

Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira: Estudo com Universitários

Mariana Ramos de Melo¹

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

Alexsandro Luiz De Andrade

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória, Espírito Santo, Brasil

Resumo

Esta pesquisa objetivou levantar evidências de validade e precisão para versão modificada e adaptada do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) em uma amostra de universitários. O instrumento adaptado para o Brasil neste estudo apresentou quatro dimensões: Falta de Suporte, Discriminação Sexual, Discriminação Étnica e Restrição de Oportunidades. A amostra foi composta por 358 estudantes concluintes da educação superior, sendo 57,8% (N = 207) pertencentes ao sexo feminino e com média de idade de 26,94 anos (DP = 6,03). Os resultados de análises fatoriais confirmatórias indicaram ajuste satisfatório e índices de confiabilidade adequados para uma versão reduzida do IPBC, retendo 16 itens das quatro dimensões estudadas. Discutem-se as limitações desta pesquisa e sugerem-se novas possibilidades para estudos futuros.

Palavras-chave: desenvolvimento de carreira; discriminação; orientação vocacional; educação superior.

Abstract: Career Barriers Perception Inventory: Study with University Students

This research aimed to present evidence of validity and precision for modified and adapted version of the Career Barriers Perception Inventory (IPBC) in a sample of undergraduates. The instrument that was adapted for Brazil in this study has four dimensions: Lack of Support, Sexual Discrimination, Ethnic Discrimination, and Opportunity Restriction. The sample included 358 concluding students of higher education, which 57,8% (N = 207) of these were female, and mean age of 26,94 years (SD = 6,03). The confirmatory factor analyzes indicated satisfactory fit and adequate reliability indexes for a reduced version of the IPBC, retaining 16 items of the four dimensions studied. Limitations of this research are discussed, and new possibilities for future studies are suggested.

Keywords: career development; discrimination; vocational orientation; higher education.

Resumen: Inventario de Percepción de Barreras de Carrera: Estudio con Universitarios

Esta investigación tuvo como objetivo levantar evidencias de validez y precisión para la versión modificada y adaptada del Inventario de Percepción de Barreras de Carrera (IPBC) en una muestra de universitarios. El instrumento adaptado para el Brasil en este estudio presenta cuatro dimensiones: Falta de Apoyo, Discriminación Sexual, Discriminación Étnica y Restricción de Oportunidades. La muestra estuvo conformada por 358 estudiantes de educación superior, siendo 57,8% (N = 207) mujeres con edad media de 26,94 años (SD = 6,03). Los resultados del análisis factorial confirmatorio indicaron un ajuste satisfactorio y un índice de confiabilidad adecuados para la versión reducida del IPBC, con 16 ítems retenidos de las cuatro dimensiones estudiadas. Se discuten las limitaciones de este estudio y se sugieren nuevas posibilidades para futuras investigaciones.

Palabras clave: desarrollo de carrera; discriminación; orientación vocacional; educación superior.

¹ Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Administração. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE). Avenida Fernando Ferrari, n. 514, Campus Universitário de Goiabeiras / Universidade Federal do Espírito Santo. CEP: 29.075-910. Vitória, Espírito Santo, Brasil. Telefone: (27) 4009-7712.

Agradecimentos: Ao professor PhD. Paulo Cardoso (Universidade de Évora, Évora, Portugal), autor do instrumento original sobre barreiras de carreira, pelo apoio concedido.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela concessão de bolsa de mestrado e doutorado.

Introdução

A relação entre indivíduos e mercado de trabalho tem sido tema de discussão presente tanto na literatura acadêmica quanto na mídia em geral. Dentre os assuntos abordados, observa-se a gestão de carreira (Borges & De Andrade, 2014; Michel, Hays, & Runyan, 2015) e as barreiras percebidas que dificultam o progresso profissional (Lipshits-Brazilier & Tatar, 2012; Urbanaviciute, Pociute, Kairys, & Liniauskaitė, 2016). Nesse contexto, as investigações sobre carreira e seu desenvolvimento vêm ganhando crescente importância, sendo um campo cada vez mais relevante na perspectiva individual de análise (Lent, Ireland, Penn, Morris, & Sappington, 2017; Teixeira & Costa, 2017).

Estudos recentes com universitários brasileiros demonstraram que os planos e as percepções de carreira, bem como o comportamento dos alunos, são influenciados durante a trajetória da educação superior. Por exemplo, De Andrade, Pissaiá, Silva e Oliveira (2016) constataram que os alunos que possuíam maior nível de afeto positivo em relação à carreira eram os mais confiantes em suas habilidades, enquanto os afetos negativos relacionaram-se com padrões emocionais como raiva, depressão e ansiedade. Em outro estudo, Ambiel, Hernández e Martins (2016) verificaram que os estudantes que mais se preocupavam com o futuro profissional, eram os que mais se engajavam em atividades de planejamento de carreira.

A educação de nível superior caracteriza um relevante avanço para o desenvolvimento da carreira, haja vista que os cursos de graduação preparam os estudantes a nível técnico e científico e, com a conclusão, tornam-se mais preparados para se inserirem no mercado de trabalho (Lamas, Ambiel, & Silva, 2014). Essa inserção, porém, tem sido cada vez mais difícil, principalmente para o segmento juvenil, que é um dos que mais sofre atualmente com a elevada taxa de desocupados no país (Santos & Gimenez, 2015).

Nessa perspectiva, ao considerar aspectos de diversidade na inclusão de jovens profissionais no mercado de trabalho, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017) revelou que a maioria dos estudantes concluintes da educação superior brasileira é de cor branca, solteira e mora com os pais ou parentes. Ademais, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017a) indicam que a população de cor branca possui a maior taxa de ocupação no mercado de trabalho quando comparada aos demais grupos (pardos e negros) (IBGE, 2017b). Outros indicadores do IBGE (2017b) revelam também importantes características quanto ao sexo biológico, em que as mulheres formam o maior grupo de pessoas aptas ao trabalho, mas são os homens que apresentam o maior número de pessoas ocupadas (IBGE, 2017b).

Diante do exposto, optou-se, nesta pesquisa, por discorrer sobre empecilhos ao desenvolvimento da carreira

a partir da perspectiva individual, relacionando-a com dimensões teóricas que vêm sendo abordadas em pesquisas como a Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira (TSCDC) (Lent et al., 2005; Michel et al., 2015) e as percepções de barreiras de carreira (Faria, Taveira, & Saavedra, 2008; Wright, Perrone-McGovern, Boo, & White, 2014). O presente estudo envolveu finalistas no curso de graduação em Administração. Define-se, pois, o seguinte objetivo: levantar evidências iniciais de validade e precisão para uma versão modificada do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) em uma amostra de universitários da região sudeste brasileira.

Cognição e carreira

A cognição humana é concebida atualmente como um conceito amplo, estando presente em estudos que vinculam os processos humanos e as organizações. A TSCDC, perspectiva teórica originada a partir da Teoria Social Cognitiva (TSC) (Bandura, 1986) e formulada por Lent, Brown e Hackett (1994), insere-se como um desdobramento da abordagem cognitivista. Conforme pressupostos do modelo teórico, as percepções que as pessoas têm de si próprias influenciam diretamente suas escolhas profissionais. Dessa forma, as pessoas tendem a optar por atividades na carreira que demonstrem mais confiança (Lent et al., 1994). Além disso, a formulação de objetivos de carreira e a motivação são influenciadas diretamente pelo nível de interesse adquirido (Cardoso, 2009; Lent et al., 1994). Pesquisadores (Michel et al., 2015) vêm utilizando essa abordagem para analisar atitudes e comportamentos de carreira; endossando, assim, os pressupostos básicos dessa perspectiva.

