileiros do ensino médio, que foi denominado Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP). Os autores se basearam nos modelos

teóricos da TSC e da TSCDC, além dos modelos de Crites quanto à maturidade para a escolha de carreira e no instrumento CDMSES (Ambiel, 2010; Ambiel & Noronha, 2012b). Por se tratar de uma medida de autoeficácia para escolha profissional e que será utilizada como referência para a construção de outras medidas a EAE-EP será descrita a seguir.

O trabalho de construção dos itens da escala aconteceu em duas etapas. Na primeira foi realizado um levantamento de literatura sobre o construto estudado e depois se deu a elaboração dos itens, chegando a um total de 49 itens, distribuídos em cinco categorias, que foram “correta autoavaliação”, “coleta de informações ocupacionais”, “seleção de objetivos”, “planejamento de futuro” e “resolução de problemas”. Após a análise de juízes, foram descartados 8 itens, restando um total de 41. Na segunda etapa ocorreu um estudo com 149 pessoas de escolaridade e idades variadas, com a finalidade de levantar dados a respeito da opinião das pessoas sobre as habilidades necessárias para se realizar uma escolha profissional adequada e, assim construir novos itens para a escala (Ambiel & Noronha, 2011).

Depois da aplicação na qual os participantes responderam sobre o que é preciso para fazer uma escolha profissional, Ambiel e Noronha (2011) realizaram uma análise de conteúdo das respostas, que foram categorizadas em um modelo próximo das categorias da primeira etapa e que está relacionado ao modelo de Crites. Finalizada a categorização e seleção aleatória das unidades de resposta, as mesmas foram submetidas a uma análise de juízes. Posteriormente ocorreu a avaliação da concordância dos juízes quanto ao conteúdo dos itens, obtendo-se uma versão inicial da escala com 68 itens. Encerrada a construção dos itens, novos estudos foram realizados para testar as propriedades psicométricas do instrumento. Foram verificadas evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis, na qual foi relacionada à Bateria Fatorial da Personalidade (BFP) obtendo correlações iguais ou superiores a 0,30. Além disso

verificou-se a precisão do instrumento com o *alpha* de Cronbach variando entre 0,79 e 0,88 para os fatores (Ambiel & Noronha, 2011, Ambiel & Noronha, 2012a).

Além da EAE-EP, outro instrumento desenvolvido no Brasil para avaliar a autoeficácia no contexto de carreira, foi a escala apresentada por Nunes e Noronha (2008), que buscou avaliar a autoeficácia no domínio das atividades ocupacionais, sendo denominada Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc). Este instrumento inicialmente foi composto por duas seções, na primeira o jovem deveria listar cinco atividades que acreditava realizar bem e na segunda responder a itens que avaliavam as fontes de eficácia. Desta forma, o instrumento além de avaliar as crenças de autoeficácia também se propunha a avaliar as fontes responsáveis pela formação dessas crenças.

Algum tempo depois do desenvolvimento da EAAOc, as autoras publicaram um novo trabalho com as revisões e aprimoramento da escala. Manteve-se a estrutura com duas seções, porém a primeira parte, de seção aberta, foi alterada para uma seção fechada, com itens objetivos, avaliando as crenças de autoeficácia para atividades ocupacionais, além da criação de novos itens para a segunda parte do instrumento. Para atingir este objetivo as autoras utilizaram três estratégias, que foram: a revisão teórica do construto da autoeficácia e de suas fontes e também da tipologia RIASEC de Holland, usada como base para a elaboração dos itens da primeira seção do instrumento; a utilização das respostas fornecidas pelos participantes no estudo de criação da escala e a aplicação de um questionário para os participantes da pesquisa indicarem itens com alguma ideia sobre a autoeficácia para atividade ocupacional e suas fontes (Nunes & Noronha, 2011a).

Após as revisões, procedeu-se uma coleta de dados e as análises estatísticas. Para a primeira seção da escala, foi possível a extração de seis fatores que estavam de acordo com a tipologia de Holland, sendo que no primeiro fator ficaram os itens

relativos à autoeficácia para atividades ocupacionais da área Social; o segundo com as atividades Empreendedoras; o terceiro Realistas; o quarto Convencionais; o quinto Artísticas; e o sexto Investigativas. Para a segunda seção, inicialmente esperava-se a extração de quatro fatores, que estariam de acordo com o suporte teórico de quatro fontes de eficácia, no entanto não se identificou um sentido teórico para os itens com essa estrutura. Assim, os itens foram reunidos em dois fatores, o primeiro de Experiências Autênticas que ocorrem com os jovens (agrupando as fontes de experiências pessoais, persuasão verbal e indicadores fisiológicos) e o segundo fator com a fonte de Aprendizagem Vicária. Com esta revisão da EAAOc, foi possível aprimorar a escala para disponibilizar um instrumento com propriedades psicométricas adequadas para a avaliação em orientação profissional (Nunes & Noronha, 2011a).

O desenvolvimento da autoeficácia está diretamente ligado a forma como as informações, fornecidas pelas fontes de eficácia, são processadas e que vão contribuir para o fortalecimento ou enfraquecimento das crenças (Fontes & Azzi, 2012). Além disso, a autoeficácia para a escolha profissional também pode ser elevada conforme as pessoas desempenham com sucesso atividades voltadas para a tomada de decisão de carreira, como o autoconhecimento, a escolha dos objetivos profissionais, busca de informações, resolução de problemas, entre outras. Variáveis como a autoestima também está relacionada a esse construto e contribui para o aumento das possibilidades de profissões consideradas e na motivação para a escolha e tomada de decisão por uma carreira (Gianakos, 1999).

O construto da autoeficácia também tem sido estudado junto com a motivação na perspectiva de tempo futuro, que se refere a dois componentes distintos que são o aspecto dinâmico, relacionado à valorização de se atingir uma meta que esteja distante, e o aspecto cognitivo, que está atrelada a percepção do indivíduo na sua capacidade em antecipar não somente as metas relacionadas ao presente como as ligadas ao futuro.

Assim, aqueles alunos que conseguem estabelecer uma perspectiva de tempo futuro longa, aumentam sua possibilidade de antecipar tarefas relacionadas às metas futuras (Locatelli, Bzuneck & Guimarães, 2007).

As crenças de autoeficácia para escolha profissional vão contribuir significativamente para o aparecimento dos comportamentos de exploração, tanto para o autoconhecimento como para a exploração do ambiente (Gianakos, 1999). A exploração vocacional, mais especificamente, trata-se de um importante conceito no desenvolvimento vocacional e escolha de carreira, pois impulsiona, junto às variáveis sociais cognitivas, o indivíduo a progredir em direção de metas objetivas (Bardagi, Sparta & Andrade, 2005; Rogers & Creed, 2011).

### **Comportamento Exploratório Vocacional**

O comportamento exploratório possibilita ao indivíduo o conhecimento de si e do seu meio de forma ativa, sendo um importante fator no desenvolvimento humano (Teixeira, Bardagi & Hutz, 2007). Esse conceito no campo vocacional teve o seu início na psicologia experimental, sendo uma ação que possibilita reunir informações e que favorece o aprendizado. A exploração vocacional, portanto, se refere ao comportamento do indivíduo em buscar o autoconhecimento e informações sobre o mundo profissional que possam auxiliá-lo quanto à escolha por uma ocupação, possibilitando que o sujeito reúna dados voltados aos aspectos interiores (exploração de si) e também dos exteriores (exploração do ambiente) (Bardagi & Hutz, 2010). Esse construto atua como uma importante ferramenta na resolução de problemas em uma escolha ou tomada de decisão, uma vez que impulsiona a busca por conhecimentos que o auxiliem a fazer uma opção por um curso ou profissão. Tal processo é algo que ocorre durante toda a vida, mas é na adolescência que isso se torna ainda mais relevante (Bardagi, Sparta & Andrade, 2005; Teixeira & Dias, 2011).

Durante este momento em que o jovem precisa estabelecer os objetivos para o seu futuro, variáveis como o nível socioeconômico, a idade e as influências do ambiente vindas da família, dos colegas e escola podem se tornar tanto uma contribuição positiva como negativa na escolha e definição de metas (Locatteli, Bzuneck & Guimarães, 2007). Ao final de um período de estudos, especificamente ao término do ensino médio, é de grande importância o procedimento de exploração de carreira, pois permitirá que as tomadas de decisões sejam realizadas de forma mais adequada a cada pessoa. As diferenças individuais são variáveis que interferem de forma significativa na exploração e na formação dos interesses profissionais. É possível notar, por exemplo, que as mulheres, diferentemente dos homens, tendem a direcionar a exploração e preferências por profissões voltadas para as pessoas, além de vivenciar uma maior ansiedade na conduta exploratória vocacional e menores níveis de definição de carreira (Faria, Taveira & Saavedra, 2008).

O comportamento exploratório vocacional pode ocorrer por meio da experimentação, dos questionamentos, investigações e averiguação de hipóteses. Essas ações podem auxiliar no momento da procura por informações e reduzir a dúvida sobre a escolha profissional, sendo um aliado significativo no desenvolvimento vocacional. Por essa razão, é importante que o indivíduo se atente à qualidade da informação que está reunindo e não se concentre apenas na quantidade da mesma que vai obter (Cunha & Faria, 2009).

As avaliações com a exploração vocacional mostram o quanto o comportamento do indivíduo pode fornecer informações a respeito de si e sobre o mundo do trabalho. Além disso, também é relevante verificar o quanto ele acredita que pode obter estes dados, essa crença é um importante influenciador da forma como acontece o comportamento exploratório de uma pessoa (Bardagi, Sparta & Andrade, 2005). A TSCDC enfatiza que a autoeficácia gera as expectativas de resultados e que ambos

promovem os interesses e objetivos de carreira, sendo estas variáveis que vão estimular as ações de escolha, gerando comportamentos de planejamento e exploração de carreira, que fazem parte do processo de desenvolvimento de carreira. Tanto o planejamento como a exploração, no sentido de se envolver nas experiências de trabalho e expectativas de carreira, são conceitos associados à autoeficácia para escolha profissional. Assim, aqueles indivíduos que se sentem mais confiantes para realizar uma escolha profissional tendem a apresentar mais comportamentos de exploração de carreira (Rogers & Creed, 2011).

Há muito tempo que as causas envolvidas nas dificuldades em escolher uma profissão tem sido alvo de investigações. Os baixos níveis de autoeficácia na tomada de decisão de carreira, a ansiedade e a inconstância dos objetivos são alguns fatores estudados e relacionados aos problemas de tomada de decisão. Nesse sentido, a intervenção com os indivíduos que passam por este momento deve ser inicialmente feita auxiliando o mesmo a conhecer o seu ambiente e a si próprio, verificando as oportunidades vocacionais disponíveis, de forma que a seleção de um curso ou profissão seja consistente e com planejamento (Cunha & Faria, 2009).

Com o intuito de apresentar um instrumento para avaliar a exploração vocacional, Teixeira et al (2007) construíram a Escala de Exploração Vocacional (EEV), para universitários. Com base na literatura a respeito desse construto, os itens foram criados para contemplar as duas dimensões do comportamento exploratório vocacional, que são a exploração vocacional de si e exploração vocacional do ambiente. Após a construção dessa escala, Teixeira e Dias (2011) verificaram a necessidade de obter, no Brasil, um instrumento válido e fidedigno para avaliar o comportamento exploratório em adolescentes, com isso os autores realizaram a adaptação da Escala de Exploração Vocacional para estudantes do ensino médio. Nessa versão foi mantida a mesma estrutura com duas dimensões para avaliar a exploração vocacional de si e do

ambiente, sendo realizadas apenas alterações na redação dos itens para ajustá-las ao tipo de comportamento exploratório realizado por adolescentes.

Pode-se observar que a exploração vocacional consiste em um construto muito relevante no contexto do desenvolvimento de carreira, por possibilitar ao indivíduo o autoconhecimento e a exploração dos campos ocupacionais, que possam auxiliá-lo no momento de escolher por uma profissão. Além disso, tem grande relevância no campo da orientação profissional, pelo fato de ser relacionada a diversas variáveis como a personalidade, identidade vocacional e autoeficácia vocacional (Teixeira & Dias, 2011).

### **Relato de pesquisas sobre as fontes de eficácia, autoeficácia para escolha profissional e exploração vocacional**

Com o objetivo de contextualizar os principais construtos abordados no presente estudo, serão apresentadas neste tópico algumas pesquisas quanto às fontes de eficácia, autoeficácia para escolha profissional e exploração vocacional. Para tanto, procedeu-se um levantamento de artigos científicos nas bases de dados do Google Acadêmico, Periódicos CAPES e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), entre os meses de agosto e outubro de 2014 e, depois, entre setembro e dezembro de 2015. Primeiramente realizou-se uma busca livre, sem definição de período e depois se delimitou os últimos 10 anos. Na primeira base os termos chaves utilizados foram: fontes de autoeficácia, crenças de autoeficácia, autoeficácia para escolha profissional e exploração vocacional. Já nos Periódicos CAPES, utilizaram-se os termos: *sources of self-efficacy*, *self-efficacy*, *career decision making self-efficacy* e *career exploration*. Considerando as três bases de dados e as repetições das publicações, foram encontrados em torno de 500 artigos que apresentavam conteúdo próximo das temáticas abordadas neste trabalho. No entanto, a intenção deste levantamento não foi fazer uma busca sistemática, mas sim encontrar as publicações mais pertinentes para os fins do presente estudo. Desta forma, foram

selecionados para serem descritos a seguir apenas aqueles estudos mais relevantes quanto à aplicação das fontes de eficácia no contexto da orientação profissional, da autoeficácia para escolha profissional e exploração vocacional.

No estudo de Ambiel e Noronha (2008), um dos objetivos foi investigar as relações entre fontes de autoeficácia para atividades ocupacionais percebidas pelos filhos e os interesses profissionais deles e de seus pais. Para tanto, aplicou-se a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc) e a Escala de Aconselhamento Profissional (EAP). A amostra, com um total de 70 participantes, foi dividida em dois grupos, quais sejam, um formado por 35 estudantes das três séries do ensino médio de uma escola particular e o outro contendo um dos genitores dos participantes, no qual a maior parte eram as mães, que responderam apenas a EAP.

Os resultados revelaram que para os filhos houve uma correlação com magnitude moderada ( $r=0,34$ ) entre a Fonte de Experiência Pessoal da EAAOc com os interesses em Atividades Burocráticas da EAP. Quando correlacionadas as dimensões da EAP com as da EAAOc, verificou-se que para os pais o fator de interesses em Ciências Exatas se correlacionou moderadamente com a Fonte de Persuasão Verbal respondida pelos filhos ( $r=0,49$ ). Os autores concluíram que pode haver uma transmissão pela preferência por ciências exatas de pais para filhos, mais especificamente, os pais tendem a incentivar verbalmente os filhos quanto a esta área de interesse, podendo aumentar as crenças de autoeficácia dos mesmos para escolher este campo de atuação profissional (Ambiel & Noronha, 2008).

As autoras Nunes e Noronha (2009) realizaram uma pesquisa com o intuito de investigar diferenças de média na autoeficácia e suas fontes para as atividades ocupacionais e os interesses profissionais, quanto as variáveis sexo, tipo de escola e série escolar. A amostra foi composta por 333 estudantes das três séries do ensino médio, com idade variando entre 14 e 19 anos. Os instrumentos utilizados foram a

EAAOc e *Self Directed Search* (SDS). Dentre os resultados obtidos, no que se refere às fontes de eficácia, nota-se que na variável sexo e tipo de escola as meninas e as escolas públicas apresentaram média mais elevada, principalmente no fator de experiência pessoal, já na série escolar observou-se que as médias foram crescentes para as segundas, primeiras e terceiras séries para o fator de aprendizagem vicária. A partir desses resultados, pode-se notar o destaque das fontes que mais contribuem para a formação das crenças de autoeficácia, que são as experiências pessoais diretas e indiretas como a da aprendizagem vicária, que contribui significativamente quando a pessoa possui pouca experiência na atividade.

No estudo realizado por Nunes e Noronha (2011b), o objetivo foi analisar as relações entre a autoeficácia para atividades ocupacionais, as suas fontes e os interesses profissionais em adolescentes. Os participantes foram divididos em dois grupos, sendo que os dois responderam a EAAOc, no primeiro grupo também responderam a Escala de Aconselhamento Profissional e no segundo o *Self Directed Search* (SDS). Nos resultados foi possível observar que entre as fontes de autoeficácia, as experiências pessoais foram as que obtiveram as médias mais elevadas, o que corrobora o fato dessa fonte ser a de maior peso na formação das crenças de autoeficácia. Ainda no que diz respeito às relações entre fontes de eficácia e os padrões de interesses, a fonte de experiência pessoal e persuasão verbal apresentaram correlações positivas e magnitude baixa com o tipo Artístico (0,14; 0,15 respectivamente); e Social (0,15; 0,21 respectivamente) do SDS, já com a Escala de Aconselhamento Profissional a persuasão verbal se correlacionou positivamente e de forma moderada com a área de Artes e Comunicação (0,31). É observado com os dados apresentados que apesar da baixa magnitude das correlações, há uma consistência entre a autoeficácia e os padrões de interesses profissionais.

No que se refere à avaliação das fontes de eficácia no contexto da orientação profissional, a partir do levantamento nas bases de dados, não foram localizados outros estudos e instrumentos para essa finalidade. No entanto, alguns estudos foram localizados com a aplicação das fontes de eficácia em outras áreas, como no contexto acadêmico (Hampton & Mason, 2003; Usher & Pajares, 2006; Usher & Pajares, 2008; Joët, Bressoux & Usher, 2011; Ahn, Usher, Butz & Bong, 2016), aplicadas à disciplina de ciências (Britner & Pajares, 2006), à disciplina de matemática (Lent & Lopez, 1996; Usher, 2009, Usher & Pajares, 2009) ao corpo docente (Iaochite & Azzi, 2012) e à escrita dos estudantes (Pajares, Johnson & Usher, 2007). Com isso, nota-se que as fontes de eficácia aplicada à orientação profissional ainda são pouco exploradas. A seguir, serão descritos os estudos com a aplicação da autoeficácia no contexto da orientação profissional.

