

Deniel Gomes Frutuoso

**BARREIRAS E SUPORTE: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UM INSTRUMENTO
INTEGRADO DE VARIÁVEIS CONTEXTUAIS DE CARREIRA**

Uberlândia

2022

Deniel Gomes Frutuoso

**BARREIRAS E SUPORTE: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UM INSTRUMENTO
INTEGRADO DE VARIÁVEIS CONTEXTUAIS DE CARREIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção de Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Lígia Carolina Oliveira-Silva

Uberlândia

2022

Deniel Gomes Frutuoso

**BARREIRAS E SUPORTE: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UM INSTRUMENTO
INTEGRADO DE VARIÁVEIS CONTEXTUAIS DE CARREIRA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Lígia Carolina Oliveira-Silva

Banca examinadora

Uberlândia, 24 de março de 2022.

Prof^a. Dr^a. Lígia Carolina Oliveira Silva

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof^a. Dr^a. Áurea de Fátima Oliveira

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof^a. Dr^a. Lígia Abreu Gomes Cruz

Centro Universitário IESB – Distrito Federal

Uberlândia

2022

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, que mostrou que ser humano, ser curioso, ser autêntico e obter conhecimento não são exclusivos de um ensino formal.

À minha mãe, que prova a cada dia que uma mulher pode ser o que ela quer e o que ela sonha em ser.

À minha irmãzinha, que mostra a alegria de ver alguém crescer, festejando as pequenas conquistas da vida.

A minha vó Lourdimar e minha tia Stênia, que desde o início me incentivaram a prosseguir e a me sustentar na universidade.

Ao meu avô João, que não está mais entre nós, mas deixou seu sobrenome, que hoje se tornou meu orgulho.

Aos meus amigos, que eu chamo de Família, que me divertem e me dão energia para prosseguir por dias a fio.

Às minhas irmãs e aos meus irmãos de outras mães, que têm acompanhado minha jornada.

À Lígia Carolina, que me acolheu e me acompanhou durante toda a graduação, não medindo esforços em ser profissional, orientadora e amiga.

À Pollyana e Elizabeth Fernandes, Louise Araújo e tantos outros professores e professoras que me fizeram desenvolver uma paixão pelos estudos, pela arte e pela ciência.

RESUMO

A Teoria Sócio-Cognitiva de Carreira surgiu no século XX e apresenta-se com grande contingente de evidências sobre como as pessoas se interessam e perseguem determinadas carreiras. Dentro desta tradição, estão os estudos de percepção de barreiras e suporte na carreira, que buscam entender os motivos que favorecem ou impedem o desenvolvimento de carreira através de escalas psicométricas, investindo em reconhecer estas percepções individuais. Apesar do campo estar relativamente desenvolvido a nível internacional, ainda há uma lacuna de escalas para mensurar tais temáticas no contexto brasileiro. Logo, o objetivo deste estudo é traduzir, adaptar e buscar evidências de validade das escalas *CBI-Likelihood*, *CBI-Coping* e *Career Barriers Questionnaire*. Em primeiro momento, as escalas foram avaliadas através de análises fatoriais exploratórias, visando investigar as adequações das estruturas fatoriais para o contexto brasileiro. Em seguida, foram conduzidas análises fatoriais confirmatórias para verificar os índices de ajuste dos modelos encontrados na análise anterior. Os resultados sugerem que as estruturas fatoriais preconizadas pelos estudos originais não puderam ser mantidas, entretanto, outras soluções fatoriais sustentaram a plausibilidade dos modelos, conforme indicado pelos índices de ajustes. As evidências de validade de ambas escalas permitem a proposição de um inventário que permite a análise das percepções de suporte e barreiras na carreira de populações distintas.

Palavras-Chave: Barreiras; Suporte; Carreira; Teoria Sócio-Cognitiva de Carreira.

ABSTRACT

The Social Cognitive Career Theory emerged in the 20th century and presents itself with a large amount of evidence on how people are interested in and pursue certain careers. Within this tradition, there are studies on the perception of barriers and career support, which seek to understand the reasons that favor or hinder career development, with numerous psychometric scales that invest in recognizing individual perceptions. Although the field is relatively developed internationally, there is still a gap in scales to measure such themes in the Brazilian context. Therefore, the objective of this study is to translate, adapt and seek evidence of validity of the *CBI-Likelihood*, *CBI-Coping* and *Career Barriers Questionnaire*. At first, the scales were evaluated through exploratory factor analysis, aiming to investigate the adequacy of the factor structures for the Brazilian context. Then, confirmatory factor analyzes were carried out to verify the fit indices of the models found in the previous analysis. The results suggest that the factor structures recommended by the original studies could not be maintained, however, other factor solutions supported the plausibility of the models, as indicated by the adjustment indices. The validity evidences of both scales allow the proposition of an inventory that allows the analysis of perceptions of support and barriers in the career of different populations.

Keywords: Barriers; Support; Career; Social Cognitive Career Theory.

Lista de Tabelas

Tabela 1. <i>Resumo das características das subescalas de Raiff</i>	25
Tabela 2. <i>Caracterização das amostras</i>	27
Tabela 3. <i>Matriz da Subescala de Encontrar Barreiras</i>	33
Tabela 4. <i>Temáticas dos fatores - Subescala de Barreiras na Carreira</i>	34
Tabela 5. <i>Correlações de Pearson da Subescala Encontrar Barreiras</i>	35
Tabela 6. <i>Correlações de Pearson e Alfas das Subescalas Superar Barreiras</i>	36
Tabela 7. <i>Matriz da Subescala de Suporte na Carreira</i>	38
Tabela 8. <i>Temáticas dos fatores - Subescala de Suporte na Carreira</i>	39

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
Barreiras na Carreira: Teoria e mensuração	12
Suporte na carreira: Teoria e mensuração	18
Estudos recentes: Quais os direcionamentos dos fatores contextuais?	20
MÉTODO	21
Instrumentos	22
Questionário Sociodemográfico	22
Encontrar Barreiras (<i>Career Barriers Inventory (CBI) - Likelihood</i>)	22
Superar Barreiras (<i>Career Barriers Inventory (CBI) - Coping</i>)	24
Suporte na Carreira (<i>Career Supports Questionnaire - CSQ</i>)	25
Participantes	26
Procedimentos	27
Análise de dados	28
Análise Fatorial Exploratória (AFE)	28
Análise Fatorial Confirmatória (AFC)	29
RESULTADOS	29
AFE: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Encontrar Barreiras	29
Confiabilidade e Correlações: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Superar Barreiras	35
AFE: Suporte na Carreira	37
AFC: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Encontrar Barreiras	39
AFC: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Superar Barreiras	41
AFC: Suporte na Carreira	43
DISCUSSÃO	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
APÊNDICES	50
Apêndice A - Questionário Sociodemográfico	50
Apêndice B - Inventário de Perspectivas Contextuais na Carreira	51
Apêndice C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	53
REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o trabalho tem um papel central na vida das pessoas e, por isso, pode ser imbuído de inúmeras dúvidas como onde trabalhar, como se preparar para um emprego, como mudar de carreira e como agir na perda deste (Swanson & Fouad, 2015). Nessa perspectiva, a orientação de carreira aparece com um papel crucial no interjogo do mundo do trabalho, pois através da aplicação de inúmeras ferramentas, o psicólogo ajuda o cliente a definir objetivos para desenvolver sua carreira.

Porém, Brown (2002) aponta que, tradicionalmente, os estudos vocacionais foram voltados para homens brancos de linhagem europeia. Mais recentemente, as mudanças no cenário mundial permitiram que o ambiente laboral se tornasse mais diverso, com variabilidade de raças, etnias e gênero. Esses avanços, entretanto, ainda vêm acompanhados de disparidades no salário, nas posições de liderança e até no processo de escolha de carreira (Swanson & Fouad, 2015; Melo, 2018). Nesse sentido, compreender essas mudanças no mundo do trabalho também significa que iniciativas relativas ao aconselhamento de carreira, por exemplo, deveriam atentar-se para os fatores contextuais e psicológicos, tais como barreiras e suporte, que podem impedir esses públicos minoritários de engajar-se nas carreiras que desejam.

O campo da psicologia da carreira data de mais de 100 anos em pesquisas que buscam teorizar a escolha de carreira, a adequação trabalho-pessoa e até o processo de aposentadoria. As pesquisas neste campo são marcadas por períodos e temáticas específicas. As primeiras décadas de 1900, por exemplo, foram marcadas pelas primeiras teorias vocacionais e de interesse. De 1950 a 1980, os estudos sobre escolha, desenvolvimento e indecisão de carreira se intensificaram. Entre os anos 1980 a 2000, a adaptabilidade de carreira apresentou considerável ascensão, assim como a análise dos preditores de sucesso de carreira e, especialmente, os reflexos da participação feminina no mercado de trabalho e as desigualdades de gênero. No período mais recente, dos anos 2000 até o presente, as metodologias de pesquisa

de carreira se sofisticaram com o uso de variáveis moderadoras, mediadoras e análise de persistência no tempo (Wang & Wanberg, 2017).

Paralelamente, por mais de 60 anos, os instrumentos psicométricos têm sido grandes aliados da avaliação de carreira. Orientadores de carreira utilizam tais ferramentas como fontes de obtenção de informações que permitem mensurar construtos específicos, prover discussões e *insights* sobre características do indivíduo (como desempenho, interesses e barreiras) e, especialmente, propor possibilidades de ação (Kidd, 2006; Bourne, 2008). Nathan e Hill (2006) já apontavam seis benefícios do uso de escalas para o aconselhamento de carreira: 1) Provisão de uma estrutura para o diálogo; 2) Aumento da clareza e da confiança; 3) Estímulo a novos *insights* pessoais; 4) Proposição de perspectivas de ajuda a longo prazo; 5) Redução do risco de decisões acidentais; 6) Suporte na explicação de comportamentos antecedentes no trabalho (p. 72, tradução nossa). Os autores pontuam, por exemplo, a facilidade dos clientes para se autoavaliarem através de escalas. Aspectos como a objetividade, a validade, a confiabilidade e a comparação com grupos normativos são apontados como os diferenciais do uso de instrumentos quantitativos na avaliação de carreira.

O uso da psicometria, portanto, mostra-se importante também no campo da carreira, por corresponder a um modelo teórico, pelo uso da estatística e pelo rigor do método (Bourne, 2008). A relação entre a psicometria e o campo de estudos em carreira é estreita desde as primeiras teorias vocacionais, que tinham a pretensão inicial de explicar a escolha e a adequação de indivíduos às suas carreiras através de modelos de traço e fator. A avaliação de carreira, de acordo com Kidd (2006), "envolve o recolhimento de evidências sobre os indivíduos em função de ajudá-los a gerir suas carreiras" (p. 99, tradução nossa) e, conforme tal premissa, pode-se presumir que escalas de suporte e barreiras, por exemplo, são capazes de identificar potencialidades e impedimentos provindos do contexto de vida do indivíduo. Kidd (2006) explica a importância dos testes psicométricos no auxílio do avanço da carreira, sendo

ferramentas assertivas conforme a necessidade apresentada pelo orientando. Se, por exemplo, forem identificados discursos de impedimentos generalizados e não característicos, não seria assertivo usar um teste de interesse, mas sim de barreiras na carreira, que poderia identificar quais são, de fato, os principais problemas enfrentados, podendo se ter ou não a percepção consciente até o momento da aplicação.

A literatura internacional já tem dado a devida atenção para a utilização de escalas psicométricas para mensuração dos construtos de barreiras e suporte na carreira, fatores estes amplamente ligados ao processo de desenvolvimento de carreira (e. g. Cardoso & Marques, 2008; Raiff, 2004; Fouad et al., 2010). Cardoso e Marques (2008), por exemplo, utilizaram uma adaptação portuguesa do instrumento clássico de barreiras na carreira de Swanson, Daniels e Tokar (1996) em adolescentes portugueses, atentando-se para características sociodemográficas, imigração e como estas se relacionam com a percepção de barreiras de carreira.

Apenas recentemente os estudos brasileiros começaram a dar a devida atenção para mensuração dos construtos de barreiras e suporte na carreira, sobretudo através de escalas psicométricas. Lima (2019), por exemplo, investigou a relação dos resultados das escalas adaptadas de Inventário de Barreiras na Carreira Revisado (CBI-R) e o Questionário de Suporte na Carreira (CSQ) com a ansiedade e depressão em mulheres, baseado nas diferentes áreas de atuação, isto é, ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas (da sigla *STEM*) ou demais áreas (não-*STEM*). Os resultados apontaram que a percepção de barreiras e o suporte têm papel importante na apresentação de sintomas desses transtornos. Silva (2021), por sua vez, conduziu um estudo qualitativo e quantitativo utilizando entrevistas e o Inventário de Barreiras na Carreira (CBI), a Escala de Autoeficácia Profissional (EAP) e a Escala de Aspiração de Carreira (CAS) para investigar o impacto de um processo de orientação e planejamento de carreira em mulheres em áreas predominantemente masculinas. Os resultados apontaram que a percepção

de barreiras não diminuiu após o processo, mas a percepção de superação aumentou, indicando mais propensão a acreditar que as barreiras podem ser superadas. A variável de autoeficácia profissional apresentou aumento significativo nos valores, além da diminuição dos relatos de insegurança. Por fim, identificou-se que a aspiração de carreira não apresentou diferença significativa entre as médias iniciais e finais, e para além disso, os valores tiveram um decréscimo.