Para entender a TSCDC, faz-se necessária a compreensão do significado de carreira. O termo é envolto em polissemia e já se caracterizou, dentre outras possibilidades, pela vinculação a um grupo profissional, pelo padrão de posições e cargos apresentados por uma organização ou pelo conjunto de atividades e realizações conduzidas por um indivíduo no trabalho (Vasconcellos, Borges-Andrade, Porto & Fonseca, 2016). Esse conceito inclui-se no caráter objetivo de classificação de carreira.

Porém, ressalta-se que, hoje, a carreira é compreendida também dentro de uma concepção subjetiva, sendo definida como um conjunto de sentimentos, expectativas, necessidades, comportamentos e outros aspectos cognitivos dos seres humanos que se inserem em sistemas de trabalho. Nessa atual concepção, os indivíduos são agentes de suas próprias vidas, e o significado do trabalho torna-se transformador da natureza, das pessoas em seu meio e de si mesmo (Creed & Hood, 2009). Lent et al. (1994) reforçam essa concepção ao definirem carreira como os diversos processos de interesse e de escolhas conduzidos pelos indivíduos ao longo de suas vidas.

Nesse sentido, fatores contextuais e pessoais são observados como influentes da aprendizagem, da

autoeficácia e dos resultados alcançados. Logo, além de ter sido fundamentada para explicar inúmeras questões que envolvem a carreira, a TSCDC pode ser utilizada como vertente teórica para compreender as percepções de barreiras de carreira (Cardoso, 2009; Lent et al., 1994; Lent, Brown & Hackett, 2000). Com isso, pressupõe-se que as características e as vivências dos indivíduos – contextuais ou pessoais – são fundamentais na formação de mecanismos cognitivos relacionadas à carreira.

Barreiras de carreira

A definição de barreiras de carreira é apresentada por Swanson e Woitke (1997, p. 446, tradução nossa) como “[...] acontecimentos ou condições, seja no interior do indivíduo ou no seu contexto, que lhe dificultam o progresso na carreira”. Tais autores consideram que as barreiras não são impenetráveis e que podem ser superadas, mas estarão condicionadas ao grau de dificuldade percebido pelo indivíduo e às características deste. De forma similar, o conceito é apresentado por Cardoso (2009) como todos os empecilhos percebidos pelos indivíduos, internos ou externos, que dificultam o desenvolvimento da carreira.

Os estudos que envolvem o processo de percepção de barreiras de carreira ganharam destaque ao final do século XX (Swanson, Daniels, & Tokar, 1996; Swanson & Woitke, 1997). Baseados na abordagem social cognitiva de carreira, os pesquisadores defendiam que o processo de percepção de barreiras envolve um momento inicial de expectativa de resultado, em que há um confronto com uma condição exterior (barreira externa) ou com uma condição percebida em si mesmo (barreira interna) que possa atrapalhar o desenvolvimento da carreira.

No momento subsequente, o indivíduo avalia em que nível tal barreira poderá afetá-lo, e estará condicionado às suas expectativas de autoeficácia (Lent et al., 1994; Swanson et al., 1996). Ressalta-se que tal tema é escopo de inúmeros estudos atuais, os quais se demonstram relevantes principalmente por elucidar sobre diferenças individuais e grupais (Faria et al., 2008; Lipshits-Braziler & Tatar, 2012), além de expor possíveis ações que possam interferir no processo cognitivo dos indivíduos para aumentar mecanismos de reflexão, aprendizado e responsabilização sobre a carreira (Teixeira & Gomes, 2005; Wright et al., 2014).

Pesquisas sobre barreiras de carreira

Pesquisas sobre barreiras de carreira vêm sendo realizadas com frequência sob a ótica de jovens. Teixeira e Gomes (2005) verificaram que as percepções de oportunidades, a autoeficácia profissional e a clareza de autoconceito são preditores importantes da decisão de carreira. Wright et al. (2014) constataram que os participantes que recebiam maior nível de apoio social percebiam menor quantidade

de barreiras profissionais, além de apresentarem maior eficácia na vida acadêmica e profissional.

Em outro estudo, Faria et al. (2008) investigaram percepções de barreiras de carreira e de diversidade, e os resultados revelaram diferenças relevantes entre alunos do sexo masculino e feminino, em desfavor destas, nas crenças de visão positiva sobre o mercado de trabalho e maior importância à concretização das preferências de carreira. Adicionalmente, Watts, Frame, Moffett, Van Hein e Hein (2015) evidenciaram que, embora as mulheres universitárias tivessem apresentado níveis mais altos de aspirações profissionais em comparação com os homens, elas relataram mais obstáculos ao desenvolvimento de carreira. Lipshits-Braziler e Tatar (2012) também analisaram questões de diversidade, e os achados indicaram que as percepções quanto aos tipos de barreiras de carreira, ao senso de eficácia e de enfrentamento diferem significativamente conforme o sexo e a etnia.

Em um estudo mais recente, Urbanaviciute et al. (2016) envolveram estudantes e exploraram o papel das barreiras de carreira percebidas, interna e externamente, sobre os resultados vocacionais positivos dos estudantes de graduação. Foi demonstrado que as barreiras de carreira apresentam relação negativa com o compromisso de identidade vocacional por meio da maior satisfação acadêmica.

O conjunto de resultados encontrados em pesquisas confirma a presença da influência das percepções de barreiras de carreira no desenvolvimento profissional e nos resultados alcançados de carreira. Conforme já explicitado, as barreiras de carreira compreendem as condições internas e externas ao indivíduo, mas neste estudo o enfoque será em barreiras externas. Justifica-se tal delimitação ao considerar características específicas do contexto relacionadas com a crise econômica vigente no Brasil, a qual ocasionou taxas elevadas de desocupação no país, além de turbulências diversas no mercado de trabalho como a maior precarização nas relações empregatícias e o aumento das demissões nas empresas (Barbosa Filho, 2017; IBGE, 2017b).

O instrumento em análise nesta investigação (IPBC) foi originalmente desenvolvido em Portugal por Cardoso (2009) com a aplicação em estudantes. A sua construção fundamentou-se teoricamente na abordagem social cognitiva (Lent et al., 1994) e, metodologicamente, no *Career Barriers Inventory* (CBI-R) (Swanson et al., 1996). A seleção inicial de itens do IPBC baseou-se na revisão da literatura, na experiência prática do autor e, principalmente, nos itens e dimensões do CBI-R. Nesse momento, o IPBC incluiu 90 itens.

Com isso, Cardoso (2009) desenvolveu dois estudos iniciais com estudantes da versão experimental do IPBC, a fim de testar características métricas dos itens, consistência interna e outros aspectos psicométricos. A análise fatorial dos resultados permitiu a elaboração de uma forma mais reduzida do instrumento. Logo, a forma definitiva do IPBC foi construída com 74 itens e estas onze

dimensões: Discriminação Geral, Discriminação Sexual, Discriminação Étnica, Falta de Suporte, Saúde, Conflito de Papéis, Restrição de Oportunidades, Indecisão, Limitações na Formação, Falta de Confiança e Falta de Interesse.

