

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS NA CARREIRA E IDENTIDADE  
VOCACIONAL EM ADULTOS**

**Joana Moita Prazeres**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**  
**(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2012**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS NA CARREIRA E IDENTIDADE  
VOCACIONAL EM ADULTOS**

**Joana Moita Prazeres**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Alexandra Barros**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA  
(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2012**

*“Sou artista suficiente para desenhar livremente com a minha imaginação. A imaginação é mais importante que o conhecimento. O conhecimento é limitado, a imaginação rodeia o mundo.”*

*Albert Einstein*

## **Agradecimentos**

À Professora Doutora Alexandra Barros por me ter orientado. Agradeço a disponibilidade, a sabedoria e os ensinamentos constantes em todo o processo de orientação científica desta dissertação.

A todos os formandos dos CNO's e alunos universitários, que colaboraram na recolha de dados necessários a esta investigação.

A todos os meus amigos, que me acompanharam nesta fase, pelo apoio e toda a ajuda que me deram nos momentos mais difíceis.

Aos meus Tios, Primos e Avós, pelo apoio incondicional, compreensão nos momentos de maior indisponibilidade minha, e por estarem sempre presentes.

Ao meu namorado, pelo constante apoio, pelo carinho transmitido nos momentos mais difíceis e pela infinita paciência de ouvir.

E por último e sem dúvida os mais importantes, aos meus Pais pelas competências e valores pessoais que sempre me transmitiram. Pelo seu apoio incondicional ao longo destes anos, que sempre me deram força para lutar e concretizar os meus sonhos. Sem eles, nunca teria chegado aqui.

**A todos o meu Muito Obrigada!**

## Resumo

Tendo como pano de fundo a perspetiva sociocognitiva e desenvolvimentista da carreira principalmente no período da idade adulta, a presente investigação tem como objetivo estudar a perceção de barreiras na carreira e também a identidade vocacional, numa amostra de formandos de Centros de Novas Oportunidades e de alunos do 1º ano do ensino universitário (N=193), da região de Lisboa.

Neste sentido, aplicou-se o Inventário de Barreiras na Carreira (IBC) desenvolvido por Swanson e Tokar (1991a), adaptado para a população portuguesa por Prof. Doutor Paulo Cardoso da Universidade de Évora e ainda a My Vocational Situation desenvolvida por Holland, Daiger e Power (1980, na versão adaptada por Silva, 1997).

Os resultados evidenciaram boas características psicométricas do IBC. No que se refere à perceção de barreiras na carreira, verifica-se que os sujeitos universitários do ensino regular têm, em média, maior perceção de barreiras na carreira do que os sujeitos que frequentam os CNO's. Relativamente ao género, idade e ao tipo de ensino frequentado, foram também reveladas diferenças estatisticamente significativas. Em relação às diferenças de género, as mulheres identificam mais barreiras na carreira comparativamente aos homens. Relativamente à idade, a faixa etária dos 17-22 anos apresenta resultados superiores aos dos outros grupos etários de idade superior. Ao nível das escalas identidade vocacional e de barreiras também se verificam algumas diferenças significativas.

**Palavras-chave:** barreiras na carreira, Identidade Vocacional, Adultos, Centros de Novas Oportunidades.

## **Abstract**

With the backdrop of the prospective socio-cognitive and developmental career mainly in the adulthood, this research aims to study the perception of barriers in career and also vocational identity, in a sample of graduates of Centers for New Opportunities and students of the 1<sup>st</sup> year of university education (N = 193), in area of Lisbon region.

In this sense, we applied the Career Barriers Inventory (IBC) developed by Swanson e Tokar (1991a), adapted for the Portuguese population by Prof. Dr. Paulo Cardoso from Evora's University and the My Vocational Situation developed by Holland, Daiger and Power (1980, in the version adapted by Silva, 1997).