O interesse em investigar as variáveis contextuais de carreira produzidos por Lima (2019) e Silva (2021) são, indubitavelmente, avanços para estudos da área de carreira, entretanto, a principal limitação de ambas as pesquisas incide na falta de validade psicométrica observada em contexto brasileiro para os instrumentos de barreiras e suporte na carreira utilizados pelas autoras. Ao se comparar os estudos brasileiros com a literatura internacional, temos o mesmo resultado, pois percebe-se uma lacuna considerável quanto à utilização de instrumentos com evidências de validade para barreiras e suporte na carreira. Em uma breve pesquisa realizada na plataforma *Google Acadêmico* com as palavras-chave “barreiras na carreira” e “suporte na carreira”, encontrou-se que a maioria dos estudos da área são produzidos em Portugal, especialmente pelas universidades de Aveiro, Lisboa e Évora. Dessa forma, presume-se que os estudos brasileiros em relação ao tema são escassos, em particular sobre a falta de instrumentos válidos que possam mensurar os construtos.

A proposição de instrumentos estandardizados pode ser importante porque contribui para delimitar temas importantes para o aconselhamento e planejamento de carreira. Para além disso, auxiliará na tradução de aspectos subjetivos para objetivos, garantindo intervenções mais assertivas no processo de aconselhamento. Portanto, o presente estudo tem como objetivo traduzir, adaptar e examinar evidências de validade de escalas psicométricas de barreiras (*Career Barriers Inventory – Likelihood e Coping*) e suporte na carreira (*Career Support*

Questionnaire), utilizando-se de análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória, buscando sempre apontar a importância teórica e prática para os estudos de carreira.

Barreiras na Carreira: Teoria e mensuração

Constantemente se questiona por quais motivos um grupo específico de indivíduos não se engaja em determinadas carreiras. Por consciência dessas desigualdades, desde meados dos anos 1970 os estudiosos da área têm se esforçado para explicar o construto que tem sido denominado comumente como barreiras no desenvolvimento de carreira (Swanson & Woitke, 1997). Historicamente, este construto esteve ligado à carreira de mulheres (Swanson & Woitke, 1997), dado que havia um consenso de que as mesmas não estavam utilizando suas habilidades plenamente, o que propiciava lacunas de progressão e descontentamento (Swanson & Tokar, 1991; Swanson et al., 1996).

Neste contexto, surgiram estudos preocupados em definir direcionamentos claros para atuação com aconselhamento de carreira. Swanson e Tokar (1991), por exemplo, criticaram as lacunas deixadas pelos estudos anteriores de barreiras de carreira, especificando a importância de se considerar não somente o gênero feminino, mas outros aspectos como idade, raça e momento específico da carreira. Não somente, havia uma insatisfação com a utilização de métodos subjetivos e, desse modo, foi proposta a criação de um instrumento objetivo e multidimensional para medir as barreiras na carreira, denominado *Career Barriers Inventory* (CBI; Swanson & Tokar, 1991).

O CBI de Swanson e Tokar (1991) foi baseado em uma extensa revisão da literatura sobre barreiras, especialmente nos achados anteriores dos autores que se distanciavam da dicotomia clássica de barreiras, ou seja, internas (como autoconceito e motivação) e externas (como discriminação). A partir de uma visão de três vias (social/interpessoal, atitudinal e interacional), buscou-se construir itens que pudessem abarcar essa nova perspectiva acerca dos

tipos de barreiras. Após as testagens, os 112 itens apontaram 18 fatores. Neste mesmo estudo, verificou-se uma diferença de percepção de barreiras entre os gêneros, no qual as mulheres declaravam, por exemplo, discriminação no ambiente de trabalho, enquanto os homens relatavam inaptidão física (Swanson & Tokar, 1991).

Simultaneamente ao desenvolvimento dos estudos de barreiras na carreira de Swanson e colaboradores, Lent, Brown e Hackett (1994) se empenhavam em formas de esquematizar o processo de escolha e desenvolvimento de carreiras, buscando entender os mecanismos sociocognitivos que motivavam (ou não) as pessoas a perseguir determinadas carreiras, além de se preocuparem em aplicações que pudessem ajudar na superação das barreiras. A partir da teoria social cognitiva de Bandura (1986), desenharam uma estrutura para explicar esses fenômenos, unindo os conceitos de autoeficácia, da expectativa de resultado e da definição de objetivos, que culminou na Teoria Sócio-Cognitiva de Carreira (TSCC; Lent et al., 1994; Lent, Brown & Hackett, 1996).

Lent e seus colaboradores (1994, 1996) esquematizaram a TSCC utilizando-se de 3 principais construtos: a autoeficácia, a expectativas de resultados e os objetivos. A autoeficácia é compreendida como a capacidade que o indivíduo atribui a si de realizar determinada tarefa. A expectativa de resultados seria a avaliação acerca das consequências de se engajar em determinada atividade, sejam positivas ou negativas. Os objetivos, por fim, são escolhas e ações traçadas para alcançar determinadas metas relativas à carreira.

Resumidamente, a teoria organiza-se da seguinte forma: a partir das individualidades, como o gênero, em interação com o contexto social, seriam geradas experiências de aprendizado que, por sua vez, editariam crenças de autoeficácia e expectativas de resultados. A própria autoeficácia também impactaria nos resultados esperados, devido à crença da pessoa em realizar (ou não) com maestria certa atividade. A convergência destes constituiriam os interesses para determinados assuntos e carreiras a partir da confiança do indivíduo em realizar

atividades condizentes com suas crenças de eficácia. Tais crenças propiciariam a elaboração de objetivos e comportamentos orientados para alcançar metas mais bem definidas. Todo este processo seria retroalimentado a partir da *performance* e das realizações, reeditando as experiências de aprendizado, provando ser um processo fluido ao longo da vida do sujeito (Lent et al., 1994; Lent et al., 1996; Lent, Brown & Hackett, 2000).

A TSCC oferecia, portanto, explicações acerca das variáveis contextuais e pessoais que poderiam influenciar no desenvolvimento e na escolha de carreira. Demonstrou-se um modelo teórico que utiliza dos conceitos de *performance*, de processo de escolha, de interação indivíduo-ambiente e de fatores sociocognitivos para explicar porque as pessoas perseguem e constroem objetivos para determinadas carreiras em detrimento a outras (Lent et al., 1996; Lent et al., 1994; Albert & Luzzo, 1999).

Pioneira, já na década de 1990 a TSCC discutia questões étnico-raciais e de orientação sexual e, especialmente, as barreiras percebidas no desenvolvimento de carreira de mulheres, explicitando o papel crucial da autoeficácia e das expectativas de resultado (variáveis cognitivas), bem como o papel da socialização para determinar os interesses individuais de carreira (Lent et al., 1994; Lent et al., 1996). Já previa, por exemplo, a importância de se desenvolver autoeficácia e promover *performance* não estereotípica de gênero (Lent et al., 1996).

Preocupando-se com a aplicação prática no aconselhamento e na pesquisa empírica, Swanson et al. (1996) discutiram a importância da existência de uma estrutura teórica que pudesse embasar e integrar os estudos passados e futuros em relação ao construto de barreiras percebidas. Para os autores, os estudos até então produzidos não haviam se preocupado em corresponder a uma teoria, deixando os resultados dispersos, sem uma rede nomológica clara (Swanson et al., 1996). Nesse sentido, apoiaram o uso da TSCC de Lent e colaboradores (1994,

1996) para explicar as implicações do construto de barreiras na carreira (Swanson et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997).

Mas o que são as barreiras na carreira? Após reflexão com base na TSCC e em estudos anteriores, Swanson e Woitke (1997) propuseram a seguinte definição para barreiras na carreira:

Nós definimos *barreiras* como eventos ou condições, ambos dentro da pessoa ou em seu ambiente, que dificulta o progresso de carreira. Barreiras não são impenetráveis, e elas podem ser superadas, apesar de variarem em graus de dificuldade de acordo com a natureza específica da barreira e as características do indivíduo (p. 446, tradução nossa).

Em respaldo a esta proposta, a TSCC dá espaço para a percepção das barreiras em sua estrutura. Mas o que significa a experiência da percepção? O uso da palavra percepção implica em crenças individuais da existência ou da aparição de um determinado evento - a barreira - no futuro. Caracteriza-se, portanto, como uma percepção porque não é necessariamente fundada na realidade ou baseada em fatos, mas na avaliação do indivíduo (Albert & Luzzo, 1999).

Apesar de entender que os indivíduos podem exercitar papel ativo no desenvolvimento e escolha de suas carreiras, a TSCC entende, *a priori*, que existem fatores distais (e. g., suporte financeiro e socialização de gênero) e proximais (e. g., discriminação nas práticas de contratação e condições econômicas) que podem restringir, sobrepôr ou facilitar o processo de avaliação que o indivíduo faz ao perceber ou não uma barreira (Lent et al., 1994).

Esse fator interacional é essencial na TSCC, pois garante que a pessoa não seja mero resultado do ambiente ou que o poder de ação seja puramente localizado no indivíduo. Lent et al. (2000) explicaram a importância de entender que os aspectos objetivos, como a qualidade de ensino, não são definidores de como a pessoa reage a estes. Não somente, generalizar um determinado evento como barreira faz com que seja ignorado o fator da subjetividade nesta

interação, dado que uma barreira para um indivíduo pode ser um componente motivador para outro. Isso explicaria, por exemplo, porque pessoas com condições financeiras desprivilegiadas conseguem sucesso e porque o contrário também acontece (Lent et al., 2000).

O instrumento clássico de Swanson et al. (1996) tem sido amplamente utilizado na literatura como referência em barreiras de carreira. Entretanto, sabe-se que outros instrumentos precederam a padronização psicométrica para esse construto. Cardoso (2009) cita e explica que as escalas *Perceived Occupational Goal Blockage* (PBG), a *Perception of Barriers Scale* (POB), a *Perception of Educational Barriers* (PEB) foram vanguardistas em medidas padronizadas de percepção de barreiras, entretanto, aponta que o diferencial de Swanson et al. (1996) seria a sua perspicácia em contribuir com um contingente apreciável de escalas e, especialmente, se empenhar em pertencer a um enquadre teórico que o sustenta. Por essa e outras razões que Cardoso (2009) desenvolveu o Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC; Cardoso, 2009).

Essa versão, validada para a população escolar de Portugal, possui 74 itens e é baseada na CBI-R de Swanson et al. (1996). Sua estrutura é composta por 11 fatores: discriminação geral, discriminação sexual, discriminação étnica, falta de apoio, saúde, conflito de papéis, restrição de oportunidades, indecisão, limitações na formação, falta de confiança e falta de interesse. Realizando a testagem com alunos do 9º e 12º ano, o autor encontrou coeficientes alfa que variavam entre 0,75 a 0,92 e para precisão teste-reteste indicou valores variando entre 0,72 e 0,75, o que representam bons indicadores, considerando que as escalas são consideradas estado, não traço.

Baseando-se no IPBC, Melo (2018) desenvolveu um estudo que pudesse adaptar e buscar evidências de validade deste instrumento para a população brasileira, além de relacionar o construto com adaptabilidade e satisfação de carreira. Essa versão gerou 26 itens, contudo, ao se buscar a melhor adequação do modelo, optou-se por manter 16 itens, sendo 4 para cada uma

das 4 dimensões: discriminação sexual, discriminação étnica, falta de suporte e restrição de oportunidades. O estudo de Melo (2018) apresenta algumas limitações, tais como: a) seu foco estava exclusivamente nas barreiras externas, de forma que as barreiras internas não foram investigadas e adaptadas; b) conta-se apenas a percepção quanto à persistência de uma barreira em dificultar a progressão de carreira, mas não recolhe informações quanto a percepção de superação da barreira.

As limitações presentes no estudo de Melo (2018) já haviam sido abordadas pelo estudo de Raiff (2004). A autora adaptou o CBI-R de Swanson et al. (1996) e reduziu os 70 itens para 49, otimizando o processo de resposta, que já havia sido apontado como uma problemática pelos autores do inventário original e motivo para criação de uma versão reduzida (Swanson et al., 1996). Raiff (2004), além de propor esta otimização, baseou-se nos apontamentos de Swanson et al. (1996) do processo de resposta aos itens de barreira (i. e., “é provável que essa barreira ocorra?” e “essa barreira impediria minha carreira?”) para propor o *CBI-Coping*. Este instrumento, juntamente com uma revisão da versão original denominada de *CBI-Likelihood*, busca avaliar a probabilidade de a barreira aparecer, e em caso afirmativo, se ela seria um empecilho para o desenvolvimento de carreira. Esse pressuposto, adicionalmente, associa-se com a TSCC, sendo o *CBI-Coping* relacionado à expectativa de autoeficácia, enquanto o *CBI-Likelihood* relacionado à expectativa de resultado (Cardoso, 2009).