A partir desses procedimentos, e objetivando a obtenção de dados normativos de sua versão final, o IPBC foi aplicado em 1005 jovens estudantes, com idade média de 16 anos, sendo 58% mulheres. Os coeficientes *Alfa de Cronbach* variaram entre 0,75 e 0,92 em suas onze dimensões supracitadas, indicando uma boa consistência interna. Os estudos da estrutura final – por meio da análise fatorial em componentes principais – e da validade da medida (conteúdo, critério, construto e discriminante) foram conduzidos, e os achados sugeriram que o IPBC é uma medida de diferentes dimensões da percepção de barreiras de carreira que permite obter resultados válidos para pesquisas com estudantes.

Outros instrumentos psicométricos sobre barreiras de carreira já foram desenvolvidos na literatura, os quais também influenciaram a construção do IPBC (Luzzo & McWhirter, 2001; Swanson & Tokar, 1991a; Swanson & Tokar, 1991b; Swanson et al., 1996). Ressalta-se que, mais recentemente, Urbanaviciute et al. (2016) desenvolveram o *Perceived Career Barriers*, e justificaram que a elaboração de uma nova medida foi importante por melhor refletir o contexto social e cultural em que o estudo foi conduzido. Nesse instrumento, dimensões de barreiras internas e barreiras externas foram englobadas, o que se assemelha à revisão de Cardoso (2009).

A escolha pela análise do IPBC nesta pesquisa esteve embasada na extensa revisão bibliográfica sobre o tema conduzida por Cardoso (2009), o qual elaborou o instrumento considerando diversos estudos prévios e em sua experiência com intervenção em educação e aconselhamento de carreira. Além disso, outras medidas – incluindo o CBI-R de Swanson et al. (1996) –, englobam fatores diversos e um maior número de itens em sua totalidade. Por sua vez, a medida mais recente de Urbanaviciute et al. (2016) demonstrou-se limitada em relação aos fatores contextuais estudados. Assim, ao utilizar o IPBC, além de embasar em aspectos contextuais mais condizentes com a situação atual do Brasil (como falta de suporte e restrição de oportunidades), o objetivo incluiu um instrumento mais sucinto e específico ao contexto, e que seja possível a sua aplicação em estudos futuros que considerem outros construtos relevantes sobre o tema.

Ressalta-se que o IPBC foi aplicado em pesquisas diversas com o enfoque em estudantes no âmbito internacional (Cardoso & Marques, 2008; Cardoso & Moreira, 2009), e tem repercutido investigações recentes sobre desenvolvimento de carreira, principalmente em dissertações e teses desenvolvidas em Portugal (Alexandre, 2015; Fernandes, 2016). Por fim, cabe destacar que, até o momento, não foram desenvolvidos instrumentos para avaliar barreiras de carreira na população brasileira, o que justifica a relevância de realizar um estudo com o objetivo de adaptar o IPBC em uma amostra brasileira de universitários.

Método

Participantes

A amostra teve característica não probabilística e os participantes foram 358 discentes matriculados nos três últimos semestres de cursos de graduação em Administração em Instituições de Educação Superior (IES) localizadas na região sudeste do Brasil. O curso foi escolhido pela ampla oferta de vagas em IES – justificada principalmente pelo custo relativamente baixo de implantação (Paula & Rodrigues, 2006) –, e a consequente facilidade de acesso aos alunos. As idades variaram entre 19 e 51 anos ($M = 26,94$; $DP = 6,03$), em que 78,3% estavam na faixa de 19 e 30 anos. Houve prevalência de pessoas do sexo feminino ($N = 207$; 57,8%) e solteiras ($N = 248$; 69,3%). Em relação à cor, a maioria declarou-se de cor branca ($N = 155$; 43,3%), seguidos de pardos ($N = 150$; 41,9%) e negros ($N = 49$; 13,7%). Muitos alunos ($N = 305$; 85,2%) revelaram que exerciam atividade remunerada no momento da pesquisa. A maior parte dos discentes estava vinculada a IES privadas ($N = 254$; 70,9%) e estudavam no período noturno ($N = 315$; 88,0%).

Instrumentos

Para a aquisição dos dados, o instrumento de pesquisa foi dividido em duas partes. A primeira incluiu a versão do IPBC reduzida e adaptada para o português brasileiro, sendo tais procedimentos conduzidos neste estudo, detalhados a seguir, e a segunda envolveu perguntas relacionadas ao perfil sociodemográfico. A ordem de aplicação foi definida conforme justifica Cozby (2003), em que questões sobre percepções devem aparecer no início, e os dados sociais e demográficos, no final. Dessa forma, foi desenvolvido o *Questionário Sociodemográfico* para a caracterização dos participantes (ex. *Qual a sua idade? Você desenvolve alguma atividade remunerada?*).

Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC): Modificação e Adaptação

Desenvolvido por Cardoso (2009), o IPBC avalia características sobre barreiras de carreira internas e externas ao indivíduo, e contém itens organizados em escala do tipo *Likert* de sete pontos (*não é ou não será uma barreira a dificultará completamente*). Neste estudo, trabalhou-se com a versão reduzida do instrumento, incluindo dimensões de barreiras externas. Assim, o inventário se dividiu nestas dimensões: Falta de Suporte (dez itens), ex. *Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho*; Discriminação Sexual (sete itens), ex. *Ser alvo de assédio sexual no trabalho*; Discriminação Étnica (cinco itens), ex. *Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira*; e, Restrição de Oportunidades (quatro itens), ex. *Não ter oportunidades de progressão na profissão*. No total, o instrumento aplicado contou com 26 itens.

Por fim, para a aplicação do instrumento, foram realizadas simples adaptações referentes à linguagem, com adequações do português de Portugal para o português do Brasil, e também para facilitar o entendimento dos participantes. A conferência de tal adaptação semântica foi conduzida por três juízes da área. Estão relacionados na Tabela 1 os itens que foram adaptados.

Procedimentos de coleta de dados

Para a coleta de dados, procurou-se alcançar maior amplitude das conclusões por meio da inclusão de sujeitos vinculados a diferentes instituições. As IES foram escolhidas pelo critério da conveniência (Cozby, 2003), sendo selecionadas aquelas que demonstraram abertura para a realização desta pesquisa. Os dados foram coletados de forma coletiva, voluntária e em sala de aula. De acordo com Cozby (2003), pode-se esperar que os sujeitos forneçam respostas honestas quando o pesquisador se preocupa em comunicar, aberta e honestamente, os objetivos e usos da pesquisa, além de garantir a comunicação dos resultados obtidos e assegurar o anonimato. Logo, esses itens foram considerados e os seguintes procedimentos adotados: 1) agendamento com as IES para a coleta de dados; 2) nas IES, apresentação do estudo; 3) fornecimento do TCLE para leitura e assinatura dos participantes voluntários; e, 4) aplicação do instrumento de pesquisa, com tempo médio de preenchimento de 25 minutos.