Entre as pesquisas encontradas que buscaram relacionar a *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES) com outras variáveis consta a realizada por Luzzo (1993), que teve por objetivo analisar a relação entre a autoeficácia para escolha profissional e as atitudes e habilidades para tomada de decisão de carreira. A pesquisa foi aplicada em 233 estudantes de graduação de uma faculdade do meio-oeste dos Estados Unidos. Para a coleta de dados, utilizou-se os seguintes instrumentos, a CDMSES, a *Career-decision-making attitudes* (CDM attitudes), a *Career-decision-making skills* (CDM skills) e um questionário demográfico. Os resultados apresentaram uma relação positiva e com magnitude moderada entre a autoeficácia para escolha profissional e as atitudes para tomada de decisão de carreira ( $r=0,405$ ;  $p<0,001$ ). Também se investigou as medidas que podem predizer as atitudes para tomada de decisão de carreira (CDM attitudes). As análises de regressão demonstraram que as habilidades para tomada de decisão de carreira (CDM skills) e autoeficácia para escolha profissional foram os preditores mais fortes para a CDM attitudes ( $R=0,55$ ; 29% da

variação explicada). A partir desses resultados pode-se notar a relação entre a confiança do indivíduo para fazer uma escolha de carreira com as suas reações e sentimentos quanto a tomada de decisão. Além disso, verifica-se que a autoeficácia para escolha profissional é um importante aspecto nas atitudes para tomar uma decisão de carreira. Com isso, o estudo explana sobre a importância do construto da autoeficácia no desenvolvimento de carreira e da sua ligação com outros elementos presentes nesse processo, que devem ser investigados em futuras pesquisas.

O estudo realizado por Gianakos (1999), por sua vez, buscou relacionar a autoeficácia para escolha profissional com os padrões de escolha de carreira desenvolvidos durante o final da adolescência e início da idade adulta. Os participantes foram 172 estudantes de graduação de uma universidade dos Estados Unidos. Eles responderam a CDMSES, que avaliou a autoeficácia para escolha profissional e elaboraram um relato autobiográfico, no qual descreveram como ocorreu o seu desenvolvimento da escolha de carreira. Os resultados apresentaram médias mais elevadas para os padrões estáveis e múltiplos (referente às escolhas realizadas no final da adolescência que permaneceram no início e durante a vida adulta) nos fatores “busca de informação” ( $M=77,98$ ;  $M=75,43$  respectivamente) e “resolução de problemas” ( $M=74,10$ ;  $M=75,97$  respectivamente). Já os padrões convencionais (quando a escolha de carreira feita na adolescência difere da opção relatada na idade adulta) e instáveis (indivíduos que relataram indecisão quanto à escolha de uma profissão) apresentaram médias inferiores em todos os fatores.

Foi possível constatar que as pessoas com padrões estáveis e múltiplos na escolha de carreira tendem a ter maior confiança na sua capacidade para realizar com sucesso as atividades envolvidas na tomada de decisão de carreira, do que aqueles com padrões convencionais e instáveis. Desta forma, pode-se constatar que há uma ligação entre os padrões de escolha e autoeficácia para escolha profissional, e que as percepções

de autoeficácia possui um relevante papel no processo e formação da toda de decisão de carreira (Gianakos, 1999).

Os autores Koumoundourou, Kounenou e Siavara (2012) buscaram avaliar o papel mediador da autoeficácia para escolha profissional na autoavaliação nuclear (*core self-evaluations*) e na identidade vocacional de adolescentes gregos. A amostra foi composta por 200 estudantes gregos que estavam cursando o ensino médio. Os instrumentos utilizados foram o *Core Self-Evaluations Scale* (CSES), que avalia as autoavaliações nucleares que as pessoas fazem a cerca de si próprios, com base em quatro traços que são: a autoestima, a autoeficácia generalizada, o neuroticismo e lócus de controle; a *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form* (CDSES-SF), que se refere a uma medida da autoeficácia para escolha profissional; e a *Vocational Identity* (VI) avaliando o nível de clareza e estabilidade dos objetivos de carreira, interesses, personalidade e talento das pessoas.

As análises para avaliar a relação entre as variáveis e o efeito mediador foram conduzidas de acordo com o sexo dos participantes. Com isso, os resultados indicaram que não houve uma relação entre a autoavaliação nuclear e a identidade vocacional para os adolescentes do sexo masculino, não sendo testado o efeito mediador da autoeficácia para escolha profissional. Para as participantes do sexo feminino foram encontradas relações positivas entre as autoavaliações nucleares e identidade vocacional ( $R^2=0,20$ ,  $p<0,05$ ) e com autoeficácia para escolha profissional ( $R^2=0,16$ ,  $p<0,05$ ). O papel mediador da autoeficácia para escolha profissional (CDSES-SF) entre as autoavaliações nucleares (CSES) e a identidade vocacional (VI) para as meninas foi observado, com 20% da variabilidade explicada. Com esses resultados nota-se que as meninas com elevada percepção das autoavaliações nucleares se percebem capazes de realizar uma escolha de carreira e apresentam um conhecimento mais claro de seus interesses, valores e características pessoais (Koumoundourou, Kounenou & Siavara, 2012).

Na pesquisa realizada por Ambiel, Noronha e Carvalho (2015), foram avaliadas as propriedades psicométricas da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), que se refere ao instrumento desenvolvido no contexto brasileiro para avaliar a autoeficácia para escolha profissional, por meio da análise de *Rasch-Andrich rating scale model*. Os participantes foram 883 estudantes do ensino médio, de escolas públicas e privadas do interior de São Paulo. Os resultados encontrados apontaram que a solução de quatro fatores é a melhor apresentada para o instrumento, o que corrobora com a estrutura original da EAE-EP. Também pôde-se verificar com essas análises que os dados se ajustaram ao modelo de quatro categorias de resposta.

Outro estudo de Ambiel e Noronha (no prelo) foi realizado para avaliar o poder preditivo da personalidade em relação à autoeficácia para escolha profissional. A amostra foi composta por 308 jovens, com idades variando entre 14 e 26 anos. Foram aplicados a EAE-EP e a Bateria Fatorial da Personalidade (BFP). Os resultados informaram que os traços de personalidade Extroversão, Conscienciosidade e Socialização foram preditores da autoeficácia para escolha profissional, com 17% de variabilidade explicada quanto ao fator “Autoavaliação”, 14% no fator “Informações Profissionais Práticas” e 21% na pontuação total da EAE-EP. Os autores verificaram que a personalidade é de grande relevância na formação das crenças de autoeficácia e que algumas características como motivação, responsabilidade e persistência são elementos importantes nas crenças de capacidade para se envolver em atividades de escolha profissional.

Em um estudo realizado por Ambiel e Hernández (no prelo) o objetivo foi verificar as relações entre a autoeficácia para escolha profissional, comportamento exploratório e indecisão vocacional, além de identificar o poder preditivo da autoeficácia quanto a exploração vocacional. Os instrumentos utilizados foram a EAE-EP, a Escala de Exploração Vocacional (EEV) e a Escala de Indecisão Vocacional

(EIV). A pesquisa foi realizada com 272 alunos do ensino médio de uma escola pública, com idades entre 14 e 19 anos. Os resultados apontaram correlações entre as variáveis, sendo que entre os fatores da EAE-EP e EEV elas foram positivas e moderadas, variando entre 0,44 a 0,66. Nota-se que as correlações mais altas foram entre os fatores da EAE-EP com o fator exploração do ambiente da EEV, o que pode ser explicado pelo fato de que, com a exceção do fator autoavaliação, os demais fatores da EAE-EP possuem uma questão de exploração dos aspectos exteriores. No que se refere à avaliação do poder preditivo da autoeficácia sobre a exploração vocacional, nota-se que os fatores autoavaliação, busca de informações profissionais práticas e planejamento de futuro (EAE-EP) foram preditores significativos da exploração, explicando 47% da exploração do ambiente e 30% da exploração de si (EEV). Além disso, se observou que para o fator exploração do ambiente os melhores preditores foram busca de informações práticas e planejamento de futuro ( $\beta=0,23$ ;  $0,36$ ), já para o fator exploração de si o melhor preditor foi a autoavaliação. Com esses achados os autores puderam identificar que a autoeficácia, que se refere a uma crença de capacidade, antecede a realização dos comportamentos de exploração.

As crenças de autoeficácia aplicadas à escolha profissional favorecem a manifestação dos comportamentos de exploração (Gianakos, 1999). No entanto, ainda são poucas as pesquisas que abordem a relação da exploração de carreira no contexto da TSCDC (Bardagi, Sparta & Andrade, 2005; Rogers & Creed, 2011). Devido a isso serão apresentadas a seguir algumas pesquisas que investigaram esses construtos em conjunto e somente o comportamento exploratório no campo vocacional.

A pesquisa de Bardagi, Sparta e Andrade (2005) objetivou investigar as características sócio-demográficas, vocacionais, o nível de comportamento exploratório e informações profissionais percebidas em estudantes de baixa renda de um curso pré-vestibular. A amostra foi composta por 59 alunos, com idades variando entre 16 e 48

anos. Os instrumentos utilizados na pesquisa foram um questionário construído para o mesmo e que coletou informações como sexo, idade, tipo de escola que estuda ou estudou, entre outras, e uma Escala de Exploração Vocacional. Dentre os resultados encontrados, pode-se notar que a idade teve uma relação positiva quanto à exploração vocacional ( $r=0,25$ ), já entre sexo não houve diferenças. Além disso, a definição da escolha por um curso superior teve uma influência no nível de exploração vocacional. Essa informação indica que este comportamento é pertinente na realização da escolha por um curso e que quanto mais o sujeito conhece a si mesmo e o seu ambiente, mais eficiente é a sua capacidade de fazer tal seleção.

Na pesquisa realizada por Gushue, Clarke, Pantzer e Scanlan (2006a) o objetivo foi verificar a relação entre a autoeficácia para escolha profissional com as percepções de barreiras, indecisão profissional e exploração de carreira. A amostra foi composta por 128 alunos latino americanos, com idades entre 15 e 18 anos. Para o levantamento dos dados, os autores utilizaram a CDMSES-SF para a investigação da autoeficácia, a *Career Search Activities Index* para a exploração de carreira e para avaliar a identidade vocacional e as barreiras percebidas o instrumento MVS. A partir dos resultados, foi possível observar que a autoeficácia para escolha profissional está relacionada à exploração de carreira, apresentando uma correlação positiva e moderada (0,43) como também com a identidade profissional (0,37). Com esses dados constatou-se que a autoeficácia para escolha profissional está relacionada às atividades de exploração de carreira e identidade profissional de estudantes latino americanos que estão no ensino médio, além disso esses estudantes também apresentaram uma maior confiança para realizar uma escolha profissional e conseqüentemente demonstraram ter uma visão mais clara dos seus objetivos e interesses. Da mesma forma, este estudo também se notou que os alunos com altos níveis de autoeficácia para escolha profissional podem apresentar um maior engajamento na exploração de carreira.

Em outro momento, Gushue, Scanlan, Pantzer e Clarke (2006b) voltaram a investigar a relação entre a autoeficácia para escolha profissional, identidade vocacional e exploração de carreira, mas desta vez em uma amostra de estudantes afro-americanos. Utilizando os mesmos instrumentos do estudo descrito anteriormente, os autores identificaram que a autoeficácia para escolha profissional também está relacionada à exploração de carreira (0,31) nessa amostra de adolescentes afro-americanos. Igualmente como relatado no estudo anterior, essa amostra de estudantes afro-americanos também apresentaram uma maior confiança para se envolverem nas atividades de escolha profissional, demonstrando uma maior clareza de seus interesses e objetivos, bem como um maior envolvimento nas atividades de exploração de carreira. Esses dados confirmam a importância e a presença da autoeficácia no desenvolvimento de carreira, assim como a percepção de capacidade para se envolver nas atividades de escolha de uma profissão favorece a realização dos comportamentos de exploração vocacional.

No estudo realizado por Faria, Taveira e Saavedra (2008), o objetivo foi investigar as diferenças individuais em exploração e indecisão de carreira em um momento de transição escolar. A pesquisa aconteceu com 178 alunos do 9º ano do ensino regular de Portugal, com idades variando entre 13 e 17 anos. Foram aplicados o Questionário de Caracterização Pessoal e de Carreira (QCPC), o *Career Exploration Survey* (CES) e o *Career Decision Scale* (CDS). Dentre os resultados levantados, observou-se diferenças significativas entre os sexos, em que os meninos apresentaram uma média mais elevada para a dimensão “Importância de Obter a Posição Preferida” (CES), informando que eles tendem a acreditar mais na possibilidade de conquistar um emprego na área de preferência. Com esses dados, nota-se que apesar de ambos os sexos apresentarem interesse por cursar o ensino superior, os meninos demonstraram mais disposição para se envolverem em um processo de exploração de carreira.

Em um estudo de Bardagi e Boff (2010), o objetivo foi avaliar autoconceito, autoeficácia e comportamento exploratório com variáveis contextuais e pessoais, para verificar a sua relação no processo de transição da universidade para o mercado de trabalho. Participaram da pesquisa 231 estudantes de 17 cursos da Universidade de Caxias do Sul. Os resultados permitiram notar as diferenças entre os níveis de autoeficácia profissional e exploração do ambiente entre os alunos que possuem e que não possuem planos para depois da graduação. Os alunos em dúvida sobre o que fazer apresentaram níveis significativamente menores nestas variáveis ( $F(2, 266)=5,06$ ;  $p<0,01$ ) e os alunos que já teriam planos definidos obtiveram níveis maiores ( $F(2, 266)=7,16$ ;  $p<0,01$ ). Os resultados permitem observar que estas variáveis se correlacionam, indicando que o comportamento exploratório de si e do ambiente influenciam o conceito que o indivíduo tem sobre si e no quanto ele acredita que pode obter sucesso em uma determinada atividade.

A pesquisa publicada por Rogers e Creed (2011) teve por objetivo averiguar o papel preditivo da autoeficácia para escolha profissional como um preditor do planejamento e exploração de carreira. Os participantes foram 819 estudantes australianos do ensino médio. Entre os instrumentos utilizados estavam a CDMSES-SF para avaliar a autoeficácia e a *Career Development Inventory*, para verificar o planejamento e a exploração de carreira. Os resultados apresentados mostraram que a autoeficácia para escolha profissional foi o preditor mais consistente para a exploração de carreira, com o total de variância explicada de acordo com as séries de 35%, 29% e 28%. A partir desse resultado, observa-se que a autoeficácia está ligada ao comportamento exploratório da pessoa no contexto vocacional, demonstrando que aqueles alunos que se percebem confiantes para realizar uma escolha profissional estão mais propensos para se envolver nas atividades de exploração de carreira.

A partir das pesquisas apresentadas, pode-se verificar o funcionamento dos construtos abordados no presente estudo e averiguar que as fontes de eficácia ainda são pouco exploradas no contexto da escolha profissional. Além disso, assim como foi abordado na teoria apresentada neste estudo as fontes de eficácia favorecem o desenvolvimento das crenças de autoeficácia, quando aplicadas ao contexto da escolha profissional também verifica-se que a maior percepção de autoeficácia possibilita a realização de comportamentos exploratórios e que podem auxiliar na escolha por uma profissão.

Com isso, o presente estudo tem por objetivo apresentar a construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional, que pretende oferecer uma medida de fontes de eficácia neste contexto, de forma que possa contribuir para o desenvolvimento das intervenções realizadas com as crenças de autoeficácia em uma escolha profissional. Além disso, a construção deste instrumento possibilitará a realização da testagem de um modelo teórico da autoeficácia para escolha profissional, tendo por base a estrutura apresentada por Lent, Brown e Hackett (1994) na TSCDC. Esse modelo e, conseqüentemente a sua averiguação, permitirá verificar o funcionamento das fontes de eficácia como preditores da autoeficácia para escolha profissional e desta como preditora do comportamento exploratório vocacional.

## Capítulo 2

### Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional: construção e estudos psicométricos iniciais

#### Resumo

A realização de uma escolha profissional envolve diversos construtos, entre eles o da autoeficácia para escolha profissional, que se refere às crenças quanto à capacidade de se engajar em atividades de decisão profissional. Responsáveis pela formação das crenças de autoeficácia, as fontes de eficácia ainda são pouco exploradas no domínio da escolha profissional, sendo que a sua aplicação pode favorecer o desenvolvimento dessas crenças. Assim, o presente estudo teve por objetivo a construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP). O processo de construção ocorreu em duas fases, na primeira houve a formulação dos itens e na segunda a coleta piloto. Finalizado o processo de construção, deu-se continuidade a coleta de dados, da qual participaram 388 estudantes das três séries do ensino médio, com idades entre 14 e 19 anos, de escolas públicas e particulares do interior do estado de São Paulo. Análises de componentes principais foram realizadas e uma estrutura com três fatores apresentou o melhor ajuste, sendo eles referentes às fontes de Aprendizagem Vicária, Persuasão Verbal e Experiência Pessoal, com alfa de *Cronbach* de 0,80, 0,81 e 0,73, respectivamente. Os resultados e limitações do estudo são discutidos de acordo com a literatura sobre o assunto.

Palavras Chave: Fontes de eficácia, Escolha profissional, Autoeficácia, Avaliação psicológica

### **Abstract**

Conducting a career choice involves several constructs, including the professional choice self-efficacy, which refers to the belief in their capacity to engage in professional activities decision. Responsible for the formation of self-efficacy beliefs, the sources of self-efficacy are still few explored in vocational choice, and that its application can facilitate the development of these beliefs. Thus, this study aimed to build Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP). The construction process took place in two stages, the first was the formulation of the items and the second pilot collect. Completed the construction process, was continued data collect, which was composed of 388 students from three high school grades, aged between 14 and 19 years of public and private schools in São Paulo state. Principal component analysis were performed and a structure with three factors presented the best fit, and they refer to sources of vicarious learning, verbal persuasion and personal experience with Cronbach's alpha of 0,80, 0,81 and 0,73, respectively. The results and limitations of the study were discuss according to subject literature.