Portanto, se o desenvolvimento de instrumentos psicométricos permite a tomada de conhecimento das barreiras e da promoção de eficácia de enfrentamento destas (Lent et al., 2000), pode-se presumir que a oportunidade de compreensão dos contextos facilitadores de interesse, escolha e progressão de carreira pode também ser investigada por essas ferramentas. Desse modo, a importância de pesquisar os suportes se mostra a partir do recolhimento de informações que compreendam em quais condições determinados grupos se sintam apoiados a superar às situações adversas que se apresentam em suas carreiras. Não somente, esses dados

podem ser úteis para aconselhamento e intervenções preventivas, pois os suportes conhecidos podem ser administrados, mantidos, requisitados - como em caso de falta de um suporte específico, e o mais importante, desenvolvidos (Lent et al., 2000).

Suporte na carreira: Teoria e mensuração

Lent et al. (2000) já comentavam a importância de serem desenvolvidos estudos sobre suporte na carreira, pontuando que as pesquisas até então tinham dado pouca atenção para os mecanismos de funcionamento da variável e sua relação com as barreiras. Os autores argumentaram que “suportes ou sistemas de suporte são concebidos dentro da TSCC como variáveis ambientais que facilitam a formulação e a progressão de escolhas de carreira individuais” (Lent et al., 2000, p. 42, tradução nossa). Isso implicaria em investigar quais condições contextuais permitiria às mulheres, por exemplo, escolherem carreiras não tradicionais e a membros de grupos minoritários a buscarem determinadas carreiras mesmo com as adversidades (Lent et al., 2000).

Em virtude de suas próprias recomendações, Lent et al. (2001) desenvolveram um estudo para testar hipóteses sobre suporte e barreiras na carreira sob uma perspectiva da TSCC para a área de ciências e matemática. Neste, buscaram abranger uma definição que pudesse abarcar a função dos suportes e das barreiras na carreira. Sugeriram que “suportes e barreiras contextuais são aqui definidas como fatores ambientais que as pessoas percebem como tendo o potencial de, respectivamente, auxiliar ou impedir seus esforços para implementar uma meta particular educacional ou ocupacional” (Lent et al. 2001, p. 475, tradução nossa).

Desenvolveram, para essa proposta, um questionário com 15 itens relacionados com tipos de suporte, direcionados para a ciência e a matemática. Os itens foram divididos em 4 grupos: a) suporte social e encorajamento (e. g., “sentir que os membros da sua família apoiam sua decisão”); b) assistência instrumental (e. g., “tem amigos ou familiares que poderiam te

ajudar com problemas de matemáticas ou de ciências”); c) acesso à mentores ou referências (e. g., “tem acesso a um ‘mentor’ que poderia oferecer conselhos e encorajamento”); d) recursos financeiros (e. g., “tem suporte financeiro o suficiente da família para buscar especialização acadêmica”). Os respondentes indicavam a resposta através de uma escala Likert de 5 pontos sobre a possibilidade de experienciar as situações de suporte em relação aos campos da matemática e ciência (1 = nada provável; 5 = extremamente provável). Quanto maior o escore entre 1 e 5, maiores as expectativas para as áreas citadas. A coeficiente alfa da escala foi no valor de 0.88 (Lent et al., 2001).

Lent et al. (2001) evidenciaram que a maior percepção de suporte estava correlacionada moderadamente e negativamente à percepção de barreiras, entretanto, a magnitude apontava que as variáveis não eram simplesmente imagens espelhadas, podendo representar dois construtos diferentes. Sugeriram, porém, que certos suportes podem compensar determinadas barreiras. Os dados, além disso, apontaram que os suportes estavam correlacionados moderadamente com as expectativas de resultado, significando que pessoas tendem a atribuir retornos significativos quando percebem maiores suportes. Mostrou-se que a eficácia de enfrentamento (*coping efficacy*) estava largamente associada com os suportes, mais do que era previsto pelos autores. Por fim, encontraram mais evidências de que a percepção de barreiras e suportes é mediada pela autoeficácia, promovendo ou deteriorando essa propriedade individual (Lent et al., 2001).

Em pesquisa posterior, Raiff (2004) adaptou a escala de Lent et al. (2001) para sua pesquisa com mulheres e a denominou de *Career Supports Questionnaire (CSQ)*. A escala continha os itens originais, com exceção do item 9, que se tratava de recebimento de financiamento para se manter em cursos de ciência e matemática, o que de acordo com a autora não atendia aos propósitos de sua pesquisa. O coeficiente alfa obtido por Raiff (2004) foi de 0.87, muito similar ao original, que foi de 0.88. O principal diferencial da escala de Raiff (2004)

para o de Lent et al. (2001) é sua amplitude de alcance. No questionário original de Lent et al. (2001), as questões figuravam em torno das ciências e matemáticas, entretanto, nesta adaptação, as questões buscaram abranger carreiras no geral (e. g., “tem amigos ou família que podem te ajudar em problemas relacionados à carreira”), o que possibilitou que a escala pudesse ser utilizada em qualquer área profissional.

De forma geral, Raiff (2004) visualizou resultados similares à literatura de suporte na carreira. Em sua amostra, encontrou que as mulheres tendem a perceber que encontrarão menos barreiras quando recebem o suporte da família, dos amigos, da segurança financeira e de mentores. Explicitou que o suporte na carreira, a autoeficácia e a percepção de barreiras estão intimamente ligadas, mas que a autoeficácia não parecia ter influência indireta (i. e. intermediar) essa relação, como testado no modelo de Bandura em Lent et al. (2001).

Estudos recentes: Quais os direcionamentos dos fatores contextuais?

Apesar de terem surgido majoritariamente no século XX, as temáticas de suporte e barreiras de carreira ainda permanecem como alvos de pesquisa dentro da TSCC. Assim, os estudos de barreiras têm englobado, por exemplo, variáveis sociais e étnicas em relação à autoeficácia de enfrentamento (e. g. Meija-Smith & Gushue, 2017). Já os de suporte, têm envolvido características particulares das pessoas, como a percepção de suporte familiar e financeiro, e entre pessoas, como a afetividade negativa e variáveis sociodemográficas (e. g., Dahling & Thompson, 2010). Estudos combinados de suporte e barreira também têm sido realizados, como por exemplo em diversos níveis educacionais de STEM (e. g., Fouad et al., 2010; Lent et al., 2003; Lent et al., 2005), na busca por evidências da TSCC que possam ter aplicabilidade prática para diversos grupos sociais.

Em resumo, é possível observar que as pesquisas em TSSC têm se esforçado para integrar as variáveis contextuais de carreira. Lent et al. (2000) projetava a necessidade de

expandir a estrutura teórica, com expectativa de que os achados pudessem explicar como os suportes e barreiras se relacionam. Essa premissa, entretanto, parece ser pouco atendida nos estudos de TSSC do Brasil, já que pesquisas dessas variáveis são escassas em âmbito nacional. Por exemplo, não há existência documentada de outras escalas de fatores contextuais que sejam bem difundidas no Brasil.

Em vista disso, é de se imaginar que a validação de escalas contextuais de barreira e suporte abririam portas para práticas úteis para psicologia vocacional brasileira. Seus benefícios seriam a praticidade e a abrangência de temáticas mais comuns encontradas na literatura internacional com relação a essas variáveis (Bourne, 2008; Swanson & Woitke, 1997). Para além dessas vantagens, seria possível observar o desenvolvimento da TSSC e suas evidências para a população brasileira, alinhando-se às expectativas internacionais para essa teoria. Assim, combinar estas variáveis permite preencher a lacuna prevista por Lent et al. (2000) sobre a relação entre suportes e barreiras.

Por fim, buscar evidências especificamente das escalas adaptadas por Raiff (2004) têm vantagens significativas, pois esta fundamenta-se em pesquisas com mulheres, que ainda são um grupo minoritário na progressão de carreira, bem como se baseia em instrumentos tradicionais com sólidas bases teóricas (i. e., Swanson et al., 1996; Lent et al., 2001). Desse modo, os instrumentos CSQ e CBI *Likelihood* e *Coping* foram escolhidos porque são extremamente úteis para expandir os achados da TSSC.

MÉTODO

Os dados utilizados por este estudo foram colhidos pelo método *survey*, com questões mistas quantitativas e qualitativas, utilizando-se especialmente de instrumentos psicométricos internacionais e de questionário sociodemográfico. Por tratar-se de um estudo transversal, a

captação da percepção dos indivíduos foi realizada somente em um momento, sem repetição da medida.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

Com intuito de compreender as características particulares da amostra, utilizou-se de um questionário sociodemográfico (Apêndice A), que buscou recolher informações sobre idade, escolaridade, gênero, renda familiar, curso de graduação e entre outras informações.

Encontrar Barreiras (*Career Barriers Inventory (CBI) - Likelihood*)

Raiff (2004), fundamentada no *CBI-Revised* de Swanson e colaboradores (1996), desenvolveu uma versão reduzida deste instrumento. A versão *CBI-Likelihood* “foi desenvolvida para determinar, a partir da percepção de mulheres jovens, o quão provável seria elas encontrarem uma barreira, independente da opinião se a barreira iria ou não impedir seu progresso de carreira ou se elas poderiam ou não as superar” (Raiff, 2004, p. 32, tradução nossa).

O instrumento original de Swanson et al. (1996) possui 70 itens e 13 fatores, enquanto que a versão de Raiff (2004) é contemplada com 46 itens, estes divididos em 6 fatores, sendo eles: 1) Planejamento de Carreira e Desenvolvimento (*Career Planning and Development*); 2) Conflito Trabalho-Família (*Work-Family Conflict*); 3) Discriminação Racial (*Racial Discrimination*); 4) Discriminação Sexual (*Sexual Discrimination*); 5) Inadequação ao Trabalho (*Work-Related Inadequacy*); 6) Desaprovação dos Outros (*Disapproval by Others*). A escala é do tipo Likert de 7 pontos, variando de 1 (“Nada provável de encontrar”) a 7 (“Muito provável de encontrar”). A intercorrelação dos fatores variou de 0,18 (Discriminação Racial e Planejamento de Carreira e Desenvolvimento) a 0,63 (Inadequação ao Trabalho e Planejamento

de Carreira e Desenvolvimento). As consistências internas dos fatores, por sua vez, variaram de 0,77 (Desaprovação dos Outros) a 0,94 (Planejamento de Carreira e Desenvolvimento).

Tratando-se especificamente do conteúdo de cada um dos fatores, observa-se que em Swanson et al. (1996), o fator Discriminação Sexual possuía 7 itens com temática envolvendo clima no ambiente de trabalho e impacto financeiro. Em Raiff (2004) o fator teve dois itens retirados, substituídos por itens que tratam da discriminação contra mulheres em ambientes de trabalho não tradicionais. O fator Discriminação Racial foi idêntico ao de Swanson, portanto, trata-se de 6 itens que envolvem marginalização de etnias e raças no ambiente laboral. O fator Conflito Trabalho-Família contém todos os 15 itens provindos dos fatores Conflito de Múltiplos Papéis e Conflito entre Filhos e Demandas de Carreira, excetuando-se 3 itens que envolviam o cônjuge. Em Swanson et al. (1996) esses fatores envolviam conflitos gerais entre o trabalho, outras áreas da vida e balancear as responsabilidades do trabalho e de criação dos filhos, respectivamente. O fator Inadequação ao Trabalho, por sua vez, emergiu da combinação de itens de fatores distintos da escala original. Acerca do fator Planejamento de Carreira e Desenvolvimento, a autora não entra em detalhes de sua estrutura em comparação com Swanson et al. (1996). Por fim, o fator Desaprovação dos Outros reflete o fator original Desaprovação por Outros Significativos, com adição de um item de suporte marital e outro sobre discriminação do empregador devido ao estado conjugal.

Como é possível observar, há um constante processo de adaptação desta escala, incluindo mudanças em sua estrutura semântica e fatorial (Swanson et al., 1996; Raiff, 2004). Em virtude da validação para o contexto brasileiro, a subescala *CBI-Likelihood* foi nomeada de “Encontrar Barreiras” no presente estudo, sendo essa decisão ligada especialmente à definição da subescala proposta por Raiff (2004) citada inicialmente.

Superar Barreiras (*Career Barriers Inventory (CBI) - Coping*)

O *CBI-Coping* (Raiff, 2004) também é um instrumento baseado no inventário de Swanson e colaboradores (1996). Sua intenção primordial era identificar a eficácia de enfrentamento (*coping efficacy*; Lent et al., 2000). Essa subescala “foi desenvolvida para determinar a percepção de mulheres jovens sobre qual a probabilidade de elas superarem uma barreira em particular, independentemente de sua opinião se elas poderiam encontrá-la, antes de qualquer coisa” (Raiff, 2004, p. 33, tradução nossa). Dividido nos mesmos seis fatores encontrados no *CBI-Likelihood*, o intuito dessa subescala, portanto, é acessar a possibilidade de superar uma barreira. O questionário utiliza de uma escala Likert de 7 pontos varia de 1 (“Nada provável de superar”) a 7 (“Muito provável de superar”).