The results showed adequate psychometric characteristics of IBC. Regarding the perception of career barriers, it appears that regular education students have higher perception of career barriers than subjects who attend the CNO's. With regard to gender, age, the type of study attended, were revealed differences. Regarding gender differences, women identify more barriers in career compared to men. Regarding age, the age group of 17-22 years shows higher results than the average of other age groups over the age. At the level of vocational identity scales and barriers there are also found some significant differences.

**Keywords:** career barriers, Vocational Identity, Adulthood, New Opportunities Centers.

## Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	<b>i</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>ii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>iii</b>
<b>I. Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Enquadramento teórico</b> .....	<b>3</b>
1. Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) e a perceção de barreiras na carreira ..	3
1.1. Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) .....	3
1.2. Perceção de Barreiras da carreira.....	5
2. Desenvolvimento do adulto .....	8
2.1. Identidade Vocacional.....	14
3. Os Centros de Novas Oportunidades (CNO's) .....	15
<b>III. Metodologia</b> .....	<b>18</b>
1. Participantes .....	18
2. Instrumentos.....	20
2.1. Career Barriers Inventory (CBI) .....	20
2.2. My Vocational Situation (MVS).....	24
3. Procedimentos.....	26
<b>IV. Resultados</b> .....	<b>28</b>
1. Análise das características psicométricas do IBC.....	28
2. Barreiras na carreira percebidas pelos formandos dos CNO's e pelos alunos que frequentam o ensino universitário regular .....	34
3. Diferenças de género nas escalas do IBC (N=193).....	35
4. Diferenças de resultados quanto à idade nas escalas do IBC (N=193) .....	36
5. Relação entre a Identidade vocacional (MVS) e a Perceção de barreiras (IBC) na amostra total (N=193) .....	39
<b>V. Discussão dos resultados</b> .....	<b>40</b>
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>47</b>
<b>Índice de tabelas</b> .....	<b>53</b>
<b>Lista de Anexos</b> .....	<b>54</b>
<b>Anexos</b>	

## I. Introdução

A presente investigação aborda como tema principal a Perceção de Barreiras na Carreira em adultos pouco escolarizados, que frequentam os Centros de Novas Oportunidades (CNO's) da região de Lisboa e em alunos universitários do ensino regular. Também será estudada a relação da Identidade Vocacional com a perceção de barreiras na carreira.

No que se refere às barreiras, Crites (1969) foi pioneiro neste conceito diferenciando-as em dois tipos: as barreiras externas e as internas. Crites (1969) referia que as barreiras impediam o desenvolvimento da carreira do indivíduo.

Outros autores também estudaram o conceito de barreiras surgindo algumas definições e mais tipos de barreiras (e.g. Creed, Patton & Bartrum, 2004; Swanson, Daniels & Tokar, 1996). Uma vez que este era tão importante e poderia trazer várias consequências ao nível do desenvolvimento da carreira, tanto em jovens como em adultos, tornou-se então necessária a construção de um instrumento psicométrico que pudesse avaliar as barreiras relacionadas com a carreira, surgindo assim o *Career Barriers Inventory* (CBI) (Swanson & Tokar, 1991a).

A teoria sociocognitiva da carreira permite compreender a perceção de barreiras na carreira, e é capaz de explicar como os indivíduos se confrontam com as barreiras (Swanson & Woitke, 1997).

Por outro lado, a escolha pelos CNO's ocorreu, uma vez que, o conceito Novas Oportunidades tem estado bastante patente em Portugal nos últimos anos. O incentivo à escolarização permite reduzir a taxa de analfabetismo e aumentar as qualificações dos Portugueses, contribuindo ainda para o desenvolvimento pessoal e profissional do adulto promovendo também a sua empregabilidade. Os sujeitos da amostra relativa aos CNO's são adultos, que já não estudam há algum tempo, e que têm ou tiveram uma vida profissional ativa, mas que pretendem apostar na sua formação escolar e profissional.