**Keywords:** Sources of self-efficacy, Professional choice, Self-efficacy, Psychological assessment

## Introdução

As crenças de autoeficácia se referem à confiança na própria capacidade para organizar e desempenhar determinadas ações para atingir certas realizações (Bandura, 1997). Este construto é parte elementar da Teoria Social Cognitiva, desenvolvida por Bandura, que apresenta a perspectiva de agência humana em que a pessoa é o agente de suas ações e, a concepção de que o indivíduo vive em uma relação dinâmica, denominada determinismo recíproco, que diz respeito às interações do comportamento, fatores ambientais e os fatores pessoais (Pajares & Olaz, 2008; Bandura, 2008; Azzi, Vieira, Iaochite, Ferreira & Guerreiro-Casanova, 2014).

Com um importante papel nestes conceitos, as crenças de autoeficácia também propiciam a motivação humana, as realizações pessoais e os estados afetivos, sendo ainda um componente da autorregulação do comportamento e pensamento humano, agindo no quanto de esforço será investido em uma tarefa, na persistência e resiliência diante das dificuldades (Pajares, 2002; Pajares & Olaz, 2008, Bandura, 2009). Essas crenças configuram-se como um conjunto de auto-crenças dinâmicas, agindo em uma determinada situação (Lent, Brown & Hackett, 1994). Elas podem ser aplicadas em um domínio específico de desempenho, como por exemplo, relacionada à disciplina de ciências (Britner & Pajares, 2006) e matemática (Usher & Pajares, 2009), como também no contexto do desenvolvimento de carreira (Betz & Luzzo, 1996).

Essas crenças de autoeficácia são construídas a partir de quatro fontes de informações, são elas: experiência pessoal (*enactive mastery experience*), aprendizagem vicária (*vicarious experience*), persuasão verbal (*verbal persuasion*) e indicadores fisiológicos (*physiological and affective states*) (Bandura, 1997). Na literatura sobre o construto da autoeficácia, as fontes de eficácia foram nomeadas de formas diferentes, por esta razão optou-se neste trabalho por adotar a nomenclatura apresentada no estudo

de Nunes e Noronha (2011), que descreveu estas fontes com base nos textos originais de Bandura.

A primeira fonte denominada de experiências pessoais se refere à de maior influência na formação das crenças de autoeficácia, por se tratar da interpretação de experiências realizadas anteriormente. Essa fonte fornece informações legítimas a respeito do comportamento do indivíduo, lhe indicando a possibilidade de atingir ou não o sucesso em certa atividade (Pajares, 2002; Bandura, 1997). As situações de sucesso podem intensificar as crenças de autoeficácia, já o fracasso tende a enfraquecê-las, principalmente quando acontece precocemente ou não agrega uma informação relevante sobre o próprio esforço. As novas experiências são dosadas de acordo com as percepções que a pessoa já possui, desta forma vão sendo integradas as crenças (Nunes, 2008).

A segunda fonte chamada de aprendizagem vicária diz respeito à observação de outras pessoas executando uma determinada tarefa (Pajares, 2002). Essa fonte de informação é menos eficiente que a primeira, porém pode ser relevante quando as pessoas estão com dúvidas sobre a sua capacidade ou não possuem experiências anteriores. Além disso, poderá ter maior impacto na formação das crenças se o sujeito identificar alguma semelhança com o desempenho do outro, de forma que lhe informe sobre a sua própria capacidade. A visualização do outro obtendo sucesso ou fracasso em uma atividade pode tanto elevar como reduzir os julgamentos de eficácia (Bandura, 1997; Pajares, 2002).

A terceira fonte denominada de persuasão verbal refere-se aos julgamentos verbais de outras pessoas, transmitidas em formato de *feedbacks*, tanto positivos quanto negativos, que podem tanto enriquecer as crenças de capacidade como também enfraquecê-las (Pajares, 2002). Essa fonte será limitada se não houver possibilidades reais da pessoa conquistar com sucesso uma tarefa, porém, quando houver *feedbacks*

positivos um maior esforço poderá ser reunido para desempenhar a ação requerida. O impacto das persuasões verbais ainda será maior na formação das crenças de autoeficácia quando o indivíduo acreditar que há alguma probabilidade do seu comportamento produzir o resultado esperado (Bandura, 1997).

A quarta e última fonte de eficácia se trata dos indicadores fisiológicos, que podem ocorrer por meio da ansiedade, estresse e estados de humor. As pessoas conseguem obter alguma informação sobre a sua própria capacidade por meio da avaliação do seu estado emocional e fisiológico durante a realização de uma atividade, essas reações físicas e emocionais atuam como um indicativo de sucesso ou fracasso na atividade. O temor, o medo e os pensamentos negativos sobre a própria capacidade podem desencadear baixas percepções de autoeficácia, gerando um estresse e conseqüentemente um desempenho fraco. Para elevar as crenças de autoeficácia é pertinente que ocorra a promoção do bem estar emocional e redução dos estados emocionais negativos (Pajares, 2002; Pajares & Olaz, 2008).

As fontes de eficácia fornecem informações relevantes para a formação dos julgamentos de autoeficácia, sendo integradas a eles por meio do processamento cognitivo e reflexivo. Além disso, os elementos pessoais, sociais e ambientais podem afetar como essas informações serão interpretadas pelo indivíduo (Bandura, 1997). Desta forma, as quatro fontes de informações não são responsáveis por produzir uma avaliação de capacidade, é a partir das interpretações que as pessoas realizam das situações vivenciadas que as informações são levantadas embasando os julgamentos de competência, a sua vulnerabilidade e força, contribuindo para o fortalecimento ou enfraquecimento das crenças de autoeficácia (Pajares & Olaz, 2008; Nunes, 2008).

As fontes de eficácia podem operar independentemente ou de forma simultânea, assim as pessoas ao mesmo tempo em que avaliam as suas experiências anteriores e os esforços que investem em uma tarefa também observam o

comportamento de pessoas semelhantes a elas, como recebem algum tipo de *feedback* sobre o seu desempenho e avaliam o seu estado físico e emocional. Como as fontes interagem mutuamente, cada uma pode exercer uma maior influência na formação das crenças, dependendo da sua força (Nunes, 2008).

As informações que as fontes fornecem para a formação das crenças de autoeficácia podem ser recebidas dos mais variados ambientes em que a pessoa se encontra, variando de acordo com a cultura em que está inserida e no domínio em que está sendo aplicada (Ahn, Usher, Butz & Bong, 2016). Como visto anteriormente o construto da autoeficácia deve ser aplicado em contextos específicos de desempenho, como por exemplo, ser investigada no contexto da orientação profissional (Nunes & Noronha, 2011).

Nessa direção, a escolha por uma profissão envolve diversos aspectos que interferem significativamente na decisão do indivíduo, como por exemplo, os contextos familiares, as aptidões, entre outros. Para auxiliar neste processo a orientação profissional é disponibilizada com o objetivo de proporcionar à pessoa o autoconhecimento, possibilitando a ele a oportunidade de realizar uma escolha de forma mais madura, lúcida e com base nas suas habilidades (Noronha & Ambiel, 2006). A avaliação psicológica tem como princípio auxiliar esse processo e esclarecer hipóteses e outras informações já levantadas no decorrer da sua realização. O profissional deverá selecionar as técnicas e instrumentos apropriados à situação que possam lhe fornecer informações úteis quanto ao orientando (Noronha, Freitas & Ottati, 2003; Ambiel, 2016).

Para potencializar a intervenção junto às crenças de autoeficácia um caminho é a avaliação das fontes de eficácia. No contexto da escolha profissional e principalmente no Brasil, essas fontes ainda são pouco exploradas, não sendo encontrado nenhum instrumento dedicado a sua avaliação. Considerando essas questões, o presente estudo

teve por objetivo a construção e busca de evidências de validade para a Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional, tendo como referência a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), como uma medida de autoeficácia quanto à escolha profissional; e a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc), como referência de um instrumento de avaliação das fontes de eficácia.

Nesse contexto de carreira, muitas teorias têm sido desenvolvidas, entre elas a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC), proposta por Lent, Brown e Hackett (1994) é que tem se destacado com influências mais significativas. Por meio dela os autores apresentaram uma estrutura teórica para compreender o desenvolvimento de carreira, sendo contextualizado em três etapas, que são: a formação dos interesses profissionais; as escolhas acadêmicas e profissionais; e o desempenho nessas atividades. Para a elaboração desta teoria o principal referencial teórico foi a TSC de Bandura (1977), da qual dois construtos foram utilizados como ponto central, que foram a autoeficácia e as expectativas de resultados (Lent, Brown & Hackett, 1994).

A TSCDC é entendida como um avanço da proposta de Hackett e Betz (1981), que foram as pioneiras quanto à aplicação da autoeficácia no desenvolvimento de carreira em mulheres. Mais tarde, Taylor e Betz (1983) apresentaram um instrumento para avaliar este construto, que foi denominado *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES). O termo em inglês *Career Decision-Making Self-Efficacy* foi compreendido e traduzido por Ambiel e Noronha (2012a) como autoeficácia para escolha profissional, que se refere à confiança das pessoas para se engajarem nas atividades de escolha profissional.

A utilização da CDMSES ocorreu em diversos países desde a sua construção, originando estudos com um aprimoramento da escala e até mesmo outros instrumentos a partir dela. Porém, no Brasil a autoeficácia para escolha profissional ainda é pouco explorada, o que levou Ambiel e Noronha (2012a) a elaborarem uma escala para avaliar

este construto no contexto brasileiro. A Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) foi construída tendo como referenciais a TSC, a TSCDC, o modelo de maturidade de carreira de Crites e o instrumento CDMSES. A EAE-EP tem por objetivo avaliar as crenças das pessoas na própria capacidade para se envolverem em atividades de escolha profissional, ela é composta por quatro fatores, que são: autoeficácia para autoavaliação, para coleta de informações ocupacionais, para busca de informações profissionais práticas e planejamento de futuro, além de um escore total (Ambiel & Noronha, 2012b).

No campo da orientação profissional a autoeficácia também foi aplicada junto às atividades ocupacionais e interesses profissionais. Nunes e Noronha (2008) apresentaram um instrumento denominado Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc) com o intuito de avaliar esse construto segundo a tipologia dos interesses de Holland e as suas fontes de eficácia. A EAAOc, se trata do único instrumento brasileiro que no contexto da orientação profissional se propõe avaliar as fontes de eficácia. Essa escala desde a sua criação passou por algumas revisões de estrutura e propriedades psicométricas, assim sua versão mais atual é composta por duas seções, na primeira contendo os itens para avaliar a autoeficácia para atividades ocupacionais segundo o modelo de interesses profissionais de Holland e, a segunda, com itens para verificar as fontes de autoeficácia para atividades ocupacionais (Nunes & Noronha, 2011).

As revisões e análises estatísticas indicaram para a primeira seção a extração de seis fatores que estavam de acordo com a tipologia de Holland (RIASEC). Para a segunda seção, apesar de o referencial teórico indicar a existência de quatro fontes de eficácia não foi possível identificar tal estrutura, assim os itens agruparam-se em dois fatores, o primeiro de experiências autênticas (reunindo as fontes de experiências pessoais, persuasão verbal e indicadores fisiológicos) e o segundo com a aprendizagem

vicária. Com estas revisões a EAAOc pôde ser aprimorada apresentando qualidades psicométricas adequadas para o uso na orientação profissional (Nunes & Noronha, 2011).

As fontes de eficácia são relevantes no contexto da escolha profissional por dar origem às crenças de autoeficácia. No entanto, é escassa a aplicabilidade das fontes de eficácia neste domínio, sendo ela investigada em outras áreas como, por exemplo, à disciplina de matemática (Lent & Lopez, 1996; Usher, 2009, Usher & Pajares, 2009) e ciências (Britner & Pajares, 2006); ao corpo docente (Iaochite & Azzi, 2012), à escrita dos estudantes (Pajares, Johnson & Usher, 2007) e ao contexto acadêmico (Hampton & Mason, 2003; Usher & Pajares, 2006; Usher & Pajares, 2008; Joët, Bressoux & Usher, 2011; Ahn, Usher, Butz & Bong, 2016).

Como visto anteriormente, avaliar as fontes de eficácia para escolha profissional se torna relevante para potencializar a intervenção e o desenvolvimento das crenças de autoeficácia, uma vez que esse construto proporciona às pessoas escolher as profissões de acordo com as atividades em que elas acreditam que podem ter um bom desempenho (Lent, Brown & Hackett, 1994). Devido à importância das fontes de eficácia neste contexto, é relatado neste estudo o processo de construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional, bem como a busca de evidências de validade baseada na consistência interna e avaliação dos seus índices de precisão.

### **Construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP)**

Para a construção desse instrumento duas escalas foram utilizadas como referência. A Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc), de Nunes e Noronha (2011), foi a principal referência por possuir uma seção para avaliar as fontes de eficácia para atividades ocupacionais, já a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), de Ambiel e Noronha (2012b) foi utilizada por se tratar de uma medida de autoeficácia no contexto da escolha profissional.

A construção desse instrumento ocorreu em duas etapas, sendo que na primeira se deu a formulação dos itens, por meio de uma adaptação da escala de fontes de eficácia da EAAOc para o contexto da escolha profissional e a elaboração de novos itens com base na teoria estudada. Nessa fase, para realizar a análise das afirmativas, participou uma das autoras da EAAOc, que é psicóloga, mestre e doutora em psicologia com experiência em avaliação psicológica e orientação profissional. Na segunda etapa houve uma coleta piloto com a participação de cinco estudantes do ensino médio, com idades entre 15 e 17 anos, de escolas públicas e que responderam ao instrumento mediante a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado pelo responsável. A seguir serão descritas como se sucederam essas etapas.

Para a formulação dos itens desse instrumento a Escala de Fontes de Eficácia para Atividades Ocupacionais da EAAOc foi a principal referência. Ela é composta por 58 itens que são distribuídos em dois fatores, a saber, Fonte de Experiências Autênticas (que agrupa as fontes de experiência pessoal, persuasão verbal e indicadores fisiológicos) e a Fonte de Aprendizagem Vicária (Nunes & Noronha, 2011). Como referência da autoeficácia aplicada ao contexto da escolha profissional utilizou-se a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), de Ambiel e Noronha (2012b). Esse instrumento é composto por 47 itens, distribuídos em quatro fatores, que

são respectivamente, Autoeficácia (AE) para autoavaliação, AE para coleta de informações ocupacionais, AE para busca de informações profissionais práticas e AE para planejamento de futuro.

Inicialmente optou-se por adaptar os itens da Escala de Fontes de Eficácia presente na EAAOc para o contexto da escolha profissional, essa opção se deu por conta destes itens já estarem compilados para o campo da orientação profissional, sendo necessário apenas alguns ajustes para atender ao domínio específico da escolha profissional. Desta forma, cada um dos 58 itens que compõem os dois fatores da EAAOc foram reescritos para contemplar os quatro fatores da EAE-EP, que se refere à medida de autoeficácia para escolha profissional. No entanto, por uma questão de adequação teórica, devido alguns itens da EAAOc serem específicos para as atividades ocupacionais, nem todos os itens puderam ser adaptados para o campo da escolha profissional.

Assim, quando possível o item foi reescrito contemplando todos os fatores da EAE-EP como, por exemplo, o item 8 “Sinto-me bem quando faço essa atividade”, foi adaptado da seguinte maneira: Fator 1 (autoavaliação) “Sinto-me bem quando penso em escolher a profissão com a qual me identifico”, Fator 2 (coleta de informações ocupacionais) “Sinto-me bem quando busco informações sobre cursos e profissões”, Fator 3 (busca de informações profissionais práticas) “Sinto-me bem quando observo um profissional desempenhando seu trabalho” e Fator 4 (planejamento de futuro) “Sinto-me bem quando penso no retorno financeiro que esta profissão pode me trazer”. Com essa estrutura de adaptação, se obteve um total de 145 itens, ressaltando que muitas afirmativas ficaram com enunciados e conteúdos parecidos.

Finalizada a adaptação dos itens, eles foram enviados por e-mail para uma das autoras da EAAOc, que participou deste processo realizando a análise das afirmativas, a sua avaliação pontuou principalmente algumas correções quanto à redação dos itens. A

maioria dos itens foi descartada por conta da semelhança de conteúdo, sendo selecionados apenas 44 itens, que se referem aos que receberam as melhores avaliações com as propostas de correção e alteração gramatical acatadas. Após uma revisão geral foi observado que muitas afirmativas ainda estavam com o enunciado semelhante, indicando que algumas modificações eram necessárias. Finalizados os ajustes mais 9 itens foram excluídos por conta dessa semelhança, totalizando 35 itens aproveitados desta adaptação. Terminada esse processo, notou-se que nessa fase da construção do instrumento as fontes de eficácia não estavam sendo representadas de forma proporcional. Assim, optou-se pela construção de novas afirmativas para atender a esta necessidade, sendo elaboradas 14 novas afirmativas, que junto aos 35 itens adaptados totalizaram 49 itens na escala.

Em continuidade a esse processo, as 49 afirmativas foram enviadas novamente para a avaliação de uma das autoras da EAAOc. Os comentários e sugestões nessa fase ocorreram de forma pontual, indicando alterações na redação dos itens e a exclusão de um por trazer o conteúdo igual a outro. Encerrado o processo de construção do instrumento, a Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional foi finalizada com um total de 48 itens. Na Tabela 1, é apresentada a distribuição dos itens que foram escritos para contemplar as quatro fontes de eficácia. O conteúdo dos itens pode ser visualizado no instrumento que consta no anexo I.