O *CBI-Coping* apresentou-se com altas intercorrelações entre os fatores de Swanson et al. (1996). Por aparentar medir um único construto e evitar o problema de multicolinearidade, Raiff (2004) determinou que os escores desta subescala seriam eficientes para mensurar o construto eficácia de enfrentamento. Apesar de desenvolver uma adaptação para eficácia de enfrentamento e probabilidade de encontrar, Raiff (2004) não utilizou todos os fatores de *CBI-Coping* em seu estudo, dado que sua pesquisa buscava contemplar especificamente a conciliação do trabalho com a família e a discriminação sexual. Consequentemente, apenas as confiabilidades destes dois fatores foram relatadas, sendo que ambos obtiveram o valor de 0,92. A análise de correlação entre os dois fatores indicou um valor de 0,65.

Tratando-se da adaptação da subescala *CBI-Coping*, no presente estudo optou-se por nomeá-la de “Superar Barreiras”, dado que a definição conceitual da escala em Raiff (2004) refere-se especificamente à probabilidade de superação de barreira.

Suporte na Carreira (Career Supports Questionnaire - CSQ)

O CSQ de Raiff (2004) é uma adaptação da escala idealizada para o estudo de Lent et al. (2001), que buscava compreender a percepção de barreiras e suporte dentro da estrutura da TSCC. Neste instrumento, o respondente deve assinalar a probabilidade de encontrar certos suportes durante a progressão de carreira. As pontuações variam de 1 (“Nunca”) a 5 (“Sempre”). A média total é calculada e, dessa forma, maiores escores apontam para maior percepção de suportes. Lent et al. (2001) relataram um alfa de 0,88, enquanto Raiff (2004) encontrou um valor de 0,87.

Os fatores idealizados para a versão inicial de Lent et al. (2001) foram: a) suporte social e encorajamento; b) assistência instrumental; c) acesso a mentores ou referências; d) recursos financeiros. A versão da autora difere-se da versão original por não conter os itens que buscavam acessar as barreiras, possuindo apenas os relativos aos suportes. Além disso, a mesma optou por excluir um item que se tratava de financiamento educacional, o que não se enquadrava na temática de carreira.

Em virtude da proposta de identificar suportes que possam ajudar na progressão de carreira, optou-se por renomear o CSQ de “Suporte na Carreira”. Um resumo com o número de itens e fatores de Raiff (2004) e o título adaptado desta e das subescalas supracitadas encontra-se na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1

Resumo das características das subescalas de Raiff

Subescala	Adaptação	Fatores	Original	Número de itens
CBI-Likelihood CBI-Coping	Encontrar Barreiras Superar Barreiras	1) Planejamento de Carreira e Desenvolvimento 2) Conflito Trabalho-Família 3) Discriminação Racial 4) Discriminação Sexual	CBI-Revised (Swanson et al., 1996)	49

- 5) Inadequação ao Trabalho
- 6) Desaprovação dos Outros

Career Support Questionnaire	Suporte na carreira	1) Suporte social e encorajamento	Career Support Questionnaire (Lent et al., 2001)	14
		2) Assistência instrumental		
		3) Acesso a mentores e referências		
		4) Recursos financeiros		

Participantes

As amostras para as escalas Encontrar Barreiras, Superar Barreiras e Suporte na Carreira (ver Tabela 2) foram divididas conforme as distintas aplicações, seus estudos de origem e seus respectivos objetivos. Por exemplo, foram conduzidas aplicações utilizando somente a escala Encontrar Barreiras, pois o intuito era relacioná-la com outras variáveis de carreira. Em outros casos, combinou-a com a escala Superar Barreiras para investigação da eficácia de enfrentamento. Por fim, para a escala de Suporte na Carreira, as aplicações seguiram-se sempre em conjunto das escalas de barreira citadas anteriormente.

Outro fator pertinente à amostra é relativo às análises fatoriais exploratórias e confirmatórias. Optou-se por utilizar as mesmas amostras em ambas as análises, pois essa decisão resguarda o tamanho do efeito. Em observância das premissas estatísticas, uma amostra deve ser representativa da população-alvo e para isso, deve ter uma quantidade de dados o suficiente para que a probabilidade de identificar as diferenças intergrupos não seja ao mero acaso (Patino & Ferreira, 2016). O tamanho do efeito, portanto, está ligado a: I) tamanho da amostra em que o efeito da amostra é baseado; II) o nível de significância do teste; III) o poder estatístico (Field, 2009/2005).

Tabela 2*Caracterização das amostras*

Subescala	N	Gênero (%)	Idade média	Estado civil (%)	Escolaridade (%)	Renda (%)
Encontrar barreiras	521	Masculino (15,9%)	28 anos	Solteira (52,5%)	Fundamental completo (3,3%)	Nenhuma renda (21,5%)
		Feminino (84,1%)		Casada (18,8%)	Graduação (55,7%)	Até 3 salários (26,6%)
				Outros (28,7%)	Pós-Graduação (20,5%)	Outros (51,9%)
Superar barreiras	381	Masculino (21,8%)	27 anos	Solteira (58%)	Fundamental completo (4,6%)	Nenhuma renda (30,3%)
		Feminino (78,3%)		Casada (18,3%)	Graduação (65%)	Até 3 salários (37,6%)
				Outros (25,6%)	Pós-Graduação (14,3%)	Outros (32,1%)
Suporte na carreira	456	Masculino (18,4%)	29 anos	Solteira (45,8%)	Graduação (45,4%)	Nenhuma renda (16,2%)
		Feminino (81,4%)		Casada (22,1%)	Pós-Graduação (11,4%)	Até 3 salários (20,6%)
				Outros (32,1%)	Outros (43,2%)	Outros (63,2%)

Procedimentos

Inicialmente, o instrumento foi traduzido do idioma original para o português por profissionais de Psicologia peritos na área dos construtos. Após isso, o método tradução reversa (*back translation*) foi utilizado para análise da congruência da tradução com os itens originais. Nesta etapa, foram convocados outros profissionais que traduziram o instrumento às cegas, com o intuito de que a versão retraduzida fosse semelhante à original (Cassepp-Borges, Balbinotti & Teodoro, 2009). Utilizou-se, em seguida, do método de análise dos juízes, também peritos da área, que foram capazes de fazer a validação semântica do instrumento (Pasquali, 2013). Após revisão do instrumento, o mesmo foi aplicado em estudos piloto. Não houve necessidade de readaptação dos itens, pois as etapas de validação descritas anteriormente mostraram-se adequadas após as aplicações.

Dessa forma, com o instrumento refinado, realizou-se uma convocação de participantes em diversas escolas, universidades e instituições de pós-graduação. As aplicações foram

realizadas por grupos de estudos de psicologia da carreira do Distrito Federal e de Minas Gerais. Todos os indivíduos foram orientados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C), concordando com os riscos, com a possibilidade de abandono da participação a qualquer momento e com uso de suas respostas única e exclusivamente para propósitos de avanço científico.

Análise de dados

Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Utilizando-se dos *softwares* IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0 e JASP 0.16.0.0, foram conduzidas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE), análises de confiabilidade, correlações bivariadas, medidas de tendência central, estatísticas descritivas e de frequência. A fim de reconhecer a estrutura fatorial percebida pelos participantes brasileiros em comparação com as estruturas idealizadas nos seus estudos e países de origem, foram conduzidas, inicialmente, AFE's para as subescalas de Encontrar Barreiras e Suporte na Carreira (Raiff, 2004).

Para as subescalas de *CBI-Likelihood* e *CSQ* (Raiff, 2004), foram conduzidas diversas AFE'S do tipo fator fixo e análise paralela, com método de extração do tipo Fatoração de Eixo Principal (PAF), com rotações ortogonais e oblíquas e gráfico de sedimentação para identificação dos prováveis fatores. Conduziu-se também os testes de esfericidade de Bartlett e de índice KMO para identificar a correlação entre os fatores e a fatorabilidade da escala. Foi necessário a exclusão de 6 casos para Encontrar Barreiras, pois haviam mais de 10% das variáveis com valores omissos. Além disso, foi conduzido um procedimento de substituição de valores ausentes pela média da série, pois o método permite que as análises sejam conduzidas de forma integral e a média da série não seja alterada (Field, 2009/2005).

Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Utilizando-se do *software* JASP versão 0.16.0.0, foram realizadas Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) para testagem das estruturas das subescalas de Encontrar Barreiras, Superar Barreiras e Suporte na Carreira. Devido aos direcionamentos apontados pela literatura, pela presumida correlação das subescalas e principalmente pela necessidade de aprimoramento de instrumentos para o contexto brasileiro, portanto, as subescalas foram analisadas em conjunto, como em um inventário.

O método estimador utilizado para as análises foi o RDWLS (*Robust Diagonally Weighted Least Squares*), indicado para dados ordinais e não-normais, como o caso deste instrumento (DiStefano & Morgan, 2014). Os índices de ajuste utilizados foram χ^2 (qui-quadrado), χ^2/gl , *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) e *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) (Brown, 2015).

Os valores de referência são: RMSEA e SRMR com valor 0 indica adequação perfeita e valores mais próximos de 0 sugerem uma boa adequação do modelo. Acerca do RMSEA, recomenda-se valores abaixo de 0,80 e com intervalos de confiança (90% IC) menores que 0,10. O χ^2 é baseado em seu p sendo necessário ser não significativo ($p > 0,05$). Já o χ^2/gl deve ser menor ou igual a 5, e preferencialmente, menor ou igual a 3. Os índices CFI e TLI devem respeitar os valores de 0,90 e valores acima de 0,95 são mais recomendados (Brown, 2015).

RESULTADOS

AFC: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Encontrar Barreiras

Os resultados da análise de KMO apontou um valor de 0,961, significando que o índice de adequação é excelente, pois os resultados maiores que 0,9 são considerados excelentes, entre 0,8 e 0,9 são ótimos e entre 0,7 e 0,8 são bons. Além disso, o teste de Bartlett retornou uma

significância de $p < 0,01$, indicando que a matriz é fatorável (Damásio, 2012). As somas dos quadrados indicaram até 6 fatores com 56,67% de variância explicada pelos itens. O gráfico de sedimentação (*scree plot*) apontou a possibilidade máxima de 6 fatores, mas com a curva sendo mais acentuada por volta de 3 fatores.

A partir desses resultados, foram conduzidas diversas análises exploratórias a fim de encontrar a melhor adequação aos dados e à teoria subjacente, sendo realizados testes com 6, 5, 4, 3 e 2 fatores. As análises seguiram-se no método PAF, com rotação oblíqua do tipo *oblimin*. Esse método foi escolhido, pois conforme a teoria e as matrizes resultantes, os dados mostraram-se correlacionados (Field, 2009/2005; Damásio, 2012) e além disso, Raiff (2004) também conduziu análises oblíquas em sua versão da escala. Os itens com cargas fatoriais menores que 0,40 foram suprimidos em todas as análises.

Inicialmente, conduziu-se uma AFE por análise paralela. A solução sugeriu a exclusão dos itens 10, 23, 28, 36, 44, 7, 18, 31, 41 e 47, com variância explicada pelos itens de 56,70%. Em seguida, as testagens foram conduzidas com número fixo de fatores. Foram feitas análises de comparação dos modelos com 6, 5, 4, 3 e 2 fatores, de maneira que a melhor solução fatorial foi a de 4 fatores. As soluções de 6 e de 5 fatores mostraram-se inadequadas, pois apresentaram-se com 10 itens com cargas fatoriais inferiores ao limite estipulado. Além disso, um dos fatores apresentou-se sub-identificado (Hair et al., 2009/2006), possuindo menos de três itens carregando nestes. Dois dos fatores que emergiram foram idênticos aos de Raiff (2004), nomeados pela autora como Discriminação Sexual e Discriminação Racial. Já a solução de 4 fatores apresentou-se, inicialmente, apenas com 5 itens sem carga em nenhum fator. Os fatores de Discriminação Sexual e Racial se mantiveram e dois novos fatores emergiram, sendo que nenhum destes dois se assemelhava aos encontrados por Raiff (2004).

A solução de 3 fatores, por sua vez, resultou em 6 itens sem carga em nenhum fator e um item carregando em dois fatores. Neste modelo, os itens de Discriminação Sexual e

Discriminação Racial se uniram em um único fator. Essa solução mostrou-se inviável por suprimir as particularidades dos fatores relativas às questões étnico-raciais e de gênero. Por fim, a solução de 2 fatores perdeu significativamente a variância explicada pelos itens, ficando abaixo de 50%. Os itens de Planejamento de Carreira e Desenvolvimento de Raiff (2004) uniram-se a itens do fator Conflito Trabalho-Família. Essa solução foi descartada por suprimir a estrutura original de Raiff (2004) e sua teoria subjacente, bem como por apresentar pouca variância explicada.