Procedimentos de análise de dados

Os dados primários desta pesquisa foram coletados por meio de um levantamento (*survey*) com a aplicação de questionários, que foram processados e analisados por meio da utilização destes pacotes estatísticos: 1) *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 21; 2) *Analysis of Moment Structures* (AMOS Graphics); e, 3) JAMOVI, versão 0.8.1.5. Inicialmente, pelo SPSS, foram realizadas análises estatísticas descritivas para caracterizar os sujeitos de pesquisa conforme aspectos sociais e demográficos. Na sequência, por meio do AMOS e do JAMOVI, foi realizada

a análise da estrutura fatorial do IPBC e da consistência interna de suas dimensões consequentes.

Utilizou-se o procedimento de análise fatorial confirmatória com método de estimação da máxima verossimilhança (*Maximum Likelihood*) – considerado um dos métodos mais apropriados recentemente –, por meio das diretrizes de Borsa, Damásio e Bandeira (2012) e Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza, e Tomás-Marco (2014). Adicionalmente, o critério de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) (excelente acima de 0,90) e o teste de esfericidade de *Bartlett* (aceitável $p < 0,05$) foram efetuados, os quais avaliam, respectivamente, a adequação da amostra e a significância geral das correlações na matriz de dados (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009; Lloret-Segura et al., 2014).

Com o propósito de averiguar a consistência interna do IPBC, procedeu-se ao cálculo do coeficiente Ômega de McDonald (ω) (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016) por meio do JAMOVI. Esse coeficiente tem sido reportado em métodos estatísticos como uma alternativa robusta para calcular a precisão do instrumento (Dunn, Baguley, & Brunnsden, 2014), e a sua interpretação segue a mesma lógica do *Alfa de Cronbach* (excelente acima de 0,80 e aceitável acima de 0,70) (Nunnally & Bernstein, 1994). Os indicadores utilizados para averiguar a adequação dos modelos estruturais basearam-se em Hair et al. (2009), quais sejam: 1) χ^2 normado, sendo a proporção simples entre χ^2 e o grau de liberdade ($\chi^2:gl$, ótimo menor ou igual 3:10 e aceitável menor que 5:0); 2) *Comparative Fit Index* (CFI) (maior que 0,90); 3) Índice de *Tucker-Lewis* (TLI) (maior que 0,90); e, 4) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) (ótimo entre 0,05 e 0,08 para intervalo de 90% de confiança e aceitável até 0,10).

Aspectos éticos

Os procedimentos adotados obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos conforme resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sendo avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) sob o parecer

Tabela 1

Adaptação Semântica do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC)

Dimensão	Item original	Item adaptado
Falta de Suporte	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o Ensino Secundário	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos
Discriminação Sexual	Ser discriminado pela entidade patronal porque tenho ou planeio ter filhos	Ser discriminado pelo patrão porque tenho ou planeio ter filhos
Restrição de Oportunidades	Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país	Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país
Restrição de Oportunidades	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objectivos de carreira	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira

Fonte: Elaborado pelos autores.

número 2.264.099. Foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) referente à aplicação dos instrumentos para a coleta de dados.

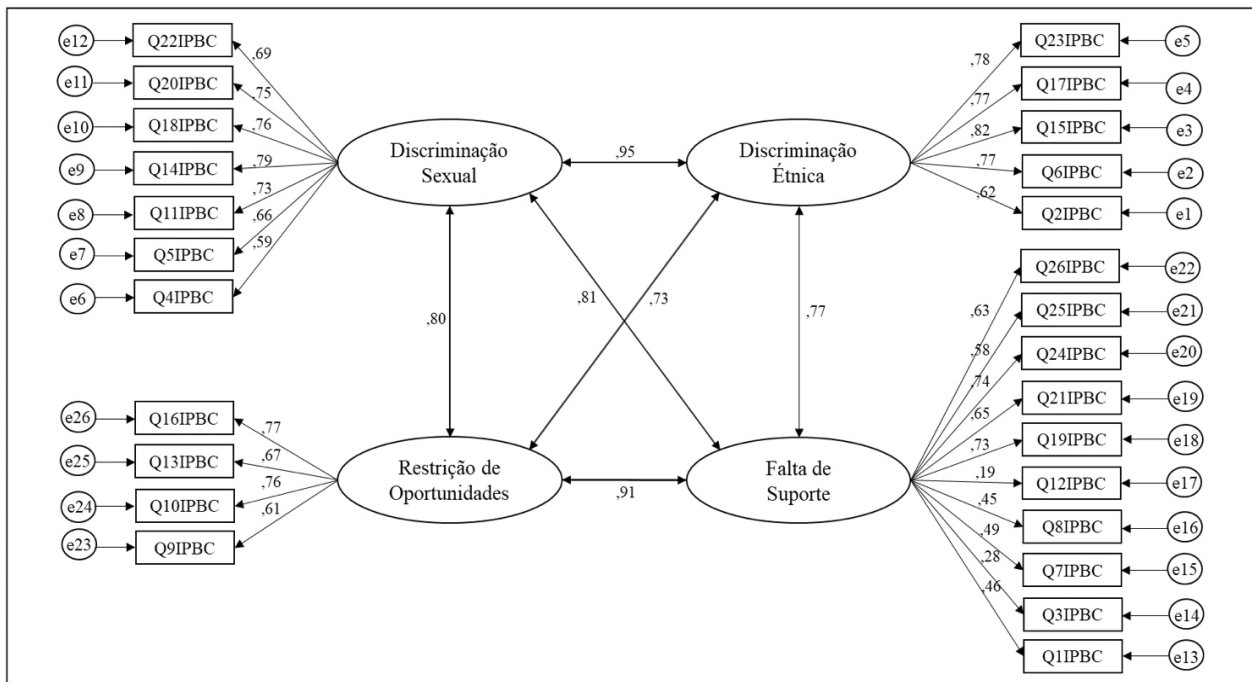
Resultados

Com o objetivo de levantar evidências de validade e confiabilidade para o IPBC em uma amostra de estudantes