Tabela 1

*Distribuição dos itens da EFE-EP nas fontes de eficácia*

Fontes de eficácia	Quantidade de itens
Persuasão Verbal	8 itens (2, 5, 11, 13, 18, 26, 30, 46)
Experiência Pessoal	10 itens (1, 3, 4, 9, 12, 14, 17, 32, 42, 44)
Indicadores Fisiológicos	12 itens (10, 16, 20, 23, 25, 29, 36, 37, 39, 40, 41, 47)
Aprendizagem Vicária	18 itens (6, 7, 8, 15, 19, 21, 22, 24, 27, 28, 31, 33, 34, 35, 38, 43, 45, 48)

Quanto às instruções para a chave de resposta optou-se por manter o formato original da EAAOc, com escala *Likert* de cinco pontos, na qual os valores próximos de 1 significam “menor concordância” quanto às situações descritas nas frases e próximos de 5 “maior concordância”, excluindo somente a parte em que o respondente deve escolher e pensar na atividade solicitada na primeira seção do instrumento. Com essa organização a formulação dos itens da EFE-EP foi finalizada.

Encerrada a etapa de construção do instrumento iniciou-se a coleta piloto, que foi realizada com cinco estudantes do ensino médio, que participaram mediante a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado pelo responsável. A aplicação ocorreu individualmente em locais informais. Os participantes foram convidados a responder o instrumento e uma ficha de avaliação sobre a compreensão das instruções e das frases.

A maioria não encontrou dificuldades em compreender os itens e, apenas um participante, ressaltou melhorar as instruções quanto à chave de resposta. Com o término da coleta piloto e indicação deste aluno a escala passou por uma nova revisão, na qual as instruções sobre a chave de resposta foi alterada para melhor compreensão, ficando como: valores próximos de 1 significam que você “concorda pouco” quanto às situações descritas nas frases e próximos de 5 que você “concorda muito”. Assim, a construção do instrumento foi encerrada e deu-se início a fase da coleta de dados.

## Método

### Participantes

A amostra foi composta por 388 estudantes, com 61,6% do sexo feminino e 38,4% do sexo masculino e faixa etária entre 14 e 19 anos ( $M=15,9$ ;  $DP=1,0$ ). Os participantes foram provenientes de duas escolas públicas, sendo uma de ensino técnico ( $n=92$ ) e outra de ensino regular ( $n=66$ ), de uma escola particular ( $n=56$ ), de um colégio SESI ( $n=67$ ) e de uma associação de jovens aprendizes ( $n=107$ ). Todas as instituições de ensino se localizam no interior do estado de São Paulo.

### Instrumento

A Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP) é composta por 48 itens, que avaliam as fontes de eficácia dos estudantes de ensino médio, usadas para construir ou fortalecer as crenças de autoeficácia para se envolverem nas atividades de escolha profissional. Na seção “Resultados” serão apresentados exemplos de itens, bem como as análises que foram realizadas com o instrumento. A chave de resposta é em escala *Likert* de cinco pontos, na qual valores próximos de 1 significam que “concorda pouco” e próximos de 5 “concorda muito” com as situações descritas nas frases.

### Procedimentos

Inicialmente foi estabelecido o contato com as instituições de ensino para solicitar a participação dos alunos na presente pesquisa. Após a autorização das escolas o projeto foi encaminhado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa, com o número de protocolo 36083714.7.0000.5514. As coletas aconteceram com dias e horários previamente agendados com as escolas, sendo que participaram da pesquisa

apenas os estudantes que entregaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado pelos responsáveis ou pelos próprios alunos quando eram maiores de 18 anos. Ao iniciar as aplicações os participantes foram informados do caráter voluntário, além disso, atendeu-se a todos os cuidados éticos exigidos em pesquisas realizadas com seres humanos. O tempo médio para responder ao instrumento foi de aproximadamente 15 minutos.

### **Análise de dados**

Os dados foram tabulados em uma planilha eletrônica e analisados por meio do programa estatístico SPSS v.20. Os casos de *missing* na base de dados não interferiram nas análises, pois foram poucos, desta forma nenhum participante precisou ser excluído. Primeiramente foi realizada a análise de componentes principais para verificar a estrutura interna da EFE-EP, para tanto, utilizou-se de uma análise paralela com o intuito de obter a quantidade de itens a serem retidos nos componentes.

Essa análise consiste em uma simulação de matrizes aleatórias que são rodadas centenas ou milhares de vezes, com o mesmo número de variáveis e sujeitos da base de dados real. Uma comparação entre os *eigenvalues* aleatório e real é realizada sendo retidos aqueles que apresentam um valor maior do que 1 e menor que o valor aleatório obtido (Damásio, 2012). No presente estudo, a análise paralela foi realizada por meio do site *Parallel Engine* (Patil, Singh, Mishra & Donovan, 2007), utilizando 1000 matrizes e um intervalo de confiança de 95%. Também foi verificada a consistência interna dos fatores por meio do coeficiente alfa de *Cronbach*.

## Resultados

A análise de componentes principais para a EFE-EP foi realizada com rotação *direct oblimin*, obtendo um KMO = 0,86 e teste de esfericidade de Bartlett significativo ao nível de  $p < 0,001$ , também foi indicada a fatoração do conjunto de itens com possibilidade de até 13 componentes com *eigenvalues* maiores do que 1, pelo critério de Kaiser. Com a realização da análise paralela identificou-se a possibilidade de até sete fatores, porém, optou-se com base na literatura sobre as fontes de autoeficácia forçar uma estrutura com até quatro fatores, obtendo-se um total de 37% da variância explicada. Para a manutenção dos itens utilizou-se como critério manter aqueles com carga fatorial igual ou superior a 0,30. Com isso, foram eliminados sete itens do total de 48.

A estrutura com quatro fatores ficou composta da seguinte maneira, o fator 1 com 12 itens, em sua maioria, afirmativas relativas a fonte de persuasão verbal, no entanto três itens foram agrupados neste componente com conteúdos diferentes do proposto para esta fonte. O fator 2 agrupou 9 itens, parte deles com conteúdos relativos à fonte de aprendizagem vicária e a outra parte relativos à fonte de indicadores fisiológicos. Por apresentar um conjunto de itens problemáticos não foi possível estabelecer a qual fonte de eficácia eles realmente pertenciam. No fator 3 foram alocados 10 itens relacionados à fonte de eficácia de aprendizagem vicária. E, por fim, o fator 4 reuniu também 10 itens representando a fonte de experiências pessoais. Com essa estrutura de até quatro fatores foi possível identificar que dois componentes apresentaram um conjunto problemático. O fator 1 com três itens discrepantes para a fonte que estava representado e, o fator 2 misturando itens relativos à duas fontes de eficácia.

Após revisão da literatura quanto às fontes de eficácia e análise dos itens da escala, identificou-se que aqueles construídos para privilegiar a fonte de indicadores

fisiológicos foram escritos contemplando principalmente as questões afetivas em relação à escolha profissional, sem considerar também as questões fisiológicas. Importante ressaltar que a fonte de autoeficácia denominada indicadores fisiológicos corresponde à avaliação que o indivíduo realiza de sua confiança para executar uma determinada atividade, com base nas informações fornecidas pelo seu estado fisiológico e emocional (Nunes, 2008). No entanto, neste momento o instrumento não conseguiu reunir itens que represente a fonte de indicadores fisiológicos.

Por conta da problemática encontrada na estrutura com quatro fatores, uma nova análise de componentes principais foi realizada, optando-se pela exclusão dos itens que apresentaram problemas com essa estrutura. Para a nova análise utilizou-se a rotação *direct oblimin*, obtendo um KMO = 0,86 e teste de esfericidade de Bartlett significativo ao nível de  $p < 0,001$ . Com a análise paralela identificou-se a possibilidade de extrair até três componentes, forçou-se então essa estrutura obtendo 40% do total da variância explicada. O critério para manutenção dos itens foi de carga fatorial igual ou superior a 0,30. Com esse agrupamento mais 11 itens foram excluídos, por não obterem a carga fatorial estipulada, totalizando 23 itens descartados, permanecendo um total de 25 como pode ser visto na Tabela 2.

Tabela 2

*Agrupamento dos itens da EFE-EP nos fatores – Estrutura com três fatores*

Itens	Fatores		
	1	2	3
47 Fico bem disposto quando acompanho o dia de um profissional da área que eu gosto	0,69		
45 Eu vejo que os alunos dos cursos do meu interesse possuem características parecidas com as minhas	0,64		
10 Fico feliz ao realizar uma visita a uma empresa da área que quero trabalhar	0,64		
23 Participar de palestras na área que eu quero trabalhar me deixa feliz	0,59		
34 Eu percebo que tenho habilidades parecidas com as dos profissionais da área que gosto	0,55		
29 Sinto-me realizado ao fazer uma atividade parecida com a profissão que quero escolher	0,54		
35 Costumo observar profissionais na área para aprender sobre o que eles fazem	0,45		

Itens	Fatores		
	1	2	3
37 Conhecer a atividade desempenhada por um profissional que admiro me anima	0,44		
22 Tenho observado que os profissionais da área do meu interesse possuem opiniões com as quais me identifico	0,39		
46 Geralmente recebo elogios pela maneira como eu planejo o meu futuro		0,85	
30 Minha família costuma dizer que fica orgulhosa pela forma que me preocupo com o meu futuro		0,79	
13 Recebo elogios pela forma como procuro organizar meu futuro profissional		0,76	
5 Costumo receber elogios pela maneira como realizo pesquisas sobre cursos e profissões		0,58	
2 Geralmente dizem que eu conheço bastante sobre os cursos e profissões		0,58	
11 Dizem que sou criativo na forma como me informo sobre as profissões		0,54	
18 Meus colegas admiram a forma como eu defendo minha escolha		0,38	
44 Sei como posso obter informações sobre quanto um profissional pode ganhar			0,69
25 Sinto-me motivado quando faço um balanço do retorno que esta profissão pode me trazer			0,62
40 Fico tranquilo quando penso no retorno financeiro que a profissão de meu interesse pode me trazer			0,62
4 Conheço o retorno financeiro que a profissão que gosto pode me oferecer			0,56
9 Tenho conhecimento sobre as formas que posso encontrar informações sobre os cursos e profissões			0,53
17 Sei detalhes sobre como é a área de atuação de uma certa profissão			0,41
31 O uso de computador tem facilitado encontrar informações sobre cursos superiores			0,41
12 Sei detalhes sobre as habilidades que devo ter para fazer o curso que gosto			0,31
42 Tenho facilidade para lidar com novas informações sobre cursos e profissões			0,30
Quantidade de itens	9	7	9
Alfa de <i>Cronbach</i>	0,80	0,81	0,73

O Fator 1 alocou os itens correspondentes à fonte de autoeficácia denominada Aprendizagem Vicária, com um total de 9 itens e um alfa de *Cronbach* de 0,80. Observaram-se nesse fator que foram agrupados quatro itens escritos para representar especificamente a fonte de aprendizagem vicária como também reuniu cinco itens elaborados para contemplar a fonte de indicadores fisiológicos, porém apesar de haver mais itens desta última fonte, nota-se que os mesmos possuem um conteúdo ambíguo e

que a sua interpretação é mais representativa para a fonte de aprendizagem vicária. No Fator 2 ficaram os itens relativos a fonte de Persuasão verbal, e que se tratam das afirmativas escritas para representar especificamente esta fonte. Ficou composto por 7 itens e com a consistência de 0,81.

Por fim, o Fator 3 reuniu 9 itens referentes a fonte de Experiências Pessoais, obtendo um alfa de 0,73. Os itens aqui agrupados foram na maioria escritos para contemplar a fonte de experiências pessoais, no entanto duas afirmativas escritas para as fontes de indicadores fisiológicos e uma de aprendizagem vicária se uniram a este fator. Com essa estrutura a Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional conseguiu representar de forma satisfatória três fontes de eficácia para o contexto da orientação profissional.

## Discussão

A escolha profissional é um momento complexo na vida do adolescente e com diversas variáveis agindo sobre a sua decisão. Nessa fase da vida a psicologia, por meio do processo de orientação profissional, disponibiliza as suas ferramentas que contribuem no esclarecimento das dúvidas e organização das informações que são fornecidas ao jovem (Noronha & Ambiel, 2006). É exatamente neste contexto que a avaliação da autoeficácia e suas fontes se tornam relevante, por proporcionar ao adolescente a análise das atividades na qual acredita ter um bom desempenho e expectativas de resultados positivos (Lent, Brown & Hackett, 1994). Com isso, o presente estudo teve como objetivo relatar o processo de construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP), que possibilita avaliar as fontes de informação de eficácia utilizadas na formação, bem como no fortalecimento e enfraquecimento, das crenças de autoeficácia.

Para a construção da EFE-EP, procurou-se manter a presença das quatro fontes de eficácia, tendo como base o estudo apresentado por Bandura (1997). A EAAOc, um dos instrumentos utilizados como base para a construção da EFE-EP é composto em sua versão mais atual por dois fatores, que avaliam as fontes de informação de eficácia, agrupadas em dois núcleos, sendo um voltado puramente para a aprendizagem vicária e o outro para as experiências autênticas que ocorrem com as pessoas, sendo relativa as fontes de experiência pessoal, persuasão verbal e indicadores fisiológicos (Nunes & Noronha, 2011). O outro instrumento utilizado como referência de uma medida da autoeficácia no contexto da escolha profissional, proporcionou embasar os itens da EFE-EP quanto a esta área do desenvolvimento de carreira. A construção das afirmativas priorizou o momento específico de escolha por um curso superior ou profissão.

No que diz respeito às análises de componentes principais realizadas com a EFE-EP, observou-se que não foi possível agrupá-los em quatro fatores, o que estaria de acordo com o suporte teórico a respeito das fontes de eficácia (Bandura, 1997). A principal causa identificada neste descompasso com a teoria se refere à forma como os itens escritos para contemplar a fonte de indicadores fisiológicos ocorreram. Segundo Pajares (2002), por meio do seu estado emocional e fisiológico as pessoas podem avaliar se serão capazes de desempenhar uma determinada atividade. Após revisão teórica notou-se que os itens desta fonte não consideraram o estado fisiológico no momento da escolha profissional, focando principalmente no aspecto emocional afetivo, sendo importante ressaltar que tal fonte de eficácia é composta tanto pelos estados emocionais como também os fisiológicos. As reações mais frequentes como estresse, taquicardia e sudorese podem se apresentar em diversas situações e o nível em que elas se manifestam é julgado como um indicativo de capacidade.

Pelo fato, de não trazer tais aspectos nos itens não foi possível atender ao objetivo de avaliar as fontes de eficácia em quatro fatores. A estrutura com quatro fatores também não foi encontrada em outras pesquisas, como é o caso do estudo de Nunes e Noronha (2008; 2011) que inicialmente apresentaram uma estrutura com três fatores para a EAAOc e depois com dois fatores.

Além disso, houve uma tendência dos itens relativos às fontes de aprendizagem vicária e indicadores fisiológicos se agruparem, o que se observa tanto na primeira composição com quatro fatores como na estrutura adotada para o instrumento com três fatores. Isso pode ser atribuído a forma como os itens foram elaborados, contendo certa ambiguidade no seu conteúdo e assim podendo ser interpretados como itens relativos às duas fontes de eficácia. Na estrutura adotada com três fatores, ficou ainda mais evidente que as afirmativas escritas para contemplar a fonte de indicadores fisiológicos possuíam um conteúdo ambíguo e mais representativo da fonte de aprendizagem vicária, o que foi

primordial para determinar que o fator 1 da EFE-EP se propõe a avaliação desta fonte, do que de indicadores fisiológicos.

No entanto, é importante ressaltar que a distinção do conteúdo das afirmativas é necessária principalmente para o momento da avaliação, uma vez que as fontes de eficácia apesar de poderem operar separadamente, geralmente ocorrem de forma simultânea. Ao mesmo tempo em que as pessoas observam o comportamento do outro, elas também consideram o seu estado fisiológico, como também as suas experiências anteriores (Nunes, 2008).

Algo que pode ser observado é que a EFE-EP agrupou no terceiro fator, relativo às fontes de eficácia de experiência pessoal, os itens referentes às experiências anteriores realizada pela pessoa com enfoque nas questões de planejamento de futuro, seja pela escolha por um curso superior como por uma profissão e seu retorno financeiro. Esse conteúdo relativo à autoeficácia para escolha profissional corrobora com a EAE-EP, que possui um fator específico para avaliar o planejamento de futuro com enfoque nas questões financeiras (Ambiel & Noronha, 2012b).

De fato, os resultados também demonstram que alguns ajustes são necessários para o melhor aproveitamento da escala. A mudança do processo de adaptação para construção impossibilitou que alguns recursos pudessem ser utilizados antes da coleta de dados, como por exemplo, a realização de uma análise de juízes. Ainda assim, contando com a exclusão dos itens que não apresentaram um bom funcionamento nesta composição, nota-se que os fatores ficaram compostos por uma quantidade proporcional de itens e que os mesmos possuem uma coerência teórica, proporcionando um equilíbrio quanto à avaliação das fontes e obtendo-se a evidência de validade baseada na estrutura interna. Do ponto de vista psicométrico, a escala apresentou bons ajustes de confiabilidade interna, apresentado nos três componentes apenas um com ajuste abaixo de 0,80 (Prieto & Muñiz, 2000).

## Considerações finais

A necessidade de construção de instrumentos de avaliação com qualidades psicométricas adequadas é cada vez maior no campo da avaliação psicológica e principalmente na orientação profissional. O presente estudo buscou atender a essas demandas, de forma que, a longo prazo essa ferramenta seja disponibilizada para o uso profissional do psicólogo. Além disso, este trabalho também contribui para a divulgação da autoeficácia e suas fontes aplicadas à orientação profissional no contexto brasileiro, algo que ainda é pouco explorado pelos pesquisadores.

A apresentação deste instrumento também é pertinente para o contexto da pesquisa, uma vez que disponibiliza uma ferramenta que permite testar as hipóteses teóricas da TSCDC, como verificar a capacidade preditiva das fontes de eficácia para a autoeficácia para escolha profissional. Quanto à importância desta escala para a avaliação psicológica, o conhecimento e averiguação das fontes de informações que os jovens utilizam na formação das crenças de autoeficácia, é relevante por ser um caminho de auxílio ao jovem no momento crítico de escolha por um curso superior e por uma profissão.