Diante destas evidências, na solução com número fixo de 4 fatores os itens 18, 31, 32, 41 e 47, que anteriormente não haviam carregado em nenhum fator, foram excluídos para essa nova análise. Utilizou-se novamente a rotação oblíqua do tipo *oblimin* pela correlação presumida pela teoria. O novo índice KMO, após exclusão dos itens, apresentou-se com valor de 0,957, significando que apesar de sua redução, ainda se mostrou excelente. A esfericidade de Bartlett permaneceu com $p < 0,01$, portanto adequado para fatoração. A variância explicada resultante foi de 53,83%, apresentando assim um pequeno aumento. A estrutura fatorial rotacionada apontou que os itens 7 e 49, após exclusão dos itens associados, não carregaram em nenhum fator. A exclusão desses dois itens ocasionou em nova análise fatorial, que resultou em uma diferença apenas na variância explicada, que aumentou para 54,80%.

Com as diversas possibilidades testadas, optou-se por retornar a análise inicial por análise paralela. A retirada dos itens sugeridos (10, 23, 28, 36, 44, 7, 18, 31, 41 e 47) gerou uma nova variância de 57,60% e apontou uma solução de quatro fatores, entretanto, dois itens (32 e 49) não carregaram em nenhum fator. Com a retirada destes dois itens, a variância explicada aumentou, porém, outros dois itens (13 e 30) não carregaram em nenhum fator. Optou-se, por fim, retirar também estes dois itens sem carga. O valor final da variância foi de 59,40% sem os itens 7, 10, 13, 18, 23, 28, 30, 31, 32, 36, 41, 44, 47 e 49. Dessa forma, a solução de quatro fatores com 35 itens foi a melhor solução encontrada dentre as análises.

Com a solução de quatro fatores estável, optou-se por nomeá-los da seguinte maneira: Fator 1 - Incertezas na Carreira e Trabalho (18 itens); Fator 2 - Discriminação de Gênero (7 itens); Fator 3 - Discriminação Étnico-Racial (6 itens); e Fator 4 - Conciliação Trabalho-Família (5 itens). A decisão de renomear os fatores está fundamentada nos seguintes critérios: a) congruência da temática dos itens dos fatores; b) nomenclatura recente de pesquisas sobre os fenômenos sociais, como por exemplo, os papéis de gênero (Eagly & Wood, 2012).

A partir desta solução fatorial (ver Tabela 3 abaixo), o primeiro fator foi nomeado de Incertezas na Carreira e Trabalho (e. g., “incerteza sobre minhas metas de carreira”) e possui os itens 26, 40, 42, 27, 17, 39, 21, 6, 4, 1, 5, 19, 9, 38, 48, 45, 11. O alfa encontrado foi de 0,94. Por ser um fator novo que emergiu, não há comparações com alfa de Raiff (2004). O segundo fator, renomeado de Discriminação de Gênero, manteve-se exatamente igual ao de Discriminação Sexual de Raiff (2004), com os itens 16, 20, 29, 33, 34, 43, 46. O alfa encontrado foi de 0,92, o mesmo valor encontrado pela autora. O terceiro fator possui a mesma estrutura apresentada em Raiff (2004) com os itens 3, 8, 15, 24, 35 e 37. Renomeado de Discriminação Étnico-Racial e nomeado originalmente pela autora de Discriminação Racial, o tema envolvido nesse fator diz respeito a discriminação étnico-racial em relações ao ambiente laboral (e. g., “vivência de discriminação racial em seleções de emprego”). O alfa foi de 0,89, com similaridade ao de Raiff (2004) que foi de 0,92. O quarto fator, renomeado de Conciliação Trabalho-Família, estruturou-se a partir dos itens 2, 12, 14, 22 e 25. O alfa da escala manteve-se a 0,88, extremamente similar ao valor de 0,91 encontrado na escala Conflito Trabalho-Família de Raiff (2004). Essa escala foi consideravelmente reduzida, sendo retirados sete itens da escala original.

Tabela 3*Matriz da Subescala de Encontrar Barreiras*

Item		Fatores			
		1	2	3	4
EBAR26	Incerteza sobre como escolher um rumo na carreira.	0,835			
EBAR40	Insegurança acerca do que eu quero da vida.	0,801			
EBAR42	Insegurança sobre como avançar em minha carreira.	0,797			
EBAR27	Insegurança acerca de quais são minhas alternativas de carreira.	0,791			
EBAR17	Indecisão sobre qual trabalho/carreira eu gostaria.	0,782			
EBAR39	Insatisfação com meu trabalho/carreira.	0,774			
EBAR21	Perda de interesse em meu trabalho/carreira.	0,733			
EBAR6	Sentimento de tédio com meu trabalho/carreira.	0,691			
EBAR4	Mudanças frequentes de ideia sobre meus planos de carreira.	0,683			
EBAR1	Incerteza sobre minhas metas de carreira.	0,646			
EBAR5	Insegurança sobre como “me vender” para um empregador.	0,595			
EBAR19	Ausência de traços de personalidade requeridos para meu trabalho (p. ex., assertividade).	0,571			
EBAR9	Insegurança sobre meus valores relativos ao trabalho.	0,566			
EBAR38	Falta de informação sobre possíveis trabalhos/carreiras.	0,542			
EBAR48	Stress no trabalho afetando minha vida em casa.	0,520			
EBAR45	Falta da experiência prática necessária para o trabalho que quero.	0,512			
EBAR11	Pressão para “conseguir fazer tudo”, tal como expectativa de atuar bem como pai, cônjuge, profissional, etc.	0,452			
EBAR33	Presença de chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu sexo.		0,768		
EBAR34	Pessoas do sexo oposto recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu sexo.		0,750		
EBAR29	Discriminação sexual em seleções de emprego.		0,743		
EBAR16	Não ser tão bem pago quanto meus colegas do sexo oposto.		0,717		
EBAR20	Crenças de outras pessoas de que certas carreiras não são apropriadas para meu sexo		0,692		
EBAR43	Vivência de assédio sexual no trabalho.		0,605		
EBAR46	Falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais.		0,580		
EBAR24	Discriminação racial em promoções no trabalho/carreira			0,864	
EBAR15	Vivência de assédio racial no trabalho.			0,784	
EBAR37	Pessoas de outro grupo racial ou étnico recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu grupo racial ou étnico.			0,780	
EBAR35	Não ser tão bem pago quanto os colegas de outro grupo racial ou étnico.			0,651	
EBAR3	Vivência de discriminação racial em seleções de emprego.			0,599	
EBAR8	Presença de um chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu grupo racial ou étnico.			0,505	
EBAR14	Culpa por trabalhar enquanto meus filhos são novos.				0,805
EBAR2	Necessidade de se afastar do trabalho quando os filhos estão doentes ou de férias.				0,771
EBAR12	Dificuldades em encontrar bons serviços de creche para meus filhos.				0,706
EBAR25	Dificuldade em manter os avanços conquistados em meu trabalho após ter um filho.				0,686

EBAR22	Dificuldade em entrar novamente no mercado de trabalho após um período de afastamento para se dedicar aos filhos.				0,625
Alfa de Cronbach		0,945	0,922	0,894	0,886
Confiabilidade geral da escala					0,95

Nota: Os itens 7, 10, 13, 18, 23, 28, 30, 31, 32, 36, 41, 44, 47 e 49 não carregaram em nenhum fator e por isso foram excluídos na escala.

Portanto, para a subescala adaptada para o Brasil de Encontrar Barreiras, a solução de 6 fatores proposta por Raiff (2004) não pôde ser mantida, de forma que a melhor solução encontrada foi a de 4 fatores, já que apresentou variância explicada de 59,40% pelo método de análise paralela e que, apesar de possuir menos itens comparada à original, se adequa melhor aos princípios estatísticos necessários, como a identificação das escalas. Matos e Rodrigues (2019) explicam que a literatura recomenda uma variância explicada com valores acima de 60%, entretanto, a decisão pela melhor solução deve ser pensada com base na teoria subjacente e no princípio da parcimônia. Com base nisso, optou-se por manter a escala final com 35 itens. O resumo da temática dos fatores e os itens correspondentes a cada um deles se encontram descritos na Tabela 4. O alfa encontrado foi de 0,95, similar ao encontrado por Raiff (2004) em seu estudo. Os alfas dos fatores variaram de 0,88 a 0,94.

Tabela 4

Temáticas dos fatores - Subescala de Barreiras na Carreira

Fator	Temáticas	Itens
1. Incertezas sobre Carreira e Trabalho	Percepção de inadequação ao trabalho, incertezas sobre os planos de carreira, despreparo para o cargo pretendido, falta de experiência e de <i>networkings</i>	1, 4, 5, 6, 9, 11, 17, 19, 21, 26, 27, 38, 39, 40, 42, 45, 48
2. Discriminação de Gênero	Percepção de diferenças em tratamento, de salários e despreparo em relação aos outros gêneros no ambiente de trabalho e na progressão de carreira	16, 20, 29, 33, 34, 43, 46
3. Discriminação Étnico-Racial	Percepção de discriminação em relação ao grupo étnico-racial do sujeito em situações de busca de emprego, adequação e promoção no trabalho	3, 8, 15, 24, 35, 37

4. Conciliação Trabalho-Família	Percepção de conflitos entre os papéis na família, como cuidado dos filhos, e das atribuições do trabalho ou busca por emprego	2, 12, 14, 22, 25
---------------------------------	--	-------------------

A Tabela 5 mostra as correlações de Pearson entre os fatores da subescala de Encontrar Barreiras. Os valores de correlação variam entre 0,404 (Encontrar Discriminação Étnico-Racial e Encontrar Incertezas na Carreira e Trabalho) a 0,653 (Encontrar Discriminação de Gênero e Encontrar Discriminação Étnico-Racial) e suas significâncias foram de $p < 0,01$. Isso, portanto, significa que as subescalas estão intimamente relacionadas estatisticamente através de seus escores médios.

Tabela 5

Correlações de Pearson da Subescala Encontrar Barreiras

Fator	1	2	3	4
1. Encontrar Incertezas na Carreira e Trabalho	-			
2. Encontrar Discriminação de Gênero	0,628**	-		
3. Encontrar Discriminação Étnico-Racial	0,404**	0,653**	-	
4. Encontrar Conciliação Trabalho-Família	0,437**	0,608**	0,554**	-

Nota: ** $p < 0,01$.

Confiabilidade e Correlações: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Superar Barreiras

A subescala Superar Barreiras, como explica Raiff (2004), é complementar à subescala de Encontrar Barreiras, sendo que a primeira busca recolher informações de eficácia de enfrentamento de barreira e a segunda a percepção de se deparar com uma barreira. Em seu estudo, a autora utilizou de análise fatorial apenas para a subescala Encontrar Barreiras, dado

que ambas são aplicadas simultaneamente e precisam, necessariamente, possuir o mesmo número de itens e fatores. Portanto, a medida tomada para esta pesquisa se espelha no procedimento de Raiff (2004), ou seja, optou-se por não realizar AFE para a subescala Superar Barreiras. Sendo assim, com base nos 4 fatores encontrados na subescala de Encontrar Barreiras, utilizou-se da análise de confiabilidade para cálculo dos fatores que foram nomeados de Superar Incertezas na Carreira e Trabalho ($\alpha = 0,95$), Superar Discriminação de Gênero ($\alpha = 0,91$), Superar Discriminação Étnico-Racial ($\alpha = 0,89$) e Superar Conciliação Trabalho-Família ($\alpha = 0,75$).

A Tabela 6 mostra as correlações de Pearson entre os fatores de Superar Barreiras. Os valores de correlação variam entre 0,712 (Superar Incertezas na Carreira e Trabalho e Superar Conciliação Trabalho-Família) a 0,834 (Superar Discriminação de Gênero e Superar Discriminação Étnico-Racial) e suas significâncias foram de $p < 0,01$. Portanto, os fatores estão intimamente relacionados estatisticamente através de seus escores médios.

Tabela 6

Correlações de Pearson e Alfas das Subescalas Superar Barreiras

Fator	1	2	3	4
1. Superar Incertezas na Carreira e Trabalho	-			
2. Superar Discriminação de Gênero	0,821**	-		
3. Superar Discriminação Étnico-Racial	0,790**	0,834**	-	
4. Superar Conciliação Trabalho-Família	0,712**	0,738**	0,727**	-

Nota: ** $p < 0,01$.

AFE: Suporte na Carreira

O diagrama de sedimentação indicou a possibilidade de quatro fatores com 53,40% de variância explicada pelas cargas das somas dos quadrados, com curva acentuada em dois fatores. Os testes de Bartlett e índice KMO indicaram que a escala tem correlação e é passível de fatoração ($p < 0,01$ e 0,882, respectivamente).