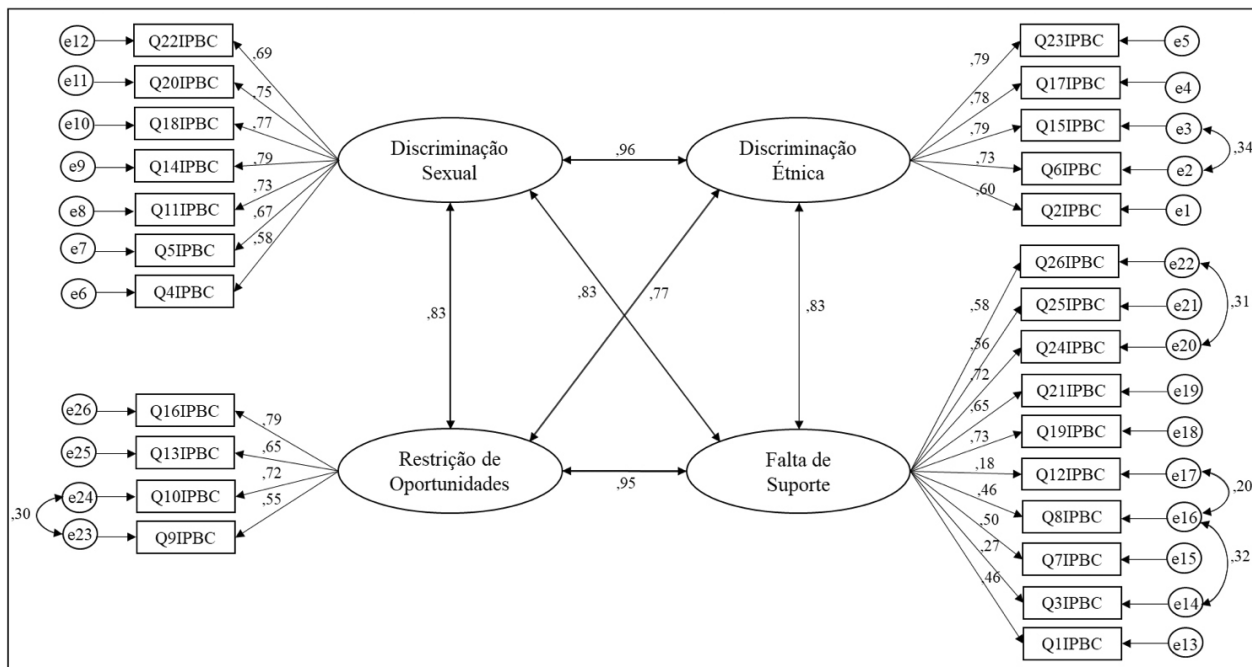
brasileiros, procedeu-se ao teste de modelos teóricos a partir da análise fatorial confirmatória. Os modelos são apresentados na Figura 1.

Primeiramente, analisou-se o modelo original (M1) contendo os 26 itens agrupados conforme configuração dos quatro fatores originais da versão portuguesa de Cardoso (2009) (Falta de Suporte, Discriminação Sexual, Discriminação Étnica, Restrição de Oportunidades).

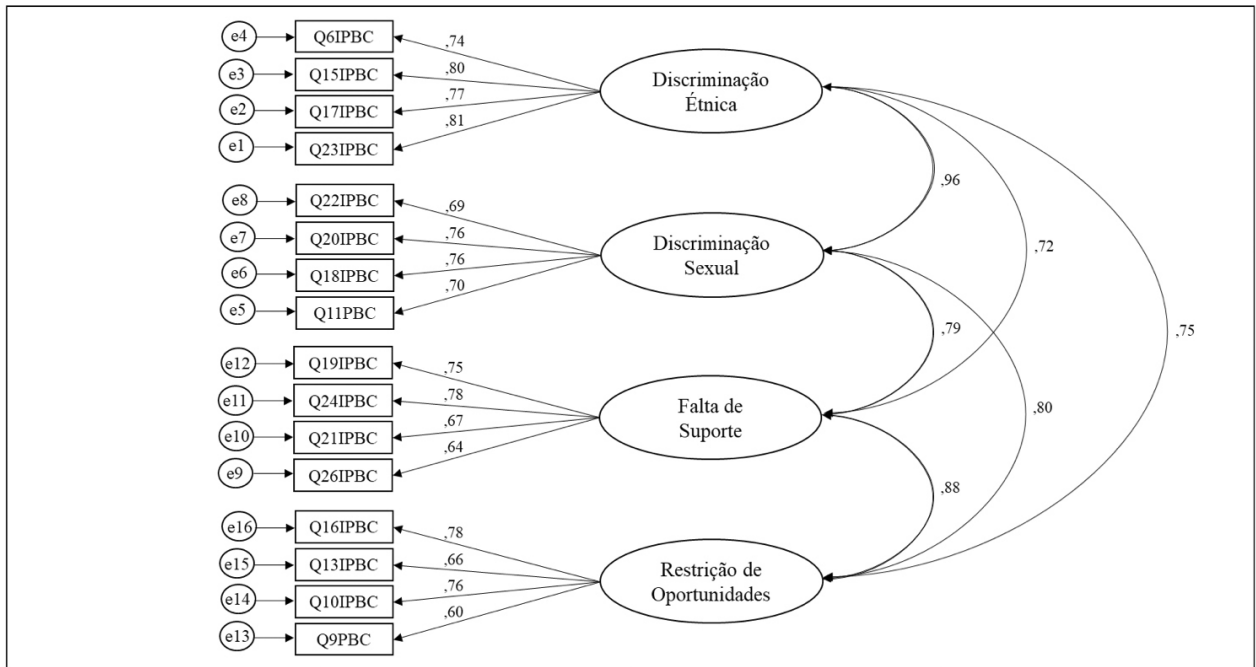
M1



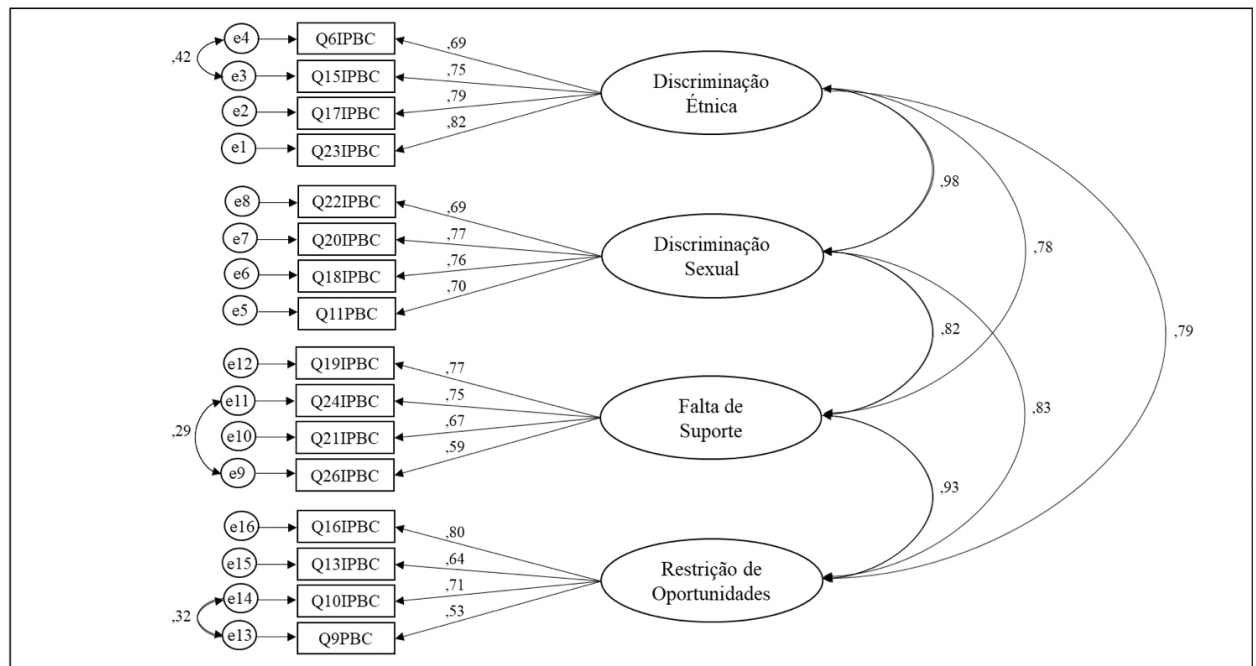
M2



M3



M4



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 1. Modelos: versão reduzida do IPBC

Foram consideradas as correlações entre essas quatro dimensões latentes na análise. Os índices de ajustes indicaram que o M1 não se adequou plenamente aos dados, conforme valores a seguir: [$\chi^2 = 1078,241$; g.l. = 293 ($p < 0,001$); $\chi^2 / \text{g.l.} = 3,680$; CFI = 0,835; TLI = 0,817;

RMSEA (90% CI) = 0,087 (0,081 – 0,092)]. Como modelo alternativo (M2), e considerando indicações do *Modification Indices*, testou-se uma versão concorrente do modelo original com covariância de erro dos seguintes itens: 3 e 8; 8 e 12; 6 e 15; 9 e 10; e, 24 e 26. Porém, não

se obteve também índices plenamente ajustados, os quais são listados a seguir: [$\chi^2 = 928,218$; g.l. = 288 ($p < 0,001$); $\chi^2 / \text{g.l.} = 3,223$; CFI = 0,865; TLI = 0,848; RMSEA (90% CI) = 0,079 (0,073 – 0,085)].