O desenvolvimento da carreira tem merecido nos últimos tempos, uma atenção especial, devido às incertezas do ambiente económico com que o mundo se depara mas também às constantes e rápidas mudanças tecnológicas, que nos levam a estar em constante atualização. O Mundo está cada vez mais competitivo e requer constantes atualizações e aquisição de competências e conhecimentos mais complexos, que forcem a uma aprendizagem ao longo da vida. O mercado de trabalho também dá prioridade a

quem tem mais conhecimentos e competências, deixando aos outros menos oportunidades, sendo portanto necessário investir na aprendizagem ao longo da vida.

As preocupações com o desenvolvimento da carreira nos adultos têm vindo, nos últimos anos, a assumir especial importância. Se antes, os estudos estavam focados na adolescência, com as mudanças que o mundo tem sofrido, tornou-se importante uma maior atenção ao comportamento na carreira do adulto, pois este continua em desenvolvimento ao longo da vida. Torna-se também importante conhecer a perceção de barreiras na compreensão da natureza multidimensional do desenvolvimento na carreira.

De uma forma geral, esta investigação divide-se em 5 capítulos, o primeiro corresponde à Introdução. O segundo corresponde ao Enquadramento teórico referente à revisão da literatura e divide-se em três grandes temas, a Teoria Sociocognitiva da Carreira e Perceção de Barreiras da Carreira, Desenvolvimento do adulto e os Centros de Novas Oportunidades em Portugal. O capítulo referente à metodologia contém os aspetos metodológicos da investigação, onde será realizada a descrição do Inventário de Barreiras na Carreira e da Minha Situação vocacional. São descritos também os objetivos, os procedimentos utilizados, bem como a caracterização da amostra. No quarto capítulo são apresentados e analisados os resultados obtidos com a aplicação dos inventários. E por último, no quinto capítulo apresenta-se a síntese e a reflexão geral relativamente ao significado dos resultados obtidos, as limitações do estudo e propostas de estudos futuros.

## **II. Enquadramento teórico**

### **1. Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) e a percepção de barreiras na carreira**

#### **1.1. Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC)**

Ao longo dos anos, a Psicologia Vocacional, tem vindo a focar-se em variáveis e processos cognitivos, que ajudam a gerir o processo de carreira mas também a perceber o indivíduo como um agente ativo do desenvolvimento da sua carreira (Lent, Brown & Hackett, 2002).

A Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) inspirou-se e influenciou-se em domínios da psicologia, aconselhamento e da ciência cognitiva, adquirindo pressupostos construtivistas acerca da capacidade humana para influenciar o seu desenvolvimento (Lent et al., 2002). Parte do enquadramento geral de Bandura (1986) e da teoria da aprendizagem social da tomada de decisão na carreira de Krumboltz (1994, citado por Barros, 2010) estando ligada a dois ramos da investigação da carreira. Seguindo a influência da Teoria da Aprendizagem Social da Tomada de Decisão da Carreira de Krumboltz, a TSCC procura explicar a forma como as escolhas relacionadas com a carreira são realizadas, reconhecendo o impacto dos fatores genéticos na tomada de decisão e salientando as condições e as ocorrências do meio com que o indivíduo interage (fatores sociais, educacionais e condições do mercado de trabalho) (Barros, 2010).

A Teoria Sociocognitiva explica o funcionamento humano em termos de causalidade triádica. Nesta visão transacional de si mesmo e da sociedade, fatores pessoais internos, cognitivos, afetivos e acontecimentos biológicos, comportamentos e acontecimentos ambientais, todos eles funcionam como determinantes em interação que se influenciam uns aos outros bidireccionalmente (Bandura, 1986).

É uma teoria que adota uma perspetiva de agência humana para o autodesenvolvimento, adaptação e mudança. Ser agente significa influenciar o próprio funcionamento e as circunstâncias de vida de modo intencional; desta forma podemos dizer que as pessoas são autorreguladas e autorreflexivas, contribuindo para as circunstâncias das suas vidas, não sendo apenas produtos dessas condições (Bandura, 2002).

As pessoas adquirem e expandem os seus conhecimentos operando simbolicamente sobre a riqueza de informações obtidas a partir de experiências pessoais e vicariantes; geram soluções alternativas para os problemas, avaliam os resultados prováveis, e escolhem ações adequadas (Bandura, 1986, 2002).