A matriz das cargas fatoriais apontou que o item 14 não carregou em nenhum fator. Seguiu-se com uma nova AFE pelo método PAF, com análise paralela e com rotação oblíqua do tipo *oblimin*. A análise indicou até 4 fatores, variância explicada de 53,40%, com dois fatores sub-identificadas (fatores 3 e 4) e cinco itens (1, 2, 5, 13 e 14) não carregando em nenhum fator. Optou-se por realizar uma análise com quatro fatores fixos, mas esta mostrou-se inviável, com apenas um item carregando no quarto fator e dois no terceiro. A matriz padrão revelou cinco itens que não carregaram em nenhum fator como apontava a análise paralela. Logo após, seguiu-se com uma análise para três fatores, que se revelou fraco em explicar a variância (49,50%) e obteve um total de três itens sem carga em nenhum fator. A extração com dois fatores desempenhou pior que as outras duas, com cinco itens sem carga e menor variância (42,90%).

Com base nas análises anteriores, foi conduzida uma série de novas análises paralelas, retirando os itens que haviam performado mal nas análises anteriores. Encontrou-se, por exemplo, que apesar de ter uma variância explicada satisfatória (61,70%), a versão de três fatores mostrou-se sub-identificada, pois apenas dois itens (3 e 10) carregaram no terceiro fator. A partir disso, a melhor solução fatorial encontrada apontou para 7 dos 14 itens originais de Raiff (2004), carregando em apenas dois fatores. Sua variância explicada totalizou um valor de 62,90%, superior ao valor da solução inicial, que foi de 53,40%. Os itens retirados foram os de número 1, 2, 3, 5, 10, 13 e 14.

Sendo assim, os dois fatores foram renomeados conforme o estudo de Lent et al. (2001), adaptando-se ao contexto apontado pelos dados. O primeiro, “Suporte Social e Encorajamento” contou com os itens 4, 7, 9, e 11, que dizem respeito à percepção de apoio de pessoas importantes para sua escolha de carreira (e. g., “ser encorajado por seus amigos em sua trajetória de carreira”), com valor do alfa de Cronbach igual a 0,85. Já no fator “Acesso a Mentores e Referências”, com os itens 6, 8 e 12, a temática principal é o encorajamento, auxílio e orientação de carreira provindo de mentores e/ou referências (e.g., “obter assistência de um orientador sobre como construir sua carreira”), com confiabilidade igual a 0,82. As cargas fatoriais de cada item, os alfas e seus respectivos fatores se encontram na Tabela 7.

Tabela 7*Matriz da Subescala de Suporte na Carreira*

Item		Fatores	
		1	2
SUP4	Sente-se apoiado em sua decisão por pessoas importantes em sua vida (professores, pais, etc.).	0,768	
SUP7	É encorajado por seus amigos em sua trajetória de carreira.	0,720	
SUP9	Sente que sua família apoia suas decisões de carreira.	0,794	
SUP11	Sente que amigos próximos ou familiares se sentem orgulhosos de você pela sua decisão de carreira.	0,812	
SUP6	Obtém assistência de um chefe ou um mentor, relacionada ao trabalho, se você sentir que precisa.		0,718
SUP8	Obtém assistência de um orientador sobre como construir sua carreira.		0,758
SUP12	Tem acesso a um mentor que pode oferecer encorajamento e conselhos.		0,863
Confiabilidade dos fatores		0,857	0,825
Confiabilidade geral da escala			0,914

Sendo assim, os itens 4, 6, 7, 8, 9, 11 e 12 compuseram a versão final da subescala de Suporte na Carreira. Um resumo das temáticas presentes em cada fator e seus respectivos itens se encontram na Tabela 8.

Tabela 8*Temáticas dos fatores - Subescala de Suporte na Carreira*

Fator	Temáticas	Itens
1. Suporte Social e Encorajamento	Percepção de encorajamento de amigos, familiares e pessoas importantes na progressão da carreira desejada.	4, 7, 9 e 11
2. Acesso a Mentores e Referências	Percepção de ter pessoas referências na sua carreira que podem servir de modelo e mentores que podem oferecer auxílio e aconselhamento.	6, 8 e 12

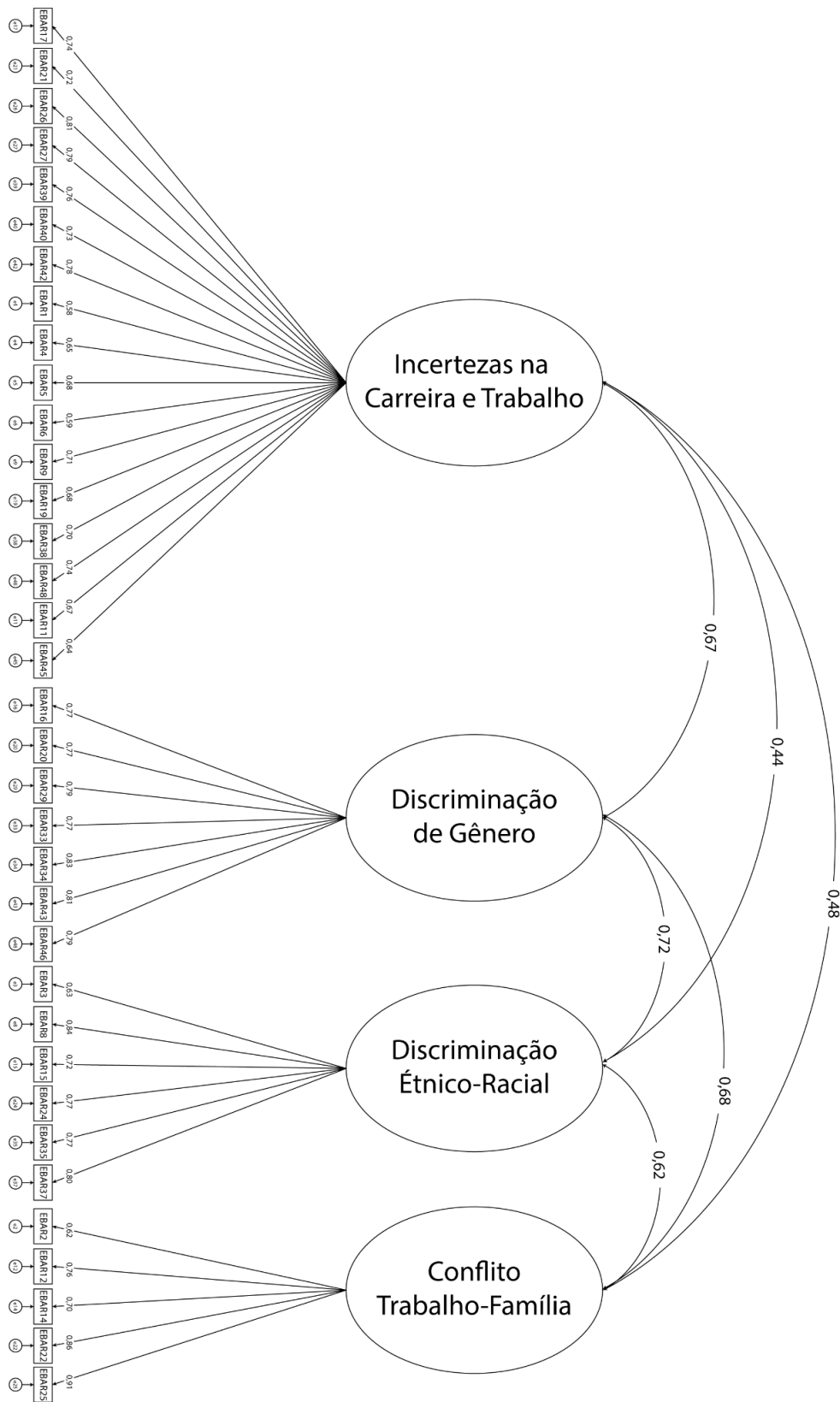
O valor da correlação de Pearson entre os fatores de Acesso a Mentores e Referências e Suporte Social e Encorajamento foi de 0,517, com nível de significância de $p < 0,01$. O alfa total da subescala foi de 0,86, muito similar ao de Raiff (2004) e Lent et al. (2005), que apresentaram valores de 0,87 e 0,86 respectivamente, indicando assim, a percepção de suporte como um fenômeno estável ao longo das mensurações. Os fatores Recursos Financeiros e Suporte Instrumental idealizados por Lent et al. (2001), entretanto, não puderam ser sustentados.

AFC: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Encontrar Barreiras

Verificou-se que a estrutura fatorial estimada se apresentou com bom ajuste aos dados. O qui-quadrado se manteve significativo, porém os outros índices de ajuste puderam dar suporte ao modelo. χ^2 (gl) = 750,774 (554), χ^2 /gl = 1,335, $p < 0,01$; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,02 (0,02 - 0,03); SRMR = 0,05. Existem críticas sobre o χ^2 em situações como em amostras não-normais, em que os outros índices de ajuste possuem critérios menos restritivos se comparados ao deste em específico (Brown, 2015). Dessa forma, pode-se presumir que a estrutura fatorial composta por quatro fatores apresenta ajuste aceitável aos dados. A Figura 1 representa a estrutura, as correlações das subescalas, bem como as cargas fatoriais dos itens.

Figura 1

CBI-Likelihood - Modelo de quatro fatores



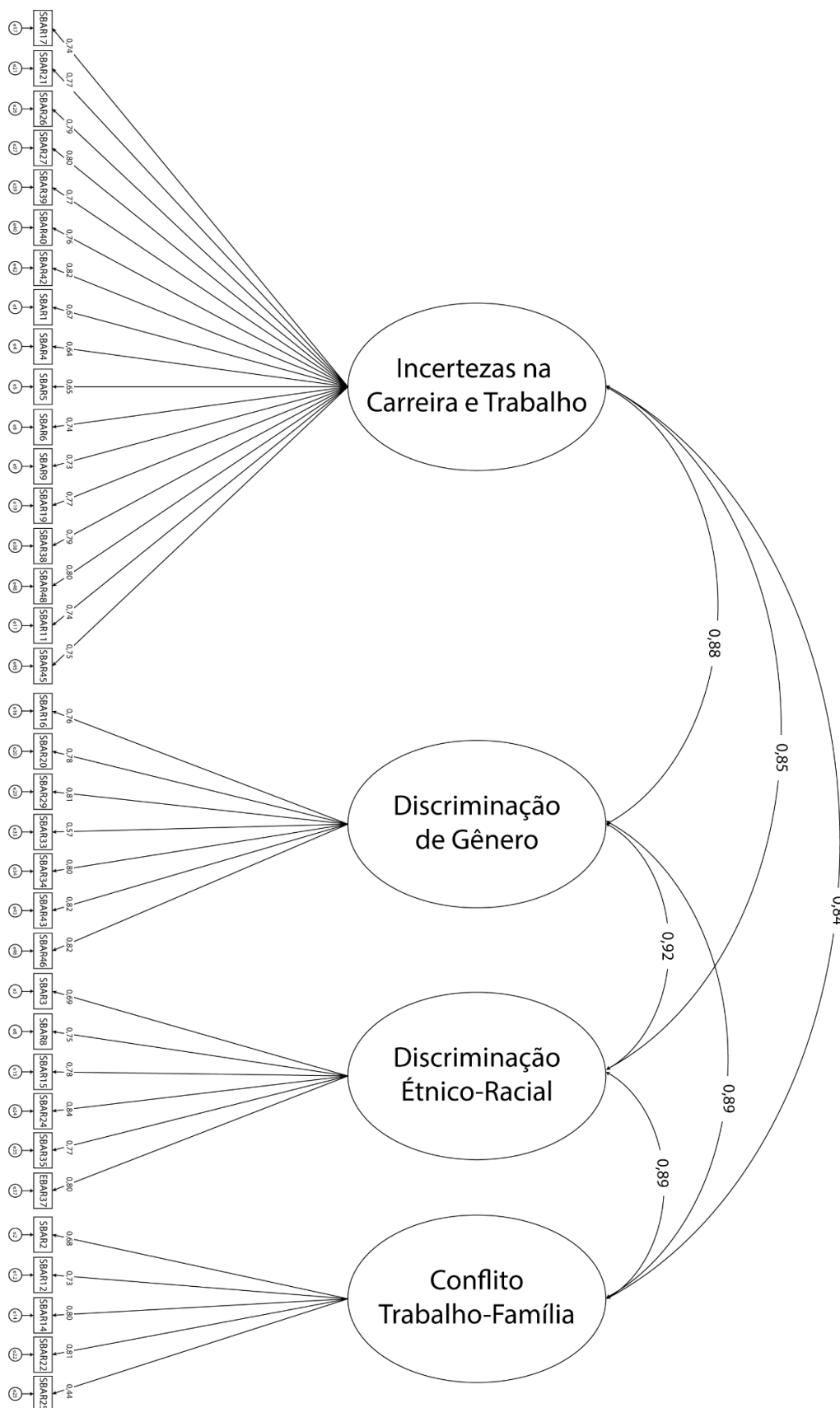
AFC: Escala de Barreiras na Carreira - Subescala Superar Barreiras

A subescala de Superar Barreiras possui a mesma estrutura fatorial de Encontrar Barreiras, de maneira que a AFC indicou que os dados se ajustam bem ao modelo de quatro fatores proposto para a escala de Encontrar Barreiras. Todos os índices de ajuste foram adequados, a saber: χ^2 (gl) = 383,114 (554), χ^2 /gl = 0,691, $p = 1,00$; CFI = 1,00; TLI = 1,003; RMSEA = 0,00 (0,00 - 0,00); SRMR = 0,04.