Apesar disso, é preciso ressaltar que a EFE-EP possui limitações, como o fato de não apresentar uma estrutura fatorial representando claramente as quatro fontes de eficácia. Essa problemática pode ter ocorrido pelo fato das fontes de indicadores fisiológicos não terem priorizado as questões fisiológicas quanto à escolha profissional, mas também pode ser atribuída a ambiguidade presente no conteúdo destes itens. Houve uma tendência das afirmativas, inicialmente escritas para contemplar os indicadores fisiológicos, serem interpretados como itens da fonte de aprendizagem vicária, sendo até mais representativos desta última fonte. No entanto, a estrutura fatorial adotada para a

EFE-EP apresentou índices ajustados de precisão e uma coerência teórica, indicando que o mesmo possui evidências de validade baseada na estrutura interna.

Desta forma, o presente estudo também possui limitações, como ter sido realizado apenas com estudantes de uma única região do país e não terem sido exploradas outras formas de avaliação dos itens da EFE-EP, como por exemplo, a realização de uma análise de juízes. Em futuras pesquisas com esta escala, sugere-se a revisão e formulação de novos itens e a verificação de suas propriedades psicométricas, bem como a sua aplicação em estudantes de outros estados brasileiros.

## Referências

- Ahn, H. S., Usher, E. L., Butz, A. & Bong, M. (2016). Cultural differences in the understanding of modeling and feedback as sources of self-efficacy information. *British Journal of Educational Psychology*, 86(1), 112-36.
- Ambiel, R. A. M. (2016). Avaliação psicológica em processos de orientação profissional e de carreira. In R. S. Levenfus (org.), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (114-134). Porto Alegre: Artmed.
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2012a). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(02), 171-178.
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2012b). Escala de autoeficácia para escolha profissional. *Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Azzi, R. G., Vieira, D. A., Iaochite, R. T., Ferreira, L. C. M. & Guerreiro-Casanova, D. C. (2014). Crenças de eficácia pessoal e coletiva. In R. G. Azzi & D. A. Vieira (Orgs.), *Crenças de eficácia em contexto educativo* (15-40). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2008). A teoria social cognitiva na perspectiva da agência. In A. Bandura, R. G. Azzi & S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva, conceitos básicos* (69-96). Porto Alegre: Artmed.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed). *Handbook of principles of organization behavior* (2ªEd.) (179-200). New York: Wiley.

- Betz, N. E. & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Britner, S. L. & Pajares, F. (2006). Sources of science self-efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(5), 485-499.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise factorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.
- Lent, R. W., Brow, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Noronha, A. P. P. & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Noronha, A. P. P., Freitas, F. A. & Ottati, F. (2003). Análise de instrumentos de avaliação de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 287-291.
- Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2008). Escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais: construção e estudos exploratórios, *Paidéia*, 18(39), 11-124.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2011). Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais: estudo da estrutura interna e precisão. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 25-40.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retirado em 05 de agosto, 2015, de <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.

- Pajares, F. & Olaz, F. (2008). Teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. In A. Bandura, R. G. Azzi & S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva, conceitos básicos* (97-114). Porto Alegre: Artmed.
- Patil, V. H., Singh, S. N., Mishra, S. & Donavan, D. T. (2007). *Parallel Analysis engine to aid determining number of factors to retain* [Computer software]. Recuperado de <http://ires.ku.edu/~smishra/parallelengine.htm>
- Prieto, G. & Muñoz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calida de los tests utilizados em España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 1-10.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Usher, E. L. & Pajares, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: a validation study. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 89-101.

## Capítulo 3

### **Relações entre Fontes de eficácia, autoeficácia para escolha profissional e comportamento exploratório**

#### **Resumo**

O modelo teórico apresentado por Lent, Brown e Hackett (1994) para compreender o processo de escolha e o desenvolvimento de carreira permite observar o funcionamento da autoeficácia com outras variáveis. O presente estudo teve por objetivo testar um modelo teórico da autoeficácia aplicada a este contexto, verificando as fontes de eficácia como preditoras das crenças de autoeficácia e esta como antecedente dos comportamentos exploratórios vocacionais. Além disso, buscou-se verificar o impacto das fontes de eficácia sobre os comportamentos exploratórios. A amostra foi composta por 388 estudantes do ensino médio de escolas públicas e particulares do interior do estado de São Paulo. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), a Escala de Exploração Vocacional (EEV) e a Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP). Foi possível observar que as fontes de eficácia predisseram as crenças de autoeficácia, com destaque para as fontes de aprendizagem vicária e experiência pessoal como os principais preditores. As crenças de autoeficácia também se apresentaram como antecedentes dos comportamentos exploratórios. Os demais resultados são discutidos à luz da literatura que foi base para a testagem de tal modelo teórico.

Palavras Chave: Autoeficácia, Comportamento exploratório, Escolha profissional, Exploração vocacional

### **Abstract**

The theoretical model presented by Lent, Brown and Hackett (1994) to understand the process of selection and career development, allows us to observe the functioning of self-efficacy with other variables. Thus, the present study aimed to test a theoretical model of self-efficacy applied in this context, verifying the sources of self-efficacy as predictors of self-efficacy beliefs and this as an antecedent of vocational exploratory behavior. This study verified the impact of sources of self-efficacy on the exploratory behavior too. The sample consisted of 388 high school students from public and private schools at São Paulo state. The instruments used were the Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP), the Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) and the Escala de Exploração Vocacional (EEV) - high school version adapted. It was observed that the sources of self-efficacy predicted the beliefs of self-efficacy, highlighting the sources of vicarious learning and experience as the main predictors. The self-efficacy beliefs also performed as predictor the exploratory behaviors. Other results are currently discussed based on the literature that was the basis for testing this theoretical model.

**Keywords:** Self-efficacy, Exploratory behavior, Professional choice, Vocational exploration

## Introdução

O construto da autoeficácia diz respeito “às crenças de uma pessoa em sua capacidade para organizar e executar cursos de ação requeridos para produzir certas realizações” (p.3) e é considerado o ponto central da Teoria Social Cognitiva (TSC) (Bandura,1997). Nessa teoria a ação e pensamento humano são vistos como resultado de uma interrelação, que foi denominada de determinismo recíproco, no qual os fatores ambientais, pessoais e o comportamento humano interagem proporcionando ao indivíduo uma troca contínua com o meio em que está inserido (Pajares & Olaz, 2008). Além disso, um dos conceitos fundamentais na TSC é a concepção de agência humana, em que o sujeito é o agente de suas ações, atuando sobre o próprio comportamento e não sofrendo apenas as influências do seu meio como também o influenciando e o modificando (Fontes & Azzi, 2012; Azzi, Vieira, Iachite, Ferreira & Guerreiro-Casanova, 2014).

Dentre os mecanismos que agem no funcionamento humano na visão sociocognitiva as crenças de autoeficácia se destacam, por proporcionarem ao indivíduo as percepções das suas próprias capacidades. Essas crenças formam a base para a motivação humana, realização e bem estar pessoal devido a sua presença nos diversos contextos da vida de uma pessoa (Pajares, 2002; Pajares & Olaz, 2008). Elas estão presentes nos momentos de escolhas, na mobilização do esforço que será investido em uma atividade, na perseverança e resiliência diante das dificuldades, entre outras situações (Bandura, 1997).

As crenças de autoeficácia possibilitam entender como as pessoas lidam com seus conhecimentos e habilidades e a razão pela qual muitas vezes o seu comportamento não está vinculado a sua real capacidade. As pessoas normalmente são orientadas por essas crenças, consideradas as melhores preditoras do comportamento humano, pois é a

partir delas que o indivíduo consegue determinar como serão empregados as habilidades e conhecimentos que possui, sendo mais bem avaliada a forma como um indivíduo se envolve em uma situação por meio das percepções de autoeficácia do que pelo que realmente é capaz de fazer. Assim, a forma como cada pessoa age em uma determinada atividade é guiada pelas crenças de autoeficácia que ela possui (Pajares & Olaz, 2008).

O desenvolvimento das crenças de autoeficácia ocorre por meio de quatro fontes de informação, a saber: experiências pessoais, aprendizagem vicária, persuasão verbal e indicadores fisiológicos. Essas fontes podem ocorrer independentemente ou simultaneamente, e a ação de cada uma poderá ser alterada dependendo da força que exercer (Bandura, 1997; Nunes & Noronha, 2011). As fontes de eficácia por si só não são um indicativo direto de competência, as informações que elas produzem são interpretadas e transformadas em julgamentos de autoeficácia. Além disso, muitos fatores estão envolvidos na forma como as pessoas integram e interpretam essas informações como os aspectos ambientais, sociais e pessoais (Bandura, 1997; Pajares & Olaz, 2008).

A primeira fonte, experiências pessoais, é formada a partir das experiências anteriores que o sujeito vivencia. Essa fonte é a de maior influência na formação das crenças por se caracterizar como uma autêntica informação da capacidade do sujeito (Bandura, 1997; Pajares, 2002). A segunda fonte refere-se à aprendizagem vicária, obtida por meio da observação de outras pessoas executando uma tarefa. A visualização do desempenho de uma pessoa em uma dada atividade pode ser um indicativo da própria capacidade, principalmente quando o indivíduo consegue notar alguma semelhança com o modelo observado (Bandura, 1997; Pajares, 2002).

A terceira fonte denominada persuasão verbal diz respeito aos *feedbacks* avaliativos quanto ao desempenho do indivíduo em uma determinada atividade. As persuasões verbais podem ser limitadas quando há um forte senso de autoeficácia, mas

ainda contribuem com o fortalecimento delas se houver alguma dúvida quanto ao próprio desempenho (Bandura, 1997; Nunes, 2008). A quarta e última fonte se refere aos indicadores fisiológicos, correspondente a ansiedade, excitação e estados emocionais. Na realização de uma tarefa as pessoas podem avaliar o estado emocional e fisiológico que se encontram. Sendo que a importância do julgamento das informações não está na presença ou quantidade delas, mas sim no nível e interpretação das mesmas (Nunes, 2008; Azzi et al, 2014).

Alguns estudos têm priorizado a investigação dessas fontes e o seu poder preditivo quanto às crenças de autoeficácia, como o estudo de Britner e Pajares (2006), em que as experiências pessoais foram às maiores preditoras de autoeficácia para a disciplina de ciências, com 24% da variância explicada; e a pesquisa de Pajares, Johnson e Usher (2007) na qual as experiências pessoais e as persuasões verbais predisseram a autoeficácia para escrever de estudantes do ensino médio, explicando 29% e 7% da variância, respectivamente. Nesses estudos o impacto das fontes na autoeficácia favorece o desenvolvimento dessas crenças nos estudantes.

Outros estudos também têm explorado as fontes de eficácia e o próprio construto da autoeficácia em outros contextos, associadas à disciplina de matemática (Usher & Pajares, 2009), aos professores (Iachite & Azzi, 2012) e ao desenvolvimento de carreira (Nunes & Noronha, 2008; Nunes & Noronha, 2011; Ambiel & Noronha, 2012a). Assim, a autoeficácia deve ser aplicada e investigada em domínios específicos, como por exemplo, relacionado ao contexto acadêmico, a aprendizagem, ao desenvolvimento de carreira, entre outros.

As pioneiras quanto à aplicação da autoeficácia no contexto de carreira foram às autoras Hackett e Betz (1981), que apresentaram a relação entre as crenças de autoeficácia e as escolhas profissionais em estudantes e mulheres, e as autoras Taylor e Betz (1983) com a disponibilização de um instrumento padronizado para avaliar a

confiança das pessoas em se envolver nas atividades de tomada de decisão profissional, denominada *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES). O termo em inglês *Career Decision Making Self-Efficacy*, foi traduzido e compreendido por Ambiel e Noronha (2012a) como autoeficácia para escolha profissional, que diz respeito a confiança das pessoas para se engajarem em atividades de escolha profissional. Posteriormente, Lent, Brown e Hackett (1994) buscaram ampliar os estudos de Hackett e Betz (1981) e Taylor e Betz (1983), apresentando a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC).

No que se refere à investigação da autoeficácia no campo da orientação profissional, apesar das pesquisas realizadas com a CDMSES, ainda são poucos os estudos brasileiros com esta temática. Devido a isso, Ambiel e Noronha (2011) construíram um instrumento para avaliar a autoeficácia para escolha profissional de estudantes do ensino médio no contexto brasileiro. Os referenciais utilizados na elaboração desta escala foram a TSC e a TSCDC, bem como os modelos de maturidade para escolha de carreira de Crites e a CDMSES.

Com o desenvolvimento da TSCDC, Lent, Brown e Hackett (1994) tiveram o intuito de apresentar três etapas ligadas ao desenvolvimento de carreira, que são a formação dos interesses profissionais, as escolhas acadêmicas e profissionais e o desempenho nessas atividades. Para a sua elaboração o principal referencial utilizado foi a TSC de Bandura (1977), do qual foram utilizados os construtos da autoeficácia e das expectativas de resultados.

A partir das percepções de autoeficácia e das expectativas de resultados, as pessoas iniciam a formação dos interesses profissionais, passando para as intenções de escolha, seleção das atividades e posteriormente o desempenho nas tarefas selecionadas. Ao chegar à última etapa o processo não estará necessariamente finalizado, pois as informações recebidas pela realização das atividades podem informar novamente as

crenças de autoeficácia e expectativas de resultados, dando início a todo processo mais uma vez. Também estão presentes nesta estrutura as interferências recebidas das variáveis ambientais e pessoais, além das contextuais conhecidas como os suportes e barreiras, que podem facilitar ou impedir o desenvolvimento de carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994; Rogers & Creed, 2011).

No processo de desenvolvimento de carreira proposto pela TSCDC, pode se notar que diversas variáveis estão presentes, influenciando as escolhas por um curso superior ou uma profissão. Nessa estrutura apresentada por Lent, Brown e Hackett (1994) verifica-se que o processo é iniciado a partir das fontes de eficácia, responsáveis por desenvolver as crenças de autoeficácia, que junto às expectativas de resultados geram os interesses e objetivos de carreira, esses por sua vez, impulsionam as intenções, seleção e ações de escolha, que podem ser verificados como os comportamentos de planejamento e exploração por uma profissão (Rogers & Creed, 2011). No estudo realizado por Ye (2014) verificou-se em uma amostra de graduandos chineses o efeito moderador das opções de carreira entre a autoeficácia e as avaliações de decisão de carreira. Os resultados indicaram a presença deste efeito moderador entre as variáveis e que a autoeficácia configura-se como um antecedente das ações de escolha por uma carreira.

Fundamental ao desenvolvimento humano, o comportamento exploratório propicia o conhecimento de si mesmo e do mundo. Aplicado ao contexto vocacional ele auxilia na preparação do indivíduo para a escolha de carreira, contribuindo para a busca de informações que o oriente nesta decisão (Teixeira, Bardagi & Hutz, 2007; Bardagi & Boff, 2010). A exploração vocacional é caracterizada como uma etapa central do desenvolvimento vocacional e que geralmente ocorre no período da adolescência, momento em que o jovem começa a sua preparação para escolher um trabalho ou curso

superior favorecendo o aparecimento desta conduta de busca por diversas informações (Teixeira & Dias, 2011).

As atividades de busca por informações podem ocorrer na vida do sujeito principalmente em dois sentidos, voltadas para o aspecto interior (caracterizando a exploração de si) como para o exterior (referente à exploração do ambiente) (Bardagi & Hutz, 2010). Essas ações possibilitam que o indivíduo antes de efetivar a sua escolha conheça e desenvolva as suas preferências quanto ao mundo profissional (Teixeira, Bardagi & Hutz, 2007). As atividades para reunir estas informações envolvem a investigação, experimentação, tentativas, entre outros. Assim, as medidas de avaliação neste contexto têm por objetivo identificar o quanto dessas ações as pessoas realizam (Bardagi, Sparta & Andrade, 2005).

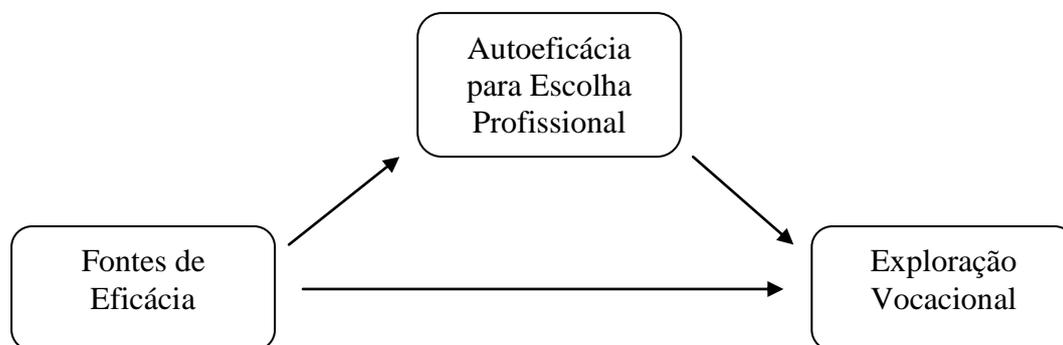
A exploração vocacional é um construto que geralmente varia em uma dimensão individual, porém algumas teorias e pesquisas têm investigado variáveis que podem anteceder o comportamento exploratório como também as que são decorrentes dessas ações. Entre os processos que podem gerar a exploração vocacional estão o conhecimento adquirido por meio da observação, a percepção de competência e autonomia, o contexto familiar, o processamento cognitivo, entre outros. As variáveis resultantes deste comportamento são conhecidas como a eficácia da tomada de decisão, a maturidade vocacional, a satisfação e sucesso, entre outros (Silva & Marques, 2015).