Diante do não ajuste dos modelos M1 e M2, um terceiro modelo (M3) foi testado considerando a redução de itens por dimensão e mantendo os quatro fatores. Para tanto, objetivou-se uma equivalência do número de itens por construto, de modo a conferir representatividade semelhante das categorias na globalidade do instrumento. Ressalta-se que a escolha adequada dos itens desempenha relevância fundamental na clareza da estrutura dos fatores estudados, sendo que a prática comum é selecionar pelo menos três itens por fator, e esses devem cobrir aspectos relevantes de cada uma das dimensões (Lloret-Segura et al., 2014). Nesse sentido, como critério de exclusão, decidiu-se por itens de menor coeficiente de regressão com os fatores, sendo os seguintes itens excluídos: 1, 3, 7, 8, 12 e 25 (Falta de Suporte); 4, 5 e 14 (Discriminação Sexual); e, 2 (Discriminação Étnica). Por meio desse procedimento, o M3 finalizou com 16 itens agrupados em quatro fatores e obteve estes indicadores de ajuste: [$\chi^2 = 398,530$; g.l. = 98 ($p < 0,001$); $\chi^2 / \text{g.l.} = 4,067$; CFI = 0,904; TLI = 0,883; RMSEA (90% CI) = 0,093 (0,083 – 0,102)].

Por sua vez, os índices de adequação do modelo adaptado reespecificado (M4) foram: [$\chi^2 = 294,518$; g.l. = 95 ($p < 0,001$); $\chi^2 / \text{g.l.} = 3,100$; CFI = 0,937; TLI = 0,920; RMSEA (90% CI) = 0,077 (0,067 – 0,087)]. Logo, a estrutura fatorial adaptada do IPBC reteve 16 dos 26 itens iniciais no M1, mantendo as quatro dimensões do modelo original. Os índices KMO e o teste de esfericidade de Bartlett foram ambos significativos, obtendo respectivos valores de 0,93 e $p < 0,001$. São indicados na Tabela 2 os itens do modelo adaptado reespecificado (M4) com as cargas fatoriais estimadas, considerando os melhores indicadores de ajuste.

Os construtos resultantes do M4 foram os seguintes: 1) Discriminação Étnica, que explicou 40,67% da variância dos dados; 2) Discriminação Sexual, que explicou 7,78% da variância dos dados; 3) Falta de Suporte, que explicou 5,36% da variância dos dados; e, 4) Restrição de Oportunidades, que explicou 4,63% da variância dos dados. O primeiro construto refere-se às ações discriminatórias em relação à cor ou etnia do indivíduo, enquanto o segundo construto envolve as ações de discriminação em relação ao sexo biológico. O terceiro construto relaciona-se com dificuldades de carreira referentes ao ambiente em que se vive, como acesso restrito às informações, limitação de serviços de orientação vocacional e contratos trabalhistas precários. Por fim, o último construto refere-se às restrições de oportunidades no contexto geral do mercado de trabalho e na própria profissão escolhida.

De acordo com a Tabela 2, verifica-se que as cargas fatoriais estimadas variaram de 0,53 a 0,82. Os índices de confiabilidade das dimensões variaram de 0,81 a 0,86, os quais indicam uma boa consistência interna do

instrumento. O coeficiente ômega da escala total foi de $\omega = 0,93$, considerado excelente. Os resultados evidenciam, assim, que a análise fatorial confirmatória foi robusta à assimetria dos dados e que os itens relacionados são bons indicadores das quatro dimensões do IPBC. As correlações de Pearson entre as dimensões foram verificadas e indicaram associações positivas e significativas, de moderadas a elevadas, com os valores de r entre 0,61 a 0,81 ($p < 0,01$). A correlação com valor mais elevado encontra-se entre Discriminação Sexual e Discriminação Étnica ($r = 0,81$; $p < 0,01$). Já as correlações com os valores mais baixos encontram-se entre Falta de Suporte e Discriminação Étnica, e Restrição de Oportunidades e Discriminação Étnica (ambos com $r = 0,61$; $p < 0,01$). Por fim, as médias mais elevadas se concentraram nas dimensões Restrição de Oportunidades (4,35) e Falta de Suporte (4,07), e a mais baixa em Discriminação Étnica (3,54).

Discussão

O objetivo deste estudo foi realizar a adaptação da versão modificada do IPBC (Cardoso, 2009) na versão reduzida para barreiras externas de carreira. O instrumento finalizou com 16 itens organizados em quatro dimensões, e os resultados indicaram ajuste satisfatório e índices de confiabilidade adequados para o IPBC. Ressalta-se que, de forma geral, a utilização de um instrumento para avaliar barreiras de carreira na população brasileira é justificada principalmente pela incipiência de outros instrumentos teóricos de base no país. Mais especificamente, o objetivo de replicação do IPBC em outras culturas e em outros grupos de pessoas foi também um motivador relevante para testar o inventário em indivíduos brasileiros concluintes da educação superior.

Mesmo que no presente estudo não houvesse a possibilidade de aplicação da versão completa, os resultados preliminares orientam pesquisadores para a necessidade do desenvolvimento de uma medida que avalie percepções de barreiras de carreira no Brasil, bem como se delinea a necessidade de revisão do instrumento original diante dos novos métodos e procedimentos estatísticos para construção de instrumentos psicológicos (*International Test Commission*, 2017). Assim, justifica-se a importância do construto tendo em vista as pesquisas empíricas já conduzidas que demonstraram a influência das percepções de barreiras em variáveis diversas de carreira, como indecisão (Faria et al., 2008), investimento e planejamento (Cardoso & Moreira, 2009), autoeficácia (Lent et al., 1994), enfrentamento de situações adversas (Lipshits-Brazilier & Tatar, 2012), aspirações de carreira (Watts et al., 2015) e satisfação (Silva & Andrade, 2016).