É notável que o modelo apresentou excelente ajuste devido aos seus resultados se adequarem bem aos valores de referência da literatura. Porém, percebe-se que o TLI excedeu o valor de 1, o que pode, inicialmente, julgar-se um erro de análise. Na verdade, o valor de TLI não é normalizado entre 0 e 1, podendo apresentar valores maiores que 1 para modelos bem ajustados (Para mais informações deste e outros índices de ajuste, consultar Marsh, Balla & Hau, 1996). Dessa forma, os resultados corroboram com a estrutura encontrada anteriormente na AFE de Encontrar Barreiras. As cargas fatoriais e a correlação entre os fatores podem ser verificadas na Figura 2.

Figura 2

CBI-Coping - Modelo de quatro fatores

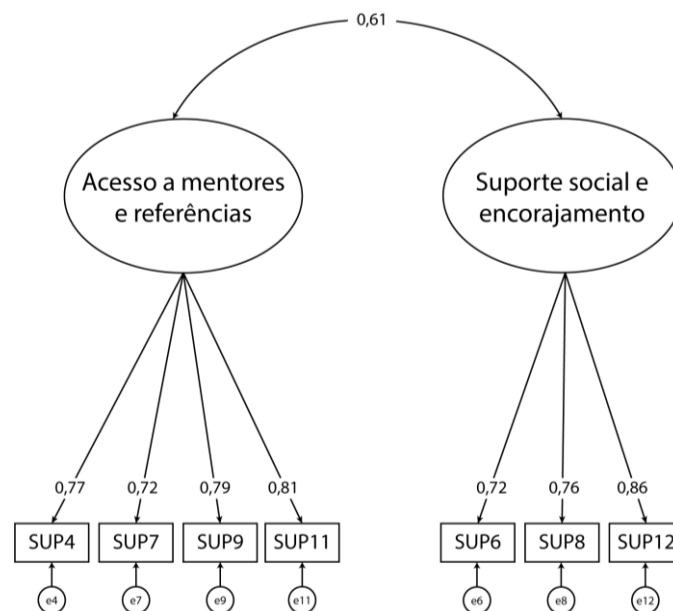


AFC: Suporte na Carreira

A AFC indicou um bom ajuste do modelo. Os valores obtidos foram χ^2 (gl) = 29,170 (13), χ^2 /gl = 2,24, $p = 0,006$, CFI = 0,990, TLI = 0,984, RMSEA = 0,052 (0,027 - 0,078), SMSR = 0,05. Portanto, as análises indicam que o modelo de dois fatores pôde ser suportado. A Figura 3 representa a estrutura fatorial encontrada na AFC para o CSQ, bem como a correlação entre os fatores.

Figura 3

Career Support Questionnaire (CSQ) - Modelo de dois fatores



DISCUSSÃO

Com base nas evidências anteriores, é possível elencar proposições que sugeriram os dados. Em primeiro lugar, a análise exploratória indicou que o modelo de seis fatores de Raiff (2004) para a subescala Encontrar Barreiras (e conseqüentemente Superar Barreiras), não pôde ser mantido. A melhor solução encontrada foi a de quatro fatores, resultando em uma subescala de 35 itens. A respeito da subescala Suporte na Carreira, os quatro fatores também não puderam ser assegurados, sendo que a solução de dois fatores foi a que obteve melhor explicação

estatística, com um total final de 7 itens. Em sequência, com relação às análises confirmatórias, os modelos encontrados nas análises exploratórias puderam ser confirmados, apontando adequações excelentes para Encontrar Barreiras, Superar Barreiras e Suporte na Carreira. Visualiza-se, por exemplo, que em todas as subescalas as cargas fatoriais dos itens foram satisfatórias, da mesma maneira que as correlações entre os fatores se mostram admiráveis, como no caso dos fatores Discriminação de Gênero e Discriminação Racial da subescala Superar Barreiras. Em resumo, há evidências de validade para as subescalas do inventário.

Em sequência, as análises das cargas das matrizes estruturais indicaram que a temática da discriminação sexual carrega significativamente em quase todas as variáveis. Isso possivelmente se deve ao fato de que grande parte dos respondentes assinalaram o gênero feminino, o que ocasiona em dados correlacionados com a discriminação de gênero que as mulheres podem vivenciar no ambiente de trabalho. Tradicionalmente, os estudos de barreira na carreira são significativamente ligados ao contexto da discriminação do gênero feminino na progressão de carreira (Swanson & Tokar, 1991; Swanson & Woitke, 1997).

Outro achado provindo das análises diz respeito aos níveis de correlação entre os fatores de Superar Barreiras. Os dados apontam que os fatores são altamente correlacionados e possuem efeito grande (Field 2009/2005), o que pode indicar que há uma estrutura subjacente que esteja relacionada ao contexto de perceber-se capaz de superar as barreiras descritas. A TSCC tem evidenciado que a autoeficácia é um construto com grande importância para a carreira, e a autoeficácia de enfrentamento, especificamente, parece ser capaz de ser acessada através da subescala de superação de barreiras (Raiff, 2004; Lent et al., 2000).

Em relação aos itens excluídos (13, 30, 31, 32 e 36) da subescala Encontrar Barreira, estes dizem respeito às questões familiares em conflito com o trabalho, como aprovação do cônjuge, criação dos filhos e entre outros. Apesar da emergência do fator de Conciliação Trabalho-Família, a explicação da retirada dessa parcela de itens provavelmente recai no fato

de que grande parte da amostra é solteira, o que poderia ocasionar disparidades entre a experiência vivenciada e o que a escala procura investigar. Sabe-se que uma amostra deve buscar ser representativa da população e, portanto, a amostragem pode ser enviesada (Field 2005/2009).

Nas versões anteriores dos instrumentos, as subescalas de Raiff (2004) contavam com 49 itens para *CBI-Likelihood* e *CBI-Coping* e 14 itens para *Career Support Questionnaire*, totalizando 63 itens. A redução para 42 itens totais proposta neste estudo aparenta garantir uma melhor parcimônia (Matos & Rodrigues 2019), bem como reproduz a premissa do estudo de Swanson et al. (1996) para redução da escala CBI, que originalmente contava com 112 itens e consumia muito tempo de aplicação.

Acerca do instrumento Suporte na Carreira, que foi idealizado a partir de quatro fatores (Lent et al., 2001), sua estrutura tem frequentemente variado em número de itens e fatores em diversos estudos propostos por Lent e seus colaboradores (Zalazar-Jaime et al., 2021). Por exemplo, Lent et al. (2005) realizaram uma análise fatorial exploratória com rotação oblíqua para a escala. O resultado encontrado foram dois fatores, sendo eles o suporte social e o suporte financeiro. Tal variação também acometeu o presente estudo, já que os dados apontaram que a percepção de suporte financeiro não foi muito bem compreendida pelos participantes, sendo necessária a exclusão de seus itens. Os fatores de acesso a mentores e referências e suporte social, por outro lado, emergiram neste estudo conforme idealizadas por Lent et al. (2001).

Em relação à Encontrar Barreiras, quando analisada à luz da literatura, a escala parece ter êxito em sua proposta de mensuração e constância. Melo (2018) também obteve uma estrutura composta por quatro fatores com bons ajustes, sendo eles: discriminação étnica, discriminação sexual, falta de suporte e restrição de oportunidades. Identificam-se, portanto, similaridades temáticas ao encontrado neste estudo, o que pode significar uma consistência

fatorial no Brasil, ou seja, um padrão em como os brasileiros têm percebido as barreiras de carreira.

Em virtude das evidências anteriores e dos achados deste estudo, é concebível a junção das subescalas de Suporte e Barreiras e a proposição de um inventário intitulado de “Inventário de Perspectivas Contextuais na Carreira” (Apêndice B). A aplicação conjunta destes instrumentos preenche uma lacuna na literatura no que diz respeito à integração das percepções de suporte e barreiras, já que os construtos são entendidos como distintos, mas correlacionados (Raiff, 2004). Lent et al. (2001) e Fouad et al. (2010) encontraram evidências que suportes e barreiras não são diretamente opostos e, portanto, com base nesses achados, é importante buscar formas de compreender os construtos separadamente, como no caso de validar um instrumento que seja capaz de identificá-los.

Como discutido inicialmente, o conceito de percepção na TSCC tem um papel central (Albert & Luzzo, 1999), e especialmente sobre os suportes e barreiras, os resultados objetivos provindos das escalas conseguem traduzir essa percepção individual de maneira mais assertiva (Lent et al., 2000). Em termos práticos, isso pode implicar em intervenções conforme a percepção do indivíduo. Para além do nível individual, a coleta em grande escala poderia mapear quais são os principais fatores contextuais, sejam proximais ou distais, que auxiliam ou impedem a progressão de carreira de determinados grupos, especialmente os vulnerabilizados. Wang e Wanberg (2017), por exemplo, recomendavam que nos próximos 20 anos os estudos de psicologia da carreira deveriam focar na escolha de carreira, interesses e barreiras em minorias étnicas, o que o inventário em questão se propõe a compreender.

Outra vantagem de instrumentalizar e encontrar evidências de validade para as escalas desses construtos incide no que Lent e Brown (2006) qualificam como níveis de análise em psicologia social cognitiva. Dentro da TSCC existem estratos possíveis de pesquisa, indo dos mais específicos (e. g., “tenho suporte financeiro para ingressar em cursos de matemática”) aos

mais gerais (e. g., “tenho suporte financeiro para realizar cursos”). Em ambos os casos, podem ser recuperadas informações importantes para o domínio de um determinado construto. No caso do presente estudo, as escalas generalistas de suporte e barreira podem auxiliar os orientadores e pesquisadores de carreira a terem informações mais universais, que poderiam ser utilizadas como pontos de partida de investigação e intervenção (Kidd, 2006; Bourne, 2008). Para além disso, as escalas podem ser utilizadas em quaisquer que sejam as carreiras ou grupos sociais dos indivíduos, o que sinaliza uma praticidade na aplicação e análise (Lent & Brown, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi buscar evidências de validade em amostra brasileira para as escalas reduzidas de Raiff (2004) de *CBI-Likelihood*, *CBI-Coping* e *Career Support Questionnaire* (Swanson & Woitke, 1997; Lent et al., 2001; Raiff, 2004). Resumidamente, as evidências apontam que há uma manutenção parcial das estruturas fatoriais originais. Apesar de uma redução considerável no número de itens em ambas as escalas, foi possível manter os princípios da parcimônia e relevância estatística. Ainda, foram reproduzidos com consistência a maior parte dos fatores durante as análises exploratória e confirmatória, além de estruturar-se de forma similar a outros instrumentos validados (Melo, 2018).

As pesquisas de carreira têm se preocupado em agregar cada vez mais variáveis que possam explicar a progressão em diversos grupos e contextos sociais, e apesar de existirem vários instrumentos psicométricos na área, é imprescindível que os estudos estejam preocupados em produzir novos avanços que possam agregar mais evidências para as estruturas teóricas. Pensando, portanto, nessas melhorias, presume-se que um estudo científico deve ser imbuído de contribuições práticas, teóricas, metodológicas e sociais, provando ser sua proposta necessária para preenchimento de lacunas da literatura. Portanto, enumera-se no presente estudo os seguintes ganhos: a) poderá ajudar a produzir intervenções para construir suportes e mitigar

barreiras (Lent et al., 2003), já que investiga fatores contextuais através da percepção individual; b) contribui com a TSCC ao providenciar instrumentos que se adequam ao modelo teórico e às variáveis da teoria, sendo ferramentas úteis para coleta de dados; c) dispõe de evidências de validade das escalas para a população brasileira, através análises psicométricas que se sustentam pelo rigor científico; d) transforma as percepções subjetivas em critérios objetivos e; e) permite avaliar as origens contextuais de impedimentos e suporte de carreira, promovendo possibilidades de intervenção que sejam ligadas ao ambiente socioeconômico dos indivíduos.

A respeito das limitações do presente estudo, a principal delas refere-se à aplicação e coleta de dados. Devido ao número distinto de aplicações em escolas, universidades e unidades federativas, é possível que, mesmo com instruções claras de aplicação, possam ter havido divergências na coleta. Isso pôde ser notado, por exemplo, em um pequeno conjunto de itens que se mostraram com maior número de casos omissos se comparado aos outros, fato esse que não aparentou ser fruto do acaso ou da percepção individual dos respondentes. Essa questão, entretanto, foi sanada com o processo de substituição pela média.