Alguns estudos procuram analisar a relação entre a autoeficácia e o comportamento exploratório vocacional, como o estudo de Gushue, Clarke, Pantzer e Scanlan (2006) com estudantes latino americanos em que se constatou a relação entre as variáveis, além de notar que a presença de altos níveis de autoeficácia favorece a realização de comportamentos de exploração. Da mesma forma, a pesquisa realizada por Rogers e Creed (2011) teve o objetivo de investigar os preditores do planejamento de carreira e exploração vocacional em estudantes australianos do ensino médio. A

partir dos resultados e com base na teoria que sustentou o desenvolvimento da pesquisa, que foi a estrutura da TSCDC, observa-se que os alunos que se percebem mais confiantes quanto à escolha por uma profissão são também motivados a cuidar dos processos de planejamento de carreira e apresentar maior quantidade de comportamentos de exploração.

A literatura a respeito da TSCDC, mais especificamente em relação à autoeficácia para escolha profissional, tem abordado alguns dos preditores das crenças de autoeficácia, bem como o seu papel como preditor de outras variáveis. Assim, o objetivo principal desta pesquisa é verificar o papel das fontes de eficácia como preditores da autoeficácia para escolha profissional e desta como preditor do comportamento exploratório vocacional de uma amostra de estudantes do ensino médio.

Com base nos achados da literatura sobre os construtos abordados nesta pesquisa, as hipóteses foram levantadas, esperando verificar que as fontes de eficácia podem ser antecedentes da autoeficácia para escolha profissional e esta um preditor da exploração vocacional. Além disso, também se pretende investigar o impacto das fontes de eficácia no comportamento exploratório vocacional. O esquema explicativo das hipóteses pode ser verificado na Figura 1.



**Figura 1. Esquema de hipóteses**

As hipóteses foram levantadas a partir das postulações de Lent, Brown e Hackett (1994), sobre a TSCDC, em que é apresentada uma estrutura teórica para compreender o processo de escolha e desenvolvimento de carreira. As variáveis como as fontes de eficácia são integradas como antecessoras das crenças de autoeficácia, e essa por sua vez antecedendo as ações de escolha, que estão relacionados ao comportamento exploratório (Rogers & Creed, 2011). Outras variáveis fazem parte desta estrutura, no entanto, o presente estudo focou principalmente no construto da autoeficácia para escolha profissional.

## Método

### Participantes

Participaram da pesquisa 388 estudantes, sendo 61,6% do sexo feminino e 38,4% do sexo masculino, com idades variando entre 14 e 19 anos ( $M=15,9$ ;  $DP=1,0$ ). Destes alunos, 87 cursavam a 1ª série do ensino médio, 177, a 2ª série e 124, a 3ª série. A pesquisa ocorreu em duas escolas públicas, sendo uma de ensino regular ( $n=66$ ) e outra de ensino técnico ( $N=92$ ), de um colégio SESI ( $n=67$ ), de uma escola particular ( $n=56$ ) e de uma associação de jovens aprendizes ( $n=107$ ). Todas as instituições de ensino se localizam no interior do estado de São Paulo.

### Instrumentos

Para a coleta de dados foram utilizadas a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) de Ambiel e Noronha (2012b), a Escala de Exploração Vocacional – *Versão adaptada para o ensino médio*, de Teixeira e Dias (2011) e a Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP) de Moreira (2016).

#### *Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP)*

A Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, desenvolvida por Ambiel e Noronha (2012) visa avaliar as crenças de uma pessoa quanto à sua capacidade de se engajar em atividades relacionadas à escolha profissional. A EAE-EP possui um total de 47 itens, em escala do tipo *Likert* de quatro pontos, sendo 1 “pouco” e 4 “muito”, ficando 2 e 3 uma graduação entre os extremos. O instrumento é composto por quatro fatores que são, respectivamente, autoeficácia para autoavaliação, coleta de informações ocupacionais, busca de informações profissionais práticas e planejamento de futuro, além de um escore geral. Esses fatores foram estabelecidos com base em estudos de

validade realizados pelos autores, especificamente o de análise da estrutura interna dos itens. Quanto à precisão do instrumento, esta é apresentada pelo coeficiente alfa de *Cronbach* para cada fator e para o escore geral da EAE-EP, que variaram de 0,79 e 0,88 para os fatores, e 0,94 para o escore geral. Pode-se verificar que este instrumento possui boas estimativas de precisão quanto à consistência interna.

#### *Escala de Exploração Vocacional – Versão adaptada para o ensino médio*

A Escala de Exploração Vocacional - versão adaptada para o ensino médio, é uma adaptação realizada por Teixeira e Dias (2011) da Escala de Exploração Vocacional para Universitários de Teixeira, Bardagi e Hutz (2007). Teixeira e Dias (2011) mantiveram nessa versão para o ensino médio as duas dimensões da escala original, com discretas alterações nos itens para adequá-los ao tipo de experiência exploratória realizada por adolescentes. Assim, a versão da escala para o ensino médio é composta por 24 itens, sendo que as afirmativas de 1 a 12 correspondem à dimensão de exploração do ambiente e os de 13 a 24 compõem a exploração de si. As respostas são fornecidas em uma escala *Likert* de cinco pontos, em que, 1 é “raramente ou nunca”, 2 “poucas vezes”, 3 “com alguma frequência”, 4 “frequentemente” e 5 “muito frequentemente ou sempre”. Os autores realizaram análise de componentes principais, que explicou 34,5% da variância total, além de verificar os índices de consistência interna de cada fator (alfa de *Cronbach*), que ficaram acima de 0,80, o que é considerada uma boa fidedignidade.

#### *Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP) (Anexo 1)*

A Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional se trata de um instrumento construído por Moreira e Ambiel, para avaliar as fontes de eficácia dos estudantes de ensino médio usadas para construir as crenças de autoeficácia para se

envolverem nas atividades de escolha profissional. A escala é composta por 25 itens, distribuídos em três fatores, que são Fonte de Experiência Pessoal, Fonte de Persuasão Verbal e Fonte de Aprendizagem Vicária. A chave de resposta é em escala *Likert* de cinco pontos, em que valores próximos de 1 significam que “concorda pouco” com as situações descritas nas frases e próximos de 5 “concorda muito”, sendo os demais valores uma variação entre os extremos.

Para a construção dos itens foram utilizados dois instrumentos de referência, sendo eles, a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc), de Nunes e Noronha (2011) e a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), de Ambiel e Noronha (2012b). Realizou-se uma análise de componentes principais, na qual indicou-se a extração de até três fatores, obtendo uma variação total explicada de 40%. A consistência interna dos fatores foi realizada por meio do alfa de *Cronbach*, que variou entre 0,73 e 0,81. Com esses dados, notou-se uma coerência teórica dos itens e desta forma foi verificada a evidência de validade baseada na estrutura interna, além de adequados índices de precisão.

## **Procedimentos**

Primeiramente o contato foi estabelecido com as instituições de ensino para apresentação do projeto de pesquisa e seus objetivos, solicitando um espaço e colaboração para a realização da mesma. Após a autorização das escolas, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (USF), sendo aprovado com o número de protocolo 36083714.7.0000.5514.

A coleta de dados foi realizada com dias e horários previamente agendados com as escolas. Somente participaram da pesquisa os alunos que entregaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinado pelos responsáveis ou por eles mesmos quando se trataram de maiores de 18 anos. Antes das aplicações os estudantes

foram informados do caráter voluntário e que não haveria a devolução dos resultados, devido à quantidade de pessoas da amostra. Além disso, foram tomados todos os cuidados éticos exigidos em pesquisas realizadas com seres humanos.

As aplicações foram realizadas em sala de aula, de forma coletiva, sendo iniciada pela Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP), seguida pela Escala de Exploração Vocacional e por fim a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), ordem estabelecida de forma a minimizar a percepção dos participantes quanto à semelhança dos itens da EFE-EP e EAE-EP. As instruções para preenchimento foram dadas verbalmente após a entrega dos instrumentos, as dúvidas que surgiram no decorrer da aplicação eram sanadas individualmente pela pesquisadora. O tempo médio das coletas foi de 40 minutos.

### **Análise de dados**

Primeiramente, foram empregados métodos exploratórios e de ajuste no banco de dados, além de métodos descritivos, para a caracterização da amostra no programa SPSS v.20. Após, buscou-se investigar o poder preditivo das fontes de eficácia quanto às crenças de autoeficácia e comportamento exploratório, bem como o impacto da autoeficácia para escolha profissional no comportamento exploratório, para isso foi empregada a técnica de *Path Analysis*, com o método *maximum likelihood* robusto (MLR). O ajuste do modelo foi verificado com o teste qui-quadrado (que não deve ser significativo), índices de ajuste *Confirmatory Fit Index* (CFI) com valores iguais ou superiores a 0,95; *Tucker-Lewis Index* (TLI) apresentando valores iguais ou superiores a 0,95 e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) com valores iguais ou inferiores a 0,08.

## Resultados

A partir das hipóteses levantadas para o presente estudo optou-se por utilizar um modelo de *path analysis* que permite estimar, de maneira conjunta, todos os relacionamentos lineares em um mesmo modelo. Inicialmente foi testado um modelo saturado, em que todos os fatores da EFE-EP foram especificados como preditores dos fatores da EAE-EP e EEV, bem como os fatores da EAE-EP como preditores da EEV. No entanto, este modelo não apresentou dados significativos. Com isso, todos os coeficientes de regressão não-significativos foram excluídos e um novo modelo foi testado.

O modelo final utilizado, sem os caminhos que não foram significativos, apresentou um adequado ajuste de dados, com CFI= 0,999, TLI=0,997, RMSEA=0,015 (IC 90% 0,000-0,059). As regressões estimadas para os fatores da EFE-EP e EAE-EP apresentaram um valor de Beta variando entre 0,095 e 0,489, conforme pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1  
Parâmetros estimados para o modelo entre a EFE-EP e a EAE-EP

Regressões estimadas		$\beta$	<i>p</i> -valor
EFE-EP	EAE-EP		
Aprendizagem Vicária →	Autoavaliação	0,319	0,000
Persuasão Verbal →	Autoavaliação	0,255	0,000
Experiência Pessoal →	Autoavaliação	0,095	0,048
Aprendizagem Vicária →	Coleta de informações ocupacionais	0,109	0,047
Persuasão Verbal →	Coleta de informações ocupacionais	0,263	0,000
Experiência Pessoal →	Coleta de informações ocupacionais	0,261	0,000
Aprendizagem Vicária →	Busca de informações profissionais práticas	0,448	0,000
Persuasão Verbal →	Busca de informações profissionais práticas	0,125	0,010
Experiência Pessoal →	Planejamento de futuro	0,489	0,000

Nota. *p* <0,05

Conforme pode ser visualizado na Tabela 1, todos os fatores da EAE-EP foram preditos por pelo menos um fator da EFE-EP, indicando que as fontes de eficácia podem ser consideradas como antecedentes das crenças de autoeficácia para escolha profissional. Dentre as estimativas apresentadas nesta tabela, algumas merecem destaque.

Os principais preditores da autoavaliação, que corresponde ao fator 1 da EAE-EP, foram as fontes de aprendizagem vicária ( $\beta=0,319$ ) e persuasão verbal ( $\beta=0,255$ ), demonstrando que as crenças das pessoas sobre a sua capacidade para escolher uma profissão a partir do conhecimento das suas características é influenciado pela observação do desempenho do outro, que se torna um indicativo da própria capacidade. Além disso, os *feedbacks* avaliativos contribuem para a formação e fortalecimento dessas crenças.

Em relação ao fator 2 da EAE-EP, referente a coleta de informações ocupacionais, os preditores que se destacaram foram as fontes de eficácia de persuasão verbal ( $\beta=0,263$ ) e a fonte de experiências pessoais ( $\beta=0,261$ ). Observa-se que as crenças sobre a própria capacidade para buscar informações utilizando de diversos meios pode sofrer um impacto das avaliações verbais das outras pessoas, assim como das experiências anteriores do próprio adolescente.

A fonte de aprendizagem vicária também foi o preditor do fator busca de informações profissionais práticas ( $\beta=0,448$ ). De acordo com Ambiel e Noronha (2012b), esse fator envolve uma questão de aprendizagem por meio da observação de modelos desempenhando determinadas ações. Isso vai ao encontro da fonte de informação de aprendizagem vicária. Assim, pode-se verificar que esta fonte de eficácia contribui para o desenvolvimento das crenças de autoeficácia dos estudantes sobre a obtenção de informações por meio dos relacionamentos interpessoais.

Por fim, o fator planejamento de futuro teve como preditor a fonte de experiências pessoais ( $\beta=0,489$ ). As experiências anteriores fornecem informações sobre o próprio desempenho envolvendo reais indicativos de sucesso em uma atividade, de forma que favoreça as crenças dos adolescentes para, no momento da escolha profissional, considerar questões como o exercício da profissão e o retorno financeiro.

Além de verificar o papel das fontes de eficácia na previsão das crenças de autoeficácia para escolha profissional, também se buscou conhecer o impacto das fontes no comportamento de exploração vocacional dos estudantes. Na Tabela 2 são apresentadas as regressões estimadas com os valores que foram significativos.

Tabela 2  
Parâmetros estimados para o modelo entre a EFE-EP e EEV

Regressões estimadas			$\beta$	$p$ -valor
EFE-EP		EEV		
Aprendizagem Vicária	→	Exploração do ambiente	0,245	0,000
Persuasão Verbal	→	Exploração do ambiente	0,122	0,006
Experiência Pessoal	→	Exploração do ambiente	0,139	0,003

Nota.  $p < 0,05$

Como pode ser observado na Tabela 2, apenas o fator exploração do ambiente da EEV foi predito pelas fontes de eficácia. Entre elas, a fonte de aprendizagem vicária apresentou o valor de maior destaque na previsão deste comportamento ( $\beta=0,245$ ). Segundo apresentado por Bandura (1997) e Pajares (2002), esta fonte de informação diz respeito à visualização do comportamento de outra pessoa desenvolvendo uma dada tarefa. Assim, pode-se compreender que as informações obtidas com esta observação contribuem para a realização de comportamentos exploratórios, principalmente no que se refere à busca de conhecimentos sobre o mundo profissional.

Uma vez identificados os antecedentes da autoeficácia para escolha profissional, buscou-se conhecer os consequentes deste construto. O modelo testado forneceu as regressões estimadas para esta hipótese que pode ser visualizada na Tabela 3.

Tabela 3  
Parâmetros estimados para o modelo entre a EAE-EP e EEV

Regressões estimadas		$\beta$	$p$ -valor
EAE-EP		EEV	
Coleta de informações ocupacionais	→	Exploração do ambiente	0,066 0,228
Busca de informações profissionais práticas	→	Exploração do ambiente	0,183 0,000
Planejamento de futuro	→	Exploração do ambiente	0,238 0,000
Autoavaliação	→	Exploração de si	0,289 0,000
Coleta de informações ocupacionais	→	Exploração de si	0,114 0,054
Busca de informações profissionais práticas	→	Exploração de si	0,129 0,030

Nota.  $p < 0,05$

As duas dimensões da EEV foram preditas pelos fatores da EAE-EP, com regressões estimadas variando entre 0,114 e 0,289. O fator planejamento de futuro foi um preditor da exploração do ambiente ( $\beta=0,238$ ), no qual nota-se que a presença de crenças de eficácia quanto a considerar as questões financeiras no momento da escolha profissional pode levar a realização de comportamentos de exploração do ambiente, em busca de informações sobre o mundo do trabalho.

Já o fator autoavaliação predisse a exploração de si ( $\beta=0,289$ ). Desta forma, as crenças sobre as próprias capacidades para escolher uma profissão com base nas suas características e interesses podem impulsionar o desenvolvimento de comportamentos de exploração dos aspectos internos, fornecendo informações quanto as suas preferências.

## Discussão

O presente estudo teve como objetivo principal verificar os antecedentes e consequentes da autoeficácia para escolha profissional, com as fontes de eficácia sendo entendidos teoricamente como os preditores da autoeficácia e o comportamento exploratório como um consequente. Quanto ao objetivo geral, pode-se observar que o mesmo foi alcançado, uma vez que as fontes de eficácia foram preditoras da autoeficácia para escolha profissional, assim como descrito na literatura por Bandura (1997) e Lent, Brown e Hackett (1994), que postularam sobre as fontes de eficácia serem responsáveis pela formação das crenças de autoeficácia. Tais achados nesta pesquisa também vão ao encontro dos estudos de Britner e Pajares (2006) e Pajares et al (2007) que identificaram as fontes de eficácia como preditoras da autoeficácia aplicada à disciplina de ciências e a escrita, respectivamente.

Nos resultados apresentados, nota-se que todos os fatores da EAE-EP, medida utilizada para avaliar as crenças de autoeficácia para escolha profissional, foram preditos por pelo menos uma fonte de eficácia, avaliadas pela EFE-EP. A contribuição das fontes na formação das crenças de autoeficácia para escolha profissional fica evidente ao verificar o funcionamento de cada fator da EAE-EP, proporcionando a visualização do papel de antecedente dessas fontes.

No fator busca de informações profissionais práticas são avaliadas as crenças dos adolescentes em obter informações profissionais por meio dos relacionamentos interpessoais, havendo um envolvimento da aprendizagem vicária nestas crenças (Ambiel & Noronha, 2012b). Assim, os resultados apresentaram que a fonte de aprendizagem vicária, relacionada à observação do comportamento do outro e que pode gerar um indicativo da própria capacidade, foi um importante preditor das crenças de

autoeficácia para escolha profissional e principalmente do fator busca de informações profissionais práticas (Bandura, 1997; Pajares, 2002).

Outro ponto que merece destaque diz respeito à previsão da fonte de experiências pessoais sobre o fator planejamento de futuro da EAE-EP. A Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional (EFE-EP) foi desenvolvida com referência de dois instrumentos a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc), que possui uma seção avaliando as fontes de eficácia e, a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), que é uma medida de autoeficácia no contexto da escolha profissional. Após o processo de construção e análise dos componentes principais, a EFE-EP agrupou no terceiro fator itens referentes à fonte de experiências pessoais e com conteúdos relativos ao planejamento de futuro e questão financeira.