Para a adaptação do instrumento, optou-se pela redução por meio do enfoque em barreiras externas, com o fim de avaliar dificultadores contextuais (Lent et al., 2000) no desenvolvimento da carreira de indivíduos brasileiros. Adicionalmente, a opção pelo enfoque no ambiente

Tabela 2
Modelo de Barreiras de Carreira

Itens	Cargas Fatoriais			
	DE	DS	FS	RO
Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidas mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico.	0,82			
Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia.	0,79			
Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira.	0,75			
Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça.	0,69			
As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo.		0,77		
Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens).		0,76		
Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego.		0,70		
Ser alvo de assédio sexual no trabalho.		0,69		
Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho.			0,77	
Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.			0,75	
Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.).			0,67	
Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira.			0,59	
Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira.				0,80
Não ter oportunidades de progressão na profissão.				0,71
As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras.				0,64
Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.				0,53
Número de Itens	4	4	4	4
Variância Explicada (%)	40,67	7,78	5,36	4,63
Média	3,54	3,85	4,07	4,35
Desvio Padrão	1,80	1,72	1,54	1,43
Coeficiente Ômega (ω)	0,86	0,82	0,81	0,81

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: Discriminação Étnica (DE); Discriminação Sexual (DS); Falta de Suporte (FS); Restrição de Oportunidades (RO).

externo foi realizada considerando a perspectiva cognitiva de carreira de Lent et al. (1994), os quais conceituam que os fatores contextuais são os principais responsáveis por influenciar as escolhas e os interesses de carreira. Por fim, estudos evidenciaram que as barreiras percebidas no ambiente são mais significativas entre os indivíduos que, historicamente, foram marginalizados em ambientes profissionais – englobando, por exemplo, pessoas de cor negra e mulheres (Luzzo & McWhirter, 2001) –.

A versão reduzida do IPBC contou inicialmente com a estrutura de 26 itens divididos nestas dimensões: Falta de Suporte, Discriminação Sexual, Discriminação Étnica

e Restrição de Oportunidades. Tais dimensões foram selecionadas ao considerar indicadores contextuais e recentes do IBGE (2017a, 2017b). Os dados revelam diferenças no mercado de trabalho em relação à cor e ao sexo dos indivíduos, em que as taxas de desocupação, por exemplo, são maiores entre negros e pardos quando comparados aos brancos, e entre as mulheres quando comparadas aos homens. As pesquisas apontaram também que a taxa de desocupação média no Brasil chegou a 12,4% em 2017, o que totalizou 13 milhões de pessoas desocupadas. Ainda, os dados demonstraram que houve aumento relevante, nos últimos três anos, do número de empregados no setor

privado sem carteira de trabalho assinada (IBGE, 2017a, 2017b). Os resultados justificam as dimensões utilizadas no IPBC, os quais se referem à discriminação, à falta de suporte e à restrição de oportunidades na carreira.

Com o objetivo de avaliar a estrutura hipotetizada no instrumento e confirmar a teoria de base do IPBC, a análise fatorial confirmatória foi utilizada (Lloret-Segura et al., 2014). A partir dessa análise, permaneceram-se as mesmas quatro dimensões para a versão reduzida do IPBC, porém com menor número de itens. A estrutura quadrifatorial adaptada reteve 16 dos 26 itens iniciais. As dimensões obtiveram balanceamento com quatro itens em cada uma. Ressalta-se que estudos anteriores consideraram barreiras do tipo externas semelhantes a essas. Por exemplo, Swanson e Tokar (1991a) englobaram percepções sobre empecilhos no ambiente de trabalho; Luzzo e McWhirter (2001) sobre discriminação; e, Urbanaviciute et al. (2016) sobre restrições no mercado de trabalho.

Apesar da dificuldade em realizar a adaptação da medida para o contexto brasileiro, uma vez que foi necessário testar quatro modelos, os índices de ajuste do modelo final foram considerados ótimos para $\chi^2:gl$ (3,100) e RMSEA (0,077) e bons para CFI (0,937) e TLI (0,920) (Hair et al., 2009). Quanto à fidedignidade, verificou-se que os coeficientes ômega (ω) (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016) do instrumento total ($\omega = 0,93$) e de cada dimensão ($\omega = 0,81$ a $0,86$) foram excelentes, o que sugere uma ótima consistência interna. Salienta-se que, para evidenciar a validade do instrumento, Cardoso (2009), autor original do inventário, utilizou o procedimento da análise fatorial exploratória. Essa análise é usada para “construir” a teoria – isto é, busca-se o conhecimento mais aprofundado sobre os fatores latentes subjacentes às variáveis manifestas –, enquanto a análise fatorial confirmatória é usada para “confirmá-la”. Assim, a análise fatorial exploratória impõe restrições mínimas à obtenção de uma solução de fator inicial; enquanto a análise fatorial confirmatória impõe restrições mais fortes para testar a estrutura do fator (Lloret-Segura et al., 2014).

Por fim, os achados em relação às correlações das dimensões foram coerentes com o que apontou Cardoso (2009), pois o valor mais elevado concentrou entre Discriminação Étnica e Discriminação Sexual. O autor explica que essas dimensões foram segregadas no IPBC pelo critério de análise do conteúdo geral, mas que comumente emergem em estudos como um fator comum relativo à discriminação de maneira mais ampla. No tocante às médias, verifica-se que o escore mais baixo concentrou-se em discriminação étnica, o que foi provavelmente influenciado pelo perfil da amostra uma vez que a minoria declarou-se de cor negra. Em contrapartida, as médias mais altas relacionaram-se com restrições de oportunidades e falta de suporte. Os resultados evidenciam, pois, uma visão pessimista sobre o desenvolvimento profissional e a inserção e manutenção no mercado de trabalho, o que pode contribuir para moldar estados emocionais

negativos nos indivíduos – como tristeza e ansiedade (Silva & Andrade, 2016). Tais achados evidenciam, ainda, que os fatores ambientais como a falta de oportunidades de progressão na profissão, as dificuldades em planejar a carreira devido à instabilidade econômica contextual e os contratos precários de trabalho influenciam as percepções de carreira, estando em conformidade com os pressupostos da TSCDC (Lent et al., 1994) e outros resultados de estudos desenvolvidos recentemente (Lipshits-Brazilier & Tatar, 2012; Wright et al., 2014).

Diante desses aspectos, considera-se que foi alcançado o objetivo de levantar evidências iniciais de validade e confiabilidade para a versão reduzida do IPBC em uma população adulta inserida na região sudeste do Brasil. Até o momento, tal instrumento não havia sido replicado fora de Portugal, país em que foi validado. Ressalta-se, porém, que novas revisões do instrumento são necessárias, incluindo estudos que envolvam a análise da estrutura fatorial do inventário no contexto brasileiro, assim como o delineamento de novas categorias que possam influenciar de forma significativa os indivíduos em suas percepções de barreiras externas de carreira – como restrições familiares e limitações financeiras (Urbanaviciute et al., 2016) e desaprovação por pessoas consideradas significativas (Swanson et al., 1996).

Com a versão adaptada do IPBC, busca-se contribuir com estudos que envolvam indivíduos que já possuam objetivos formulados de carreira (como finalistas de cursos), para assim explorar as avaliações de barreiras. Em consonância com o que afirma Cardoso (2009), ao investigar dificultadores contextuais da progressão na carreira, estratégias específicas podem ser adotadas, principalmente pelas IES, no sentido de promover reflexões e ações junto aos estudantes para que possam lidar com as barreiras percebidas. Ainda, outras possibilidades de aplicação prática junto aos indivíduos, a partir do IPBC, devem ser destacadas, como o aconselhamento individual por meio de um planejamento de carreira com maior especificidade e a maior facilidade no delineamento de propósitos de carreira, tendo como base os desafios que devem ser priorizados para superação.