Outra limitação substancial refere-se ao questionário sociodemográfico, que não incluiu perguntas essenciais à TSCC, como características étnico-raciais, ocasionando em omissão de dados na amostra. Orienta-se que os estudos que utilizem o Inventário de Perspectivas Contextuais na Carreira incluam a especificidade das etnias, gêneros, sexualidades e entre outras informações que são preconizadas pela TSCC como imprescindíveis para análise de progressão de carreira (Lent et al., 2005).

As características demográficas apontam que grande parte dos respondentes são mulheres solteiras e com níveis de escolaridade alto, o que também representa uma limitação do estudo. Apesar de contar com indivíduos de outros substratos, os instrumentos foram analisados com amostras majoritárias, o que faz com que sejam mais direcionados para o

público citado em específico, dificultando a generalização dos dados. Isto não impede, entretanto, que o inventário seja utilizado em outras parcelas da população, dado que a premissa teórica e metodológica recai justamente na ideia de expansão dos estudos das variáveis contextuais de carreira para públicos minoritários.

É de extrema necessidade relatar que o estudo é uma tentativa inicial de validação dos instrumentos para o Brasil, o que indica a necessidade das pesquisas futuras se atentarem em recolher dados de amostras maiores e mais diversas. Para além disso, recomenda-se que o inventário seja utilizado para reexaminar a estrutura fatorial em amostras da população brasileira através de novas análises fatoriais confirmatórias, e até exploratórias, se necessário. A atenção deve ser especial para indivíduos pertencentes a minorias citadas anteriormente, procurando comprovar a versatilidade do instrumento. Por fim, devem também preconizar a estrutura teórica da TSSC, buscando relacionar as outras variáveis (como autoeficácia, objetivos e interesse) com os fatores contextuais (barreiras e suportes diretos e indiretos) e individuais, utilizando-se do instrumento disponibilizado por essa pesquisa.

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário Sociodemográfico

Sexo: () Masculino () Feminino () Outro

Estado civil:

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| () Solteiro(a) | () União Estável |
| () Casado(a) | () Namorando |
| () Viúvo(a) | () Separado(a) |
| () Divorciado(a) | () Outro – Qual? _____ |

Escolaridade:

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| () Ensino fundamental completo | () Ensino superior completo |
| () Ensino médio completo | () Cursando pós-graduação |
| () Cursando ensino superior | () Pós-graduado(a) |

Qual sua renda mensal individual?

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| () Nenhuma | () de 05 até 08 salários mínimos |
| () Até 03 salários mínimos | () superior a 08 salários mínimos |
| () De 03 até 05 salários mínimos | () Benefício social governamental |

Qual sua idade? _____

Curso de graduação: _____

Ano de conclusão de curso: _____

Está trabalhando no momento? () Sim () Não

Se respondeu SIM na pergunta anterior, possui quanto tempo de experiência profissional? (RESPONDA EM ANOS): _____

Possui filhos? () Sim () Não

Se respondeu SIM na pergunta anterior, responda quantos filhos: _____

Apêndice B - Inventário de Perspectivas Contextuais na Carreira

Inventário de Perspectivas Contextuais na Carreira

Parte I - Escala de Encontrar e Superar Barreiras

Para cada um dos itens listados abaixo, responda, “Qual a **probabilidade de encontrar** esta barreira na sua carreira no futuro?” Simultaneamente, analise e responda, “Qual a **probabilidade de superar** esta barreira e seguir adiante?”

	1 - Nada provável	2	3	4 - Parcialmente provável	5	6	7 - Muito provável
	Probabilidade de encontrar						Probabilidade de superar
1	Incerteza sobre minhas metas de carreira.						
2	Necessidade de se afastar do trabalho quando os filhos estão doentes ou de férias.						
3	Vivência de discriminação racial em seleções de emprego.						
4	Mudanças frequentes de ideia sobre meus planos de carreira.						
5	Insegurança sobre como “me vender” para um empregador.						
6	Sentimento de tédio com meu trabalho/carreira.						
7	Presença de um chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu grupo racial ou étnico.						
8	Insegurança sobre meus valores relativos ao trabalho.						
9	Pressão para “conseguir fazer tudo”, tal como expectativa de atuar bem como pai, cônjuge, profissional, etc.						
10	Dificuldades em encontrar bons serviços de creche para meus filhos.						
11	Culpa por trabalhar enquanto meus filhos são novos.						
12	Vivência de assédio racial no trabalho.						
13	Não ser tão bem pago quanto meus colegas do sexo oposto.						
14	Indecisão sobre qual trabalho/carreira eu gostaria.						
15	Ausência de traços de personalidade requeridos para meu trabalho (p. ex., assertividade).						
16	Crenças de outras pessoas de que certas carreiras não são apropriadas para meu sexo						
17	Perda de interesse em meu trabalho/carreira.						
18	Dificuldade em entrar novamente no mercado de trabalho após um período de afastamento para se dedicar aos filhos.						
19	Discriminação racial em promoções no trabalho/carreira						
20	Dificuldade em manter os avanços conquistados em meu trabalho após ter um filho.						
21	Incerteza sobre como escolher um rumo na carreira.						
22	Insegurança acerca de quais são minhas alternativas de carreira.						

23	Discriminação sexual em seleções de emprego.	
24	Presença de chefe ou supervisor preconceituoso em relação a pessoas de meu sexo.	
25	Pessoas do sexo oposto recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu sexo.	
26	Não ser tão bem pago quanto os colegas de outro grupo racial ou étnico.	
27	Pessoas de outro grupo racial ou étnico recebendo promoções com maior frequência do que aquelas do meu grupo racial ou étnico.	
28	Falta de informação sobre possíveis trabalhos/carreiras.	
29	Insatisfação com meu trabalho/carreira.	
30	Insegurança acerca do que eu quero da vida.	
31	Insegurança sobre como avançar em minha carreira.	
32	Vivência de assédio sexual no trabalho.	
33	Falta da experiência prática necessária para o trabalho que quero.	
34	Falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais.	
35	Stress no trabalho afetando minha vida em casa.	

Parte II - Escala de Suporte na Carreira

Agora responda, na sua trajetória de carreira, com qual frequência você se depara ou já se deparou com este tipo de **suporte**?

	1 – Nunca	2	3 – Eventualmente	4	5 - Sempre	
1	Sentir-se apoiado em sua decisão por pessoas importantes em sua vida (professores, pais, etc.).					
2	Obter assistência de um chefe ou um mentor, relacionada ao trabalho, se você sentir que precisa..					
3	Ser encorajado por seus amigos em sua trajetória de carreira.					
4	Obter assistência de um orientador sobre como construir sua carreira.					
5	Sentir que sua família apoia suas decisões de carreira					
6	Sentir que amigos próximos ou familiares se sentem orgulhosos de você pela sua decisão de carreira.					
7	Ter acesso a um mentor que pode oferecer encorajamento e conselhos.					

Apêndice C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “Realização profissional, autoeficácia e experiências profissionalizantes: O papel da percepção de barreiras na carreira”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Lígia Carolina Oliveira Silva e Vanessa Aparecida Diniz Parreira.

Nesta pesquisa nós estamos buscando entender como fatores individuais, contextuais e laborais podem influenciar a realização profissional e na carreira das pessoas. Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

O desenho da pesquisa traz praticamente nenhum risco para o bem-estar de seus participantes, uma vez que eles apenas serão solicitados que respondam um questionário, sem se identificar. Nenhum tipo de estratégia adicional, como o engano ou teste de capacidade mental, será utilizada. Os benefícios serão a contribuição com informações a respeito de possíveis variáveis que afetam a relação entre o indivíduo e sua carreira, permitindo pensar maneiras de aumentar sua realização.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Vanessa Aparecida Diniz Parreira e Lígia Carolina Oliveira Silva na Universidade Federal de Uberlândia: Av. Pará, nº 1720, bloco 2C, sala 2C23, Campus Umuarama – Uberlândia-MG, CEP: 38400-902, fone: (34) 9 9642-3938, e-mail: vanessadinizp@hotmail.com. Poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante

Brasília, _____ de _____ de 2018.

REFERÊNCIAS

- Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The Role of Perceived Barriers in Career Development: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77, 431-436.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02470.x>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Brown, D. (2002). Introduction to Theories of Career Development and Choice: Origins, Evolution and Current Efforts. In Brown, D. & Associates (Eds.). *Career Choice and Development* (4^a ed., pp. 3-23). Jossey-Bass.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2^a ed.). Guilford Press.
- Bourne, A. (2008). Using psychometrics in coaching. In Palmer, S & Whybrow, A. (Eds.). *Handbook of Coaching Psychology: A guide for practitioners* (pp. 385-403). Routledge.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9135-y>
- Cardoso, P. (2009). *Manual do inventário de percepção de barreiras da carreira*. (1^a ed). Universidade Évora.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2009). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In Pasquali, L. *Instrumentação Psicológica: Fundamentos e Práticas* (1^a ed., pp. 506-519). Artmed.
- Dahling, J. J., & Thompson, M. N. (2010). Contextual supports and barriers to academic choices: A policy-capturing analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 374-382.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.007>

- DiStefano, C., Morgan, G. B. (2014). A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data. *Structural Equation Modeling*, 21(3), 425-438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Damásio, B. F. (2011). Uso da Análise Fatorial Exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Eagly, A., & Wood, W. (2012). Social role theory. In Van Lange, P. A. M., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (Eds.). *Handbook of Theories in Social Psychology: Volume 2* (pp. 458-476). <http://dx.doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (2ª ed.). (Viali, L., Trad.). Artmed. (Original work published 2005).
- Fouad, N. A., Hackett, G., Smith, P. L., Kantamni, N., Fitzpatrick, M., Haag, S., & Spencer, D. (2010). Barriers and Supports for Continuing in Mathematics and Science: Gender and Education Level Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.004>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados* (6ª ed.). (Sant'Anna, A. S., Trad). Artmed. (Original work published 2006).
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. (1ª ed.). Sage Publications.
- Lima, M. C. C. (2019). *Saúde mental de mulheres em carreiras predominantemente masculinas*. [Monografia, Universidade Federal de Uberlândia]. Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/26292>

- 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*, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Social Cognitive Career Theory. In Brown, D. (Org.). *Career Choice and Development* (4^a ed., pp. 255-302). Jossey-Bass.
- 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), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R., & Suthakaran, V. (2001). The Role of Contextual Supports and Barriers in the Choice of Math/Science Educational Options: A Test of Social Cognitive Hypotheses. *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 474-483. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.48.4.474>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of Contextual Supports and Barriers to Choice Behavior in Engineering Majors: Test of Alternative Social Cognitive Models. *Journal of Counseling Psychology, 50*(4), 458-465. <https://doi.org/0.1037/0022-0167.50.4.458>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hung-Bin, S., 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.1.84>
- Lent, R. W., & Brown, S. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 12-35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>

- Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T. (1996). An evaluation of incremental fit indices: A clarification of mathematical and empirical properties. In Marcoulides, G. A. & Schumacker, R. E. (Eds.). *Advances in structural equation modeling: Issues and techniques* (pp. 315-353). Erlbaum.
- Matos, D. A. S., & Rodrigues, E. C. (2019). *Análise Fatorial*. Escola Nacional de Administração Pública. <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4790>
- Meija-Smith, B., & Gushue, G. V. (2017). Latina/o College Students' Perceptions of Career Barriers: Influence of Ethnic Identity, Acculturation, and Self-Efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 95, 145-155. <https://doi.org/10.1002/jcad.12127>
- Melo, M. R. (2018). *Barreiras de carreira, adaptabilidade e satisfação: percepções de alunos formandos em Administração em instituições de educação superior*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Espírito Santo]. Repositório UFES. <http://repositorio.ufes.br/handle/10/8910>
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career Counselling*. (2^a ed.). Sage Publications.
- Pasquali, L. (2013). *Psicometria: Teoria dos Testes na Psicologia e na Educação*. (4^a ed.). Editora Vozes.
- Patino, C. M., & Ferreira, J. C. (2016). Qual a importância do cálculo do tamanho amostral?. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 42(2), 162-162. <http://dx.doi.org/10.1590/S1806-37562016000000114>
- Raiff, G. W. (2004). *The Influence of Perceived Career Barriers on College Women's Career Planning*. [Dissertação de Doutorado, University of North Texas]. UNT Digital Library. <https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc4685/>
- Silva, L. B. (2021). *O impacto da orientação e planejamento de carreira na autopercepção de mulheres em áreas predominantemente mulheres*. [Monografia, Universidade Federal

- de Uberlândia]. Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia.
<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/32099>
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). Development and Initial Validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90043-L)
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing Perceptions of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 2(4), 219-244.
<https://doi.org/10.1177/106907279600400207>
- 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. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2015). *Career Theory and Practice: Learning Through Cases Studies*. (3^a ed.). Sage Publications.
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 Years of Applied Psychology Research on Individual Careers: From Career Management to Retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546-563. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000143>
- Zalazar-Jaime, M. F., Moretti, L. S., García-Batista, Z. E., & Medrano, L. A. (2021). Evaluation of an academic satisfaction model in E-learning education contexts. *Interactive Learning Environments*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/10494820.2021.1979047>