Assim, no modelo apresentado nos resultados para verificar os antecedentes da autoeficácia para escolha profissional, a fonte de experiência pessoal foi o preditor com maior destaque na previsão da autoeficácia para planejamento de futuro, o que pode também ser atribuído à semelhança do conteúdo dos itens. Mas, é importante destacar que esta fonte de eficácia se refere a uma autêntica informação sobre a capacidade da pessoa, sendo a de maior influência na formação das crenças. Desse modo, o conhecimento que o adolescente já possui sobre o mundo profissional e suas experiências anteriores podem lhe fornecer informações relevantes, que vão contribuir para o desenvolvimento das crenças de autoeficácia de que eles podem considerar questões financeiras e a futura formação no momento da escolha por uma profissão (Bandura, 1997; Ambiel & Noronha, 2012b).

Como hipótese levantada para o presente estudo também estava verificar a capacidade preditiva das fontes de eficácia para o comportamento exploratório vocacional, o que pôde ser observado nos resultados apresentados. A previsão da fonte de aprendizagem vicária quanto à dimensão exploração do ambiente da EEV, permite

verificar que as informações obtidas por meio da observação do desempenho do outro, que servem como um indicativo da própria capacidade, pode contribuir para o desenvolvimento de comportamentos de exploração no meio externo, ou seja, do ambiente em que se encontra (Bandura, 1997; Bardagi & Hutz, 2010).

Uma limitação apresentada neste estudo se refere à ausência da fonte de eficácia de indicadores fisiológicos na previsão das crenças de autoeficácia. A EFE-EP, instrumento utilizado para a avaliação das fontes de eficácia no contexto da escolha profissional, não agrupou nos seus fatores tal fonte, apesar disso a escala apresentou evidências de validade baseada na estrutura interna e índices adequados de precisão. Desta forma, na realização do modelo testado para a averiguação das predições das crenças, esta fonte não foi utilizada. É importante ressaltar que encontrar a estrutura com quatro fatores não é algo frequente estudos como o de Nunes e Noronha (2008; 2011), que obtiveram em uma amostra de estudantes do ensino médio, uma composição de três fatores e depois com dois fatores.

Além de identificar os antecedentes da autoeficácia para escolha profissional, também se buscou conhecer os seus consequentes. Na literatura sobre a TSCDC, a última etapa da estrutura a respeito do desenvolvimento de carreira diz respeito ao desempenho nas atividades profissionais e acadêmicas. Com isso, a exploração vocacional, que se refere ao comportamento efetivo de obter informações quanto ao mundo profissional foi explorado nessa pesquisa como um consequente das crenças de autoeficácia (Lent, Brown & Hackett, 1994). Os resultados apresentados corroboraram com as pesquisas de Rogers e Creed (2011) e Gushue, Clarke, Pantzer e Scanlan (2006), que verificaram a autoeficácia como um preditor da exploração vocacional em estudantes do ensino médio.

Nessa avaliação da exploração como um consequente da autoeficácia, verificou-se que os fatores planejamento de futuro e autoavaliação da EAE-EP foram os

principais preditores da exploração vocacional, para as dimensões exploração do ambiente e de si, respectivamente. Esse resultado é consistente do ponto de vista conceitual, pois de acordo com Ambiel e Noronha (2012b) no fator planejamento de futuro há as crenças na própria capacidade de considerar questões relativas à futura formação e principalmente financeiras no momento da escolha profissional, que são aspectos vinculados ao meio externo, levando a realização de comportamentos de busca de maiores informações no ambiente que o auxiliem nesta decisão. Da mesma forma, o fator autoavaliação está voltado para a avaliação das crenças de capacidade para escolher uma profissão com base no conhecimento das próprias habilidades e interesses, impulsionando os comportamentos de exploração de si (Bardagi & Hutz, 2010; Ambiel & Noronha, 2012b).

### Considerações finais

Concluindo, é possível notar que o objetivo principal deste estudo de verificar os antecedentes e consequentes da autoeficácia para escolha profissional foi alcançado. E, ainda, identificar que a segunda hipótese sobre o impacto das fontes de eficácia nos comportamentos de exploração vocacional também pôde ser atingido. Esses resultados demonstram a relevante contribuição deste estudo por ter utilizado um método de análises mais robustas para estimar os preditores desta pesquisa, em comparação com as publicações no contexto brasileiro.

A realização deste estudo ainda proporciona que uma compreensão sobre o funcionamento da autoeficácia para escolha profissional seja realizada. Desta forma, a partir da verificação deste modelo teórico é possível pensar na elaboração de planos de intervenção com adolescentes em processo de orientação profissional, iniciando o trabalho com as fontes de eficácia, que por sua vez vão impactar no desenvolvimento das crenças de autoeficácia e consequentemente no aumento dos comportamentos exploratórios.

A autoeficácia para escolha profissional, bem como as fontes de eficácia são temas pouco explorados nos estudos nacionais. Com isso, os achados aqui apresentados chamam a atenção para a importância do processo de desenvolvimento de carreira, uma vez que a avaliação da autoeficácia proporciona ao adolescente a análise das atividades que acredita ter um bom desempenho, lhe auxiliando a fazer a escolha por uma profissão (Lent, Brown & Hackett, 1994). Além disso, trabalhar os comportamentos exploratórios dos adolescentes proporciona que um trabalho mais completo em um processo de orientação profissional seja realizado. A exploração vocacional também contribui significativamente para o desenvolvimento de carreira e tomada de decisões mais assertivas.

Apesar dos benefícios deste estudo algumas limitações puderam ser identificadas, como a ausência da fonte de eficácia de indicadores fisiológicos, que impossibilitou a verificação dessa fonte como preditor da autoeficácia para escolha profissional. Para futuras pesquisas, sugere-se a investigação com a inclusão desta fonte de informação, além de outros construtos que estão envolvidos nesta estrutura do desenvolvimento de carreira.

## Referências

- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2011). Construção dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional. *Psico-USF*, 16(1), 23-32.
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012a). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(02), 171-178.
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012b). Escala de autoeficácia para escolha profissional. *Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Azzi, R. G., Vieira, D. A., Iaochite, R. T., Ferreira, L.C.M. & Guerreiro-Casanova, D. C. (2014). Crenças de eficácia pessoal e coletiva. In R. G. Azzi & D. A. Vieira (Orgs.), *Crenças de eficácia em contexto educativo* (15-40). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bardagi, M. P. & Boff, R. M. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Revista Avaliação*, 15(1), 41-56.
- Bardagi, M. P. & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Bardagi, M. P., Sparta M. & Andrade, A. M. J. (2005). Exploração vocacional e informação profissional percebida em estudantes carentes. *Aletheia*, 22, 79-88.
- Britner, S. L. & Pajares, F. (2006). Sources of science self-efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(5), 485-499.

- Fontes, A. P. & Azzi, R. G. (2012). Crenças de autoeficácia e resiliência: apontamentos da literatura sociocognitiva. *Estudos de Psicologia*, 29(1), 105-114.
- Gushue, G. V., Schalan, K. R. L. Pantzer k. M. & Clarke, C. P. (2006b). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54, 307-317.
- Hacket, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.
- Iaochite, R. T. & Azzi, R. G. (2012). Escala de fontes de autoeficácia docente: estudo exploratório com professores de educação física. *Psicologia Argumento*, 30(71), 659-669.
- Lent, R. W., Brow, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Moreira, T. C. (2016). *Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional: Construção e estudos psicométricos iniciais*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, SP, Brasil.
- Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de autoeficácia: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2008). Escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais: construção e estudos exploratórios, *Paidéia*, 18(39), 11-124.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2011). Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais: estudo da estrutura interna e precisão. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 25-40.

- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retirado em 05 de agosto, 2015, de <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Pajares, F., Johnson, M. J. & Usher, E. L. (2007). Sources of writing self-efficacy beliefs of elementary, middle and high school students. *Research in the Teaching of English*, 42(1), 104-120.
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). Teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. In A. Bandura, R. G. Azzi, S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva, conceitos básicos*. (97-114). Porto Alegre: Artmed.
- Rogers, M. E. & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescent*, 34, 163-172.
- Silva, A. D. & Marques, C. (2015). Exploração vocacional em jovens: estudos com grupos específicos. *Revista de Estudios e Investigación em Psicología y Educación*, 2(1), 60-66.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P. & Hutz, C. S. (2007). Escalas de Exploração Vocacional (EEV) para universitários. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 195-202.
- Teixeira, M. A. P. & Dias, A. C. G. (2011). Escalas de exploração vocacional para estudantes de ensino médio. *Estudos de Psicologia*, 28(1), 89-96.
- Usher, E. L. & Pajares, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: a validation study. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 89-101.
- Ye, Y. (2014). Role of career decision-making self efficacy and risk of career options on career decision-making of chinese graduates. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(2), 625-634.

## Capítulo 4

### Considerações finais

Diante da importância da realização de estudos e aplicação das fontes de eficácia no contexto da escolha profissional, o presente estudo teve por objetivo a construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional. Além disso, a elaboração deste instrumento permitiu que um modelo teórico da autoeficácia no desenvolvimento de carreira pudesse ser testado, no qual as fontes de eficácia foram compreendidas como os antecedentes da autoeficácia e esta como preditora do comportamento exploratório vocacional. Os objetivos deste estudo foram atingidos, resultando na apresentação de dois artigos que compuseram esta dissertação.

Inicialmente, apresentou-se uma fundamentação teórica a respeito dos construtos abordados neste trabalho, bem como de pesquisas a respeito do funcionamento dos mesmos. No primeiro artigo, intitulado “Construção da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional”, foi apresentada uma breve explanação sobre o construto da autoeficácia e suas fontes de informação e, a descrição do processo de construção deste instrumento. Os resultados apresentaram as análises de componentes principais e a estrutura fatorial adotada para esta escala, que ficou composta por três fatores, representando as fontes de eficácia de aprendizagem vicária, persuasão verbal e experiência pessoal.

O segundo artigo, nomeado “Relações entre Fontes de eficácia, autoeficácia para escolha profissional e comportamento exploratório”, trouxe dados a respeito da literatura sobre a autoeficácia e sua aplicação no domínio da escolha profissional e uma breve apresentação da TSCDC e seu modelo teórico. Também foram abordados os construtos das fontes de eficácia e o comportamento exploratório vocacional. Os resultados apontaram que as fontes de eficácia podem ser consideradas preditoras da

autoeficácia para escolha profissional, em que as fontes de aprendizagem vicária e experiência pessoal se destacaram na previsão das crenças de autoeficácia. Como parte das hipóteses levantadas, também se verificou o impacto das fontes de eficácia no comportamento exploratório, sendo observado que a fonte de aprendizagem vicária predisseram a dimensão exploração do ambiente. Por fim, as crenças de autoeficácia para escolha profissional predisseram o comportamento exploratório vocacional, com destaque para os fatores planejamento de futuro e autoavaliação na predição das dimensões exploração do ambiente e de si, respectivamente. Esses dados permitem verificar que o modelo teórico apresentado por Lent, Brown e Hackett (1994), quanto à autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira, pode ser observado em uma amostra de estudantes do ensino médio brasileira.

Apesar dos objetivos alcançados, o presente estudo possui limitações, como a ausência da fonte de indicadores fisiológicos na estrutura fatorial da Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional e, a não verificação desta fonte como um possível preditor da autoeficácia na testagem do modelo teórico. Para futuros estudos sugere-se que a revisão deste instrumento e realização de novas análises psicométricas. Como sugestão, indica-se que em futuras pesquisas a amostra possa ser expandida para outras regiões do país e outros públicos, como por exemplo, os estudantes universitários.

Por fim, com o presente estudo espera-se que tenha ocorrido a contribuição para a área da orientação profissional, possibilitando a apresentação de informações relevantes quanto ao momento da escolha por uma profissão que possa guiar e elucidar o trabalho do orientador profissional. Esta pesquisa não tem por objetivo esgotar o assunto com esta temática, pelo contrário, pretende instigar a realização de novos trabalhos com o aprimoramento dos dados fornecidos neste estudo, caminhando para uma futura disponibilização de um instrumento com qualidades psicométricas para uso na orientação profissional.

## Referências

- Ahn, H. S., Usher, E. L., Butz, A. & Bong, M. (2016). Cultural differences in the understanding of modeling and feedback as sources of self-efficacy information. *British Journal of Educational Psychology*, 86(1), 112-36.
- Ambiel, R. A. M. (2010). *Construção da escala de autoeficácia para escolha profissional*. Dissertação, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.
- Ambiel, R. A. M. (2016). Avaliação psicológica em processos de orientação profissional e de carreira. In R. S. Levenfus (org.), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (114-134). Porto Alegre: Artmed.
- Ambiel, R. A. M. & Hernández, D. N. (no prelo). Relações entre autoeficácia para escolha profissional, exploração vocacional e indecisão profissional (Relatório de pesquisa não publicado).
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2008). Fontes de eficácia e interesses profissionais: relações entre pais e filhos. *Avaluar*, 8, 32-45.
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2011). Construção dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional. *Psico-USF*, 16(1), 23-32.
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2012a). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(02), 171-178.
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2012b). Escala de autoeficácia para escolha profissional. *Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (no prelo). Professional choice self-efficacy: predicting traits and personality profiles in high school students.
- Ambiel, R. A. M., Noronha, A. P. P. & Carvalho, L. F. (2015). Analysis of the professional choice self-efficacy scale using the rasch-andrich rating scale model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1).

- Azzi, R. G., & Polydoro, S. A. J. (2006). Auto-eficácia proposta por Albert Bandura: algumas discussões. In R. G. Azzi & S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Autoeficácia em diferentes contextos*. Campinas (9-23). São Paulo: Alínea.
- Azzi, R. G., Vieira, D. A., Iaochite, R. T., Ferreira, L.C.M. & Guerreiro-Casanova, D. C. (2014). Crenças de eficácia pessoal e coletiva. In R. G. Azzi & D. A. Vieira (Orgs.), *Crenças de eficácia em contexto educativo* (15-40). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, (37)2, 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2008). A teoria social cognitiva na perspectiva da agência. In A. Bandura, R. G. Azzi & S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva, conceitos básicos* (69-96). Porto Alegre: Artmed.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed). *Handbook of principles of organization behavior* (2ªEd.) (179-200). New York: Wiley.
- Bardagi, M. P., Sparta M. & Andrade, A. M. J. (2005). Exploração vocacional e informação profissional percebida em estudantes carentes. *Aletheia*, 22, 79-88.
- Bardagi, M. P. & Boff, R. M. (2010). Auto-conceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Revista Avaliação*, 15(1), 41-56.

- Bardagi, M. P. & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Betz, N. E. & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Britner, S. L. & Pajares, F. (2006). Sources of science self-efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(5), 485-499.
- Creed, P. A., Panton, W. & Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: an australian and south African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327-342.
- Cunha, M. C. T. C. S. B. & Faria, L. C. (2009). Efeito da intervenção psicológica vocacional na indecisão e comportamento exploratório. *Psicologia Ciência e Profissão*, 29(3), 558-573.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise factorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228
- Faria, L. C. (2013). Influência na condição de emprego/desemprego dos pais na exploração e indecisão vocacional dos adolescentes. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 772-779.
- Faria, L. C., Taveira, M. C. & Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17-30.
- Fontes, A. P. & Azzi, R. G. (2012). Crenças de autoeficácia e resiliência: apontamentos da literatura sociocognitiva. *Estudos de Psicologia*, 29(1), 105-114.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244-258.

- Gushue, G. V., Schalan, K. R. L. Pantzer k. M. & Clarke, C. P. (2006a). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development, 33*(1), 19-28.
- Gushue, G. V., Schalan, K. R. L. Pantzer k. M. & Clarke, C. P. (2006b). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly, 54*, 307-317.
- Hacket, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 326-336.
- Hampton, N. Z. & Mason, E. (2003). Learning disabilities, gender, sources of efficacy, self-efficacy beliefs, and academic achievement in high school students. *Journal of School Psychology, 41*, 101-112.
- Iaochite, R. T. & Azzi, R. G. (2012). Escala de fontes de autoeficácia docente: estudo exploratório com professores de educação física. *Psicologia Argumento, 30*(71), 659-669.
- Joët, G., Bressoux, P. & Usher, E. L. (2011). Sources of self-efficacy: na investigation of elementary school students in France. *Journal of Educational Psychology, 103*(3), 649-663.
- Koumoundourou, G. A., Kounenou, K. & Siavara, E. (2012). Core self-evaluations, career decision self-efficacy, and vocational identity among greek adolescents. *Journal of Career Development, 39*(3), 269-286.
- Lent, R. W., Brow, S. D. & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., Brown, S. D. & Gore, P. A. (1996). Latent structure of the sources of mathematics self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 292-308.

- Locatelli, A. C. D., Bzuneck, J. A. & Guimarães, S. E. R. (2007). A motivação de adolescentes em relação com a perspectiva de tempo futuro. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(2), 268-276.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194-199.
- Nawaz, S. & Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision-making self-efficacy among adolescents and post-adolescents. *Journal of Behavioural Sciences*, 21(1), 33-47.
- Noronha, A. P. P. & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Noronha, A. P. P., Freitas, F. A. & Ottati, F. (2003). Análise de instrumentos de avaliação de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 287-291.
- Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2008). Escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais: construção e estudos exploratórios, *Paidéia*, 18(39), 11-124.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2009). Modelo-sócio cognitivo para a escolha de carreira: o papel da autoeficácia e de outras variáveis relevantes. *Educação Temática Digital*, 10, 16-35.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2011a). Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais: estudo da estrutura interna e precisão. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 25-40.

- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. P. (2011b). Associações entre auto-eficácia para atividades ocupacionais e interesses em adolescentes. *Psicologia: reflexão e crítica*, 24(1), 1-9.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M. Maehr & P. R. Pintrich, (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (1-49). Greenwich: JAI Press.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retirado em 05 de agosto, 2015, de <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Pajares, F., Johnson, M. J. & Usher, E. L. (2007). Sources of writing self-efficacy beliefs of elementary, middle and high school students. *Research in the Teaching of English*, 42(1), 104-120.
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). Teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. Em A. Bandura, R. G. Azzi, S. A. J. Polydoro (Orgs.), *Teoria social cognitiva, conceitos básicos*. (97-114). Porto Alegre: Artmed.
- Patil, V. H., Singh, S. N., Mishra, S. & Donovan, D. T. (2007). *Parallel Analysis engine to aid determining number of factors to retain* [Computer software]. Recuperado de <http://ires.ku.edu/~smishra/parallelengine.htm>
- Patel, S. G., Salahuddin, N. M & O'Brien, K. M. (2008). Career decision-making self-efficacy of Vietnamese adolescents. *Journal of Career Development*, 34(3), 218-240.
- Prieto, G., & Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calida de los tests utilizados em España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 1-10.
- Prisco, A. P. K., Martins, C. R. & Nunes, M. F. O. (2013). Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de Carreira no Brasil: Uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 111-118.

- Rogers, M. E. & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescent*, 34, 163-172.
- Silva, A. D. & Marques, C. (2015). Exploração vocacional em jovens: estudos com grupos específicos. *Revista de Estudios e Investigación em Psicología y Educación*, 2(1), 60-66.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K. M. & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P. & Hutz, C. S. (2007). Escalas de Exploração Vocacional (EEV) para universitários. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 195-202.
- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16.
- Teixeira, M. A. P. & Dias, A. C. G. (2011). Escalas de exploração vocacional para estudantes de ensino médio. *Estudos de Psicologia*, 28(1), 89-96.
- Usher, E. L. (2009). Sources of middle school students' self-efficacy in mathematics: A qualitative investigation. *American Educational Research Journal*, 46(1), 275-314.
- Usher, E. L. & Pajares, F. (2006). Sources of science self-efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(5), 485-499.
- Usher, E. L. & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research*, 78(4), 751-796.

- Usher, E. L. & Pajares, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: a validation study. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 89-101.
- Ventura, C. D. & Noronha, A. P. P. (2014). Autoeficácia para escolha profissional, suporte familiar e estilos parentais em adolescentes. *Avaliação Psicológica*, 13(3), 317-324.
- Watson, M. B., Brand, H. J., Stead, G. B. & Ellis, R. R. (2001). Confirmatory factor analysis of the career decision-making self-efficacy scale among south african university students. *Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 43-46.
- Ye, Y. (2014). Role of career decision-making self efficacy and risk of career options on career decision-making of chinese graduates. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(2), 625-634.

## **Anexos**

### Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional

Você deverá responder sobre o quanto **concorda** com as situações descritas abaixo. Indique um valor entre 1 e 5 para cada frase, sendo que valores próximos de 1 significa que você **concorda pouco** e valores próximos de 5 que você **concorda muito**. Para cada frase, qualquer valor poderá (1, 2, 3, 4 ou 5) poderá ser marcado.

#### Exemplo:

	Pouco				Muito
	1	2	3	4	5
As pessoas me convidam para passar o dia no ambiente de trabalho delas					

#### Pode começar!

1. Eu conheço sobre a minha personalidade	1	2	3	4	5
2. Geralmente dizem que eu conheço bastante sobre os cursos e profissões	1	2	3	4	5
3. Já acompanhei um parente ou um amigo no trabalho para conhecer a atividade	1	2	3	4	5
4. Conheço o retorno financeiro que a profissão que gosto pode me oferecer	1	2	3	4	5
5. Costumo receber elogios pela maneira como realizo pesquisas sobre cursos e profissões	1	2	3	4	5
6. Costumo conviver com pessoas que me falam sobre os cursos que quero fazer	1	2	3	4	5
7. Eu procuro observar como meus colegas se preparam para estudar para o vestibular	1	2	3	4	5
8. Alguém com quem eu convivo tem atingido sucesso na profissão que quero seguir	1	2	3	4	5
9. Tenho conhecimento sobre as formas que posso encontrar informações sobre os cursos e profissões	1	2	3	4	5
10. Fico feliz ao realizar uma visita a uma empresa da área que quero trabalhar	1	2	3	4	5
11. Dizem que sou criativo na forma como me informo sobre as profissões	1	2	3	4	5
12. Sei detalhes sobre as habilidades que devo ter para fazer o curso que gosto	1	2	3	4	5
13. Recebo elogios pela forma como procuro organizar meu futuro profissional	1	2	3	4	5
14. Gosto de procurar informações a respeito de profissões e cursos	1	2	3	4	5
15. Eu aprendo a me conhecer melhor convivendo com os colegas de escola	1	2	3	4	5
16. Fico alegre quando consigo descobrir um curso que gosto	1	2	3	4	5
17. Sei detalhes sobre como é a área de atuação de uma certa profissão	1	2	3	4	5
18. Meus colegas admiram a forma como eu defendo minha escolha	1	2	3	4	5
19. Eu aprendo vendo meus colegas buscando informações sobre profissões na internet	1	2	3	4	5
20. Costumo ficar contente quando posso visitar as universidades que oferecem os cursos que eu tenho interesse	1	2	3	4	5
21. Procuro conhecer como pessoas bem sucedidas conseguiram obter sucesso na carreira profissional	1	2	3	4	5
22. Tenho observado que os profissionais da área do meu interesse possuem opiniões com as quais me identifico	1	2	3	4	5
23. Participar de palestras na área que eu quero trabalhar me deixa feliz	1	2	3	4	5

24. Eu aprendo a buscar informações sobre cursos e profissões por meio de palestras na escola	1	2	3	4	5
25. Sinto-me motivado quando faço um balanço do retorno que esta profissão pode me trazer	1	2	3	4	5
26. As pessoas me incentivam a desenvolver minhas habilidades	1	2	3	4	5
27. Alguém que estuda na área tem me mostrado como conseguir informações sobre o curso	1	2	3	4	5
28. Procuro acompanhar a rotina dos meus familiares que estão fazendo um curso superior	1	2	3	4	5
29. Sinto-me realizado ao fazer uma atividade parecida com a profissão que quero escolher	1	2	3	4	5
30. Minha família costuma dizer que fica orgulhosa pela forma que me preocupo com o meu futuro	1	2	3	4	5
31. O uso de computador tem facilitado encontrar informações sobre cursos superiores	1	2	3	4	5
32. Possuo facilidade para lidar com novas informações quando visito uma universidade	1	2	3	4	5
33. Tenho procurado saber mais sobre as profissões dos meus familiares que possuem um bom emprego	1	2	3	4	5
34. Eu percebo que tenho habilidades parecidas com as dos profissionais da área que gosto	1	2	3	4	5
35. Costumo observar profissionais na área para aprender sobre o que eles fazem	1	2	3	4	5
36. É comum ficar tranquilo quando penso nas habilidades exigidas por uma profissão	1	2	3	4	5
37. Conhecer a atividade desempenhada por um profissional que admiro me anima	1	2	3	4	5
38. Gosto de observar pessoas praticando a profissão que pretendo escolher	1	2	3	4	5
39. Fazer uma lista das atividades que mais gosto me deixa motivado	1	2	3	4	5
40. Fico tranquilo quando penso no retorno financeiro que a profissão de meu interesse pode me trazer	1	2	3	4	5
41. Sinto-me bem quando observo um profissional desempenhando seu trabalho	1	2	3	4	5
42. Tenho facilidade para lidar com novas informações sobre cursos e profissões	1	2	3	4	5
43. Geralmente assisto programas de TV para conhecer como os profissionais trabalham	1	2	3	4	5
44. Sei como posso obter informações sobre quanto um profissional pode ganhar	1	2	3	4	5
45. Eu vejo que os alunos dos cursos do meu interesse possuem características parecidas com as minhas	1	2	3	4	5
46. Geralmente recebo elogios pela maneira como eu planejo o meu futuro	1	2	3	4	5
47. Fico bem disposto quando acompanho o dia de um profissional da área que eu gosto	1	2	3	4	5
48. Observar meus amigos conversando sobre o futuro me faz querer saber mais sobre as profissões	1	2	3	4	5

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)**  
**AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: RELAÇÕES COM FONTES DE EFICÁCIA E COMPORTAMENTO**  
**EXPLORATÓRIO VOCACIONAL**

Eu, \_\_\_\_\_ RG \_\_\_\_\_ abaixo assinado responsável legal de \_\_\_\_\_, dou meu consentimento livre e esclarecido para que ele(a) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Thaline da Cunha Moreira, aluna do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é buscar evidências de validade baseada nas relações com variáveis externas para a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional – EAE-EP, verificando as relações com as fontes de eficácia e com a exploração vocacional;
- 2- Durante o estudo serão aplicadas três escalas, Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional e a Escala de Exploração Vocacional – Versão adaptada para o ensino médio, a aplicação das escalas será realizada em sala de aula de forma coletiva, com duração de aproximadamente 40 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a este(s) instrumento(s) / procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, mas poderão causar desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento sua participação na pesquisa, bem como ele estará livre para interromper a sua participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6 – Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com os responsáveis pelo estudo sempre que julgar necessário pelos telefones 19 – 98255-8007 Thaline da Cunha Moreira ou 11 – 4534-8035 Rodolfo Augusto Matteo Ambiel;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2015  
 Local data

Assinatura do sujeito de pesquisa ou responsável: \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador responsável: \_\_\_\_\_

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (2ª via)**  
**AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: RELAÇÕES COM FONTES DE EFICÁCIA E COMPORTAMENTO**  
**EXPLORATÓRIO VOCACIONAL**

Eu, \_\_\_\_\_ RG \_\_\_\_\_ abaixo assinado responsável legal de \_\_\_\_\_, dou meu consentimento livre e esclarecido para que ele(a) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Thaline da Cunha Moreira, aluna do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é buscar evidências de validade baseada nas relações com variáveis externas para a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional – EAE-EP, verificando as relações com as fontes de eficácia e com a exploração vocacional;
- 2- Durante o estudo serão aplicadas três escalas, Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional e a Escala de Exploração Vocacional – Versão adaptada para o ensino médio, a aplicação das escalas será realizada em sala de aula de forma coletiva, com duração de aproximadamente 40 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a este(s) instrumento(s) / procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, mas poderão causar desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento sua participação na pesquisa, bem como ele estará livre para interromper a sua participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6 – Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com os responsáveis pelo estudo sempre que julgar necessário pelos telefones 19 – 98255-8007 Thaline da Cunha Moreira ou 11 – 4534-8035 Rodolfo Augusto Matteo Ambiel;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2015  
 Local data

Assinatura do sujeito de pesquisa ou responsável: \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador responsável: \_\_\_\_\_

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)**  
**AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: RELAÇÕES COM FONTES DE EFICÁCIA E COMPORTAMENTO**  
**EXPLORATÓRIO VOCACIONAL**

Eu, \_\_\_\_\_ RG..... abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Thaline da Cunha Moreira, aluna do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é buscar evidências de validade baseada nas relações com variáveis externas para a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional – EAE-EP, verificando as relações com as fontes de autoeficácia e com a exploração vocacional;
- 2- Durante o estudo serão aplicadas três escalas, Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional e a Escala de Exploração Vocacional – Versão adaptada para o ensino médio, a aplicação das escalas será realizada em sala de aula de forma coletiva, com duração de aproximadamente 40 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a este(s) instrumento(s) / procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, mas poderão causar desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com os responsáveis pelo estudo sempre que julgar necessário pelos telefones 19 – 98255-8007 Thaline da Cunha Moreira ou 11 – 4534-8035 Rodolfo Augusto Matteo Ambiel;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2015  
 Local data

Assinatura do sujeito de pesquisa: \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador responsável: \_\_\_\_\_

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (2ª via)**  
**AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: RELAÇÕES COM FONTES DE EFICÁCIA E COMPORTAMENTO**  
**EXPLORATÓRIO VOCACIONAL**

Eu, \_\_\_\_\_ RG..... abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Thaline da Cunha Moreira, aluna do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é buscar evidências de validade baseada nas relações com variáveis externas para a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional – EAE-EP, verificando as relações com as fontes de autoeficácia e com a exploração vocacional;
- 2- Durante o estudo serão aplicadas três escalas, Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, Escala de Fontes de Eficácia para Escolha Profissional e a Escala de Exploração Vocacional – Versão adaptada para o ensino médio, a aplicação das escalas será realizada em sala de aula de forma coletiva, com duração de aproximadamente 40 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a este(s) instrumento(s) / procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, mas poderão causar desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com os responsáveis pelo estudo sempre que julgar necessário pelos telefones 19 – 98255-8007 Thaline da Cunha Moreira ou 11 – 4534-8035 Rodolfo Augusto Matteo Ambiel;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2015  
 Local data

Assinatura do sujeito de pesquisa ou responsável: \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador responsável: \_\_\_\_\_



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: RELAÇÕES COM FONTES DE EFICÁCIA E COMPORTAMENTO EXPLORATÓRIO VOCACIONAL

**Pesquisador:** Thaline da Cunha Moreira

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 36083714.7.0000.5514

**Instituição Proponente:** Universidade São Francisco-SP

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 810.070

**Data da Relatoria:** 25/09/2014

#### **Apresentação do Projeto:**

Participarão 400 estudantes dos três anos do ensino médio de escolas públicas, com idade a partir de 15 anos. Os instrumentos que serão utilizados são a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc) com a escala de fontes de eficácia adaptada para o contexto da escolha profissional, e a Escala de Exploração Vocacional (EEV) versão adaptada para o ensino médio.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Buscar evidências de validade baseadas nas relações com variáveis externas para a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional – EAE-EP, verificando as relações entre as fontes de autoeficácia e autoeficácia para escolha profissional e desta com exploração vocacional.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Não há riscos previstos e os benefícios serão advindos do avanço na área de Avaliação Psicológica.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto está bem fundamentado teórica e empiricamente e o desenho metodológico é adequado aos objetivos pretendidos. Os participantes psicólogos

**Endereço:** SAO FRANCISCO DE ASSIS 218

**Bairro:** JARDIM SAO JOSE

**CEP:** 12.916-900

**UF:** SP

**Município:** BRAGANCA PAULISTA

**Telefone:** (11)2454-8981

**Fax:** (11)4034-1825

**E-mail:** comite.etica@saofrancisco.edu.br

Continuação do Parecer: 810.070

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

O TCLE destinado aos alunos está adequado, havendo uma versão para aqueles com menos de 18 anos e outra para os com 18 anos ou mais. Falta, contudo, o TCLE para os juízes.

**Recomendações:**

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

Inserir o TCLE para os juízes, que deverão estar incluídos no total de participantes.

**Situação do Parecer:**

Pendente

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Considerações Finais a critério do CEP:**

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 25/09/2014, O COLEGIADO DELIBEROU POR MANTER O PROJETO DE PESQUISA PENDENTE, ATÉ A SUA ADEQUAÇÃO.

(PRAZO PARA RESOLUÇÃO DE PENDÊNCIAS 30 DIAS)

BRAGANCA PAULISTA, 29 de Setembro de 2014

---

**Assinado por:**  
**MARCELO LIMA RIBEIRO**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** SAO FRANCISCO DE ASSIS 218

**Bairro:** JARDIM SAO JOSE

**CEP:** 12.916-900

**UF:** SP

**Município:** BRAGANCA PAULISTA

**Telefone:** (11)2454-8981

**Fax:** (11)4034-1825

**E-mail:** comite.etica@saofrancisco.edu.br

## DETALHAR PROJETO DE PESQUISA

## - DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** AUTOEFICÁCIA PARA ESCOLHA PROFISSIONAL: RELAÇÕES COM FONTES DE EFICÁCIA E COMPORTAMENTO EXPLORATÓRIO VOCACIONAL  
**Pesquisador Responsável:** Thaline da Cunha Moreira  
**Área Temática:**  
**Versão:** 2  
**CAAE:** 36083714.7.0000.5514  
**Submetido em:** 29/10/2014  
**Instituição Proponente:** Universidade São Francisco-SP  
**Situação da Versão do Projeto:** Aprovado  
**Localização atual da Versão do Projeto:** Pesquisador Responsável  
**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio


 Comprovante de Recepção:  PB\_COMPROVANTE\_RECEPCAO\_392382

## - DOCUMENTOS DO PROJETO DE PESQUISA

- ▼ Versão Atual Aprovada (PO) - Versão 2
  - ▼ Projeto Original (PO) - Versão 2
    - ▼ Documentos do Projeto
      - Folha de Rosto - Submissão 1
      - Informações Básicas do Projeto - Subm
      - Outros - Submissão 1
      - Projeto Detalhado / Brochura Investigad
      - TCLE / Termos de Assentimento / Justi
    - ▶ Apreciação 1 - Universidade São Francisc
  - ▶ Projeto Completo

Tipo de Documento	Situação	Arquivo	Postagem	Ações

## - LISTA DE APRECIÇÕES DO PROJETO

Apreciação	Pesquisador Responsável	Versão	Submissão	Modificação	Situação	Exclusiva do Centro Coord.	Ações
PO	Thaline da Cunha Moreira	2	29/10/2014	04/12/2014	Aprovado	Não	   

## - HISTÓRICO DE TRÂMITES

Apreciação	Data/Hora	Tipo Trâmite	Versão	Perfil	Origem	Destino	Informações
PO	04/12/2014 13:06:25	Parecer liberado			Universidade São Francisco-SP		
PO	04/12/2014 13:05:56	Parecer do colegiado emitido			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	28/11/2014 22:10:58	Parecer do relator emitido			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	14/11/2014 14:16:24	Aceitação de Elaboração de Relatoria			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	14/11/2014 13:18:50	Confirmação de Indicação de Relatoria			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	14/11/2014 11:08:04	Indicação de Relatoria			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	14/11/2014 11:07:51	Aceitação do PP			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	29/10/2014 17:27:56	Submetido para avaliação do CEP		Pesquisador Principal	PESQUISADOR RESPONSÁVEL	Universidade São Francisco-SP	
PO	29/09/2014 10:22:43	Parecer liberado			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	
PO	26/09/2014 18:41:33	Parecer do colegiado emitido			Universidade São Francisco-SP	Universidade São Francisco-SP	

&lt;&lt;&lt; &lt;&lt; Ocorrência 1 a 10 de 16 registro(s) &gt;&gt; &gt;&gt;&gt;