Algumas limitações desta pesquisa devem ser salientadas. Primeiramente, considerando a região de aplicação – sudeste do Brasil –, o instrumento de barreiras utilizado demanda novas aplicações no contexto brasileiro para ser possível analisar mais detalhadamente a sua estrutura e revisar novas possibilidades de dimensões. Os universitários envolvidos estavam vinculados a uma área de atuação, e por isso outros cursos devem ser contemplados em novas investigações. Adicionalmente, a maioria das IES participantes foi de natureza privada, e com a oferta do curso em Administração no período noturno, sendo outras limitações. Com isso, houve pouca expressividade, por exemplo, de universitários que se dedicam apenas aos estudos. Outra limitação notada foi no perfil da amostra, em que não se obteve quantidade expressiva de discentes

de cor negra ao comparar os demais subgrupos. Para estudos futuros, recomenda-se a reflexão mais detalhada para a compreensão do fenômeno barreiras de carreira, inclusive com a tentativa de outras medidas específicas, ou a partir de entrevistas em profundidade. Adicionalmente, como o enfoque desta investigação foi em barreiras externas, a contemplação de barreiras internas sugere um bom potencial para novas pesquisas.

Conclusão

O objetivo deste estudo foi levantar indicadores de validade e precisão para a adaptação do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) em uma amostra de universitários inseridos na região sudeste do Brasil, sendo esse propósito alcançado. Ao considerar o contexto de pesquisas sobre carreira no Brasil, o IPBC adaptado

torna-se relevante por considerar um fenômeno central na vida dos indivíduos, qual seja o desenvolvimento da carreira. Ainda, o instrumento foi especificamente aplicado em universitários que estavam concluindo a educação superior, sendo essa uma das etapas mais relevantes na carreira. Por meio do instrumento proposto, novas pesquisas podem ser desenvolvidas para maior compreensão de variáveis centrais de carreira. Além disso, baseando em sua utilidade prática, procedimentos de intervenção podem ser aplicados junto a indivíduos que buscam se desenvolver na carreira. Salienta-se, contudo, que as evidências de validade e confiabilidade identificadas são iniciais e que novas revisões do instrumento são necessárias. Assim, investigações futuras em que há a associação de barreiras de carreira com outros construtos relacionados à carreira, bem como análises que envolvam diferentes grupos de pessoas, são necessárias para o aprimoramento da medida.

Referências

- Alexandre, S. F. C. (2015). *Percepção de barreiras da carreira e da mobilidade e atitudes de carreira sem fronteiras: estudo com uma amostra de trabalhadores do setor energético* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10451/20802>
- Ambiel, R. A., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicología desde el Caribe*, 33(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071>
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs.
- Barbosa Filho, F. H. (2017). A crise econômica de 2014/2017. *Estudos Avançados*, 31(89), 51-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890006>
- Borges, L. F. L., & De Andrade, A. L. (2014). Preditores da carreira proteana: um estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 153-163.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272253201314>
- Cardoso, P. (2009). *Manual do inventário de percepção de barreiras da carreira* (ed. 1). Évora: Universidade Évora. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10174/2517>
- Cardoso, P., & Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: the importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9135-y>
- Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 177-188. DOI: [10.1007/s10775-009-9163-2](https://doi.org/10.1007/s10775-009-9163-2)
- Cozby, P. C. (2003). Pesquisa de levantamento: uma metodologia para estimular pessoas a falar sobre si mesmas. In: Cozby, P. C. *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas, 141-170.
- Creed, P., & Hood, M. (2009). Career development, planning and management from the organisational perspective. In: Collin, A. & Patton, W. A. *Vocational psychological and organizational perspectives on career: toward a multidisciplinary dialogue*. Rotterdam: Sense Publishers, 41-62.
- De Andrade, A. L., Pissaia, A. T., Silva, M. Z., & Oliveira, M. Z. (2016). Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de Psicologia. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(4), 677-688. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400011>

- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsten, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Faria, L. C., Taveira, M. D., & Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17-30.
- Fernandes, T. C. M. (2016). *Crenças de carreira em estudantes de cursos profissionais* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10451/27171>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6 ed.). Porto Alegre: Bookman Editora.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2017b). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Terceiro Trimestre de 2017*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2017a). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Algumas características da força de trabalho por cor ou raça*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2017). *Indicadores de Qualidade da Educação Superior 2015*. Brasília: INEP.
- International Test Commission (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (Second edition). Recuperado de www.InTestCom.org
- Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A. M., & Silva, B. T. A. O. (2014). Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. *Temas em Psicologia*, 22(2), 329-340. DOI: <https://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-05>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Treistman, D. (2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84-92. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.52.1.84>
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: a test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Lipshits-Brazil, Y., & Tatar, M. (2012). Perceived career barriers and coping among youth in Israel: ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 545-554. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.010>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 79(1), 61-67. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01944.x>
- Michel, R. E., Hays, D. G., & Runyan, H. I. (2015). Faculty member attitudes and behaviors toward male counselors in training: a social cognitive career theory perspective. *Sex Roles*, 72(7-8), 308-320. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-015-0473-1>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd edition). New York: McGraw-Hill New York.
- Paula, A. P. P. D., & Rodrigues, M. A. (2006). Pedagogia crítica no ensino da administração: desafios e possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 46(SPE), 10-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902006000500001>

- Santos, A. L. D., & Gimenez, D. (2015). Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, 29(85), 153-168. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142015008500011>
- Silva, M. Z., & Andrade, A. L. (2016). Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: o desenvolvimento de uma medida (EPNC). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 175-187.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106. DOI: 10.1016/0001-8791(91)90020-M
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 344-361. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90043-L)
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462. DOI: <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244. DOI: <https://doi.org/10.1177/106907279600400207>
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.
- Teixeira, M. O., & Costa, C. J. (2017). Carreira e bem-estar subjetivo no ensino superior: Determinantes pessoais e situacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 19-29. DOI: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p19>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7(769), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001>
- Vasconcellos, V. C., Borges-Andrade, J. E., Porto, J. B., & Fonseca, A. M. D. O. (2016). Carreira nas organizações: revisão da produção brasileira no âmbito do microcomportamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 73-87.
- Watts, L. L., Frame, M. C., Moffett, R. G., Van Hein, J. L., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 10-22. DOI: <https://doi.org/10.1111/jasp.12271>
- Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 36-46. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00128.x>

Recebido: 16/09/2018

1ª Reformulação: 15/04/2019

Aceito: 21/01/2020

Sobre os autores:

Mariana Ramos de Melo é Mestre e Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

E-mail: mariramos.melo@gmail.com

Priscilla de Oliveira Martins-Silva é Graduada, Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo. Docente do Departamento de Administração, do Programa de Pós-Graduação em Administração e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil.

E-mail: priscillamartinssilva@gmail.com

Alexsandro Luiz De Andrade é Doutor em Psicologia. Coordenador do Laboratório de Avaliação e Mensuração Psicológica-AMP. Docente do curso de Psicologia, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil. Bolsista de Produtividade CNPq. Recebe financiamento de pesquisa pela Fundação de amparo à pesquisa e inovação o Espírito Santo (FAPES).

E-mail: alexsandro.deandrade@yahoo.com