A TSCC integra três variáveis centrais da Teoria Sociocognitiva, a autoeficácia, expectativas de resultado e objetivos pessoais, existindo uma forte interação entre elas (Lent et al., 2002)

Bandura (1986, p.391) define expectativas de autoeficácia como a "avaliação dos indivíduos acerca das suas capacidades para organizarem e executarem ações necessárias à realização de determinados desempenhos". As crenças de autoeficácia regulam o funcionamento humano através da cognição, motivação e afeto no processo de decisão. Além disso, contribuem significativamente para a qualidade do funcionamento humano (Bandura, 2002). Por outro lado, as expectativas de resultados referem-se a crenças relativamente a conseqüências ou a resultados de realização de comportamentos particulares. Ou seja, enquanto que crenças de autoeficácia referem-se a capacidades individuais ("eu consigo fazer isto?"), as expectativas de resultados envolvem conseqüências imaginadas de um acontecimento ("se eu tentar fazer isto, o que irá acontecer?") (Lent, 2005). Os objetivos podem ser definidos como um determinante para alcançar uma atividade particular ou realizar um determinado resultado futuro (Bandura, 1986). Os indivíduos, ao definirem objetivos pessoais, organizam, orientam e sustentam o seu próprio comportamento, mesmo ao longo do tempo, sem reforço externo. Assim, os objetivos constituem um mecanismo crítico através do qual as pessoas exercem agência pessoal (Lent et al., 2002). As variáveis expectativas de autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos relacionam-se e influenciam-se mutuamente entre si (Lent, 2005).

As pessoas desenvolvem expectativas de resultados sobre diferentes percursos académicos e de carreira, a partir de experiências de aprendizagem vicariantes ou diretas. A autoeficácia pode afetar as expectativas de resultados especialmente em situações em que os resultados estão próximos da qualidade de desempenho (as pessoas geralmente, esperam receber resultados favoráveis em tarefas que desempenhem bem e em que se sentem competentes) (Lent, 2005).

A autoeficácia e as expectativas de resultado podem influenciar as escolhas dos indivíduos, e os seus efeitos podem depender também do indivíduo e da situação (Lent, 2005). A autoeficácia e as expectativas de resultados afetam os objetivos que são

selecionados e o esforço despendido na sua procura/alcance. Os objetivos pessoais, por seu lado, influenciam o desenvolvimento da autoeficácia e das expectativas de resultados (Lent et al., 2002). Assim, os indivíduos expressam interesse em seguir certas carreiras ou percursos académicos, quando pensam que podem ter um nível de desempenho bom, pois irão obter resultados que desejam (Lent et al., 2002).

A referida teoria pode ser promissora para compreender a percepção de barreiras da carreira, pois permite explicar como ela influencia as escolhas da carreira, como os indivíduos se confrontam com as barreiras e permite ainda estudar hipóteses sociocognitivas relativamente ao papel das variáveis implicadas na escolha da carreira (Swanson & Woitke, 1997).

O aspeto mais promissor do modelo, para o estudo das barreiras, é que este permite que o constructo de barreiras seja colocado numa grande rede nomológica permitindo a conexão com outras variáveis importantes da carreira (Swanson et al., 1996, citado por Swanson & Woitke, 1997). O constructo parece encaixar-se na teoria de várias formas, dependendo do tipo de barreira em consideração e do modo como estas barreiras são conceptualizadas. Certo tipo de barreiras parece sobrepor-se substancialmente com dois processos sócio cognitivos, as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultados. E ainda a percepção de barreiras pode contribuir para representar alguns fatores pessoais, contextuais que a teoria coloca como hipóteses, para moderar relações entre variáveis sociocognitivas, interesses e comportamentos de escolha (Swanson & Woitke, 1997).

## **1.2. Percepção de Barreiras na carreira**

Crites (1969) introduziu o conceito de barreiras, definindo-as como “*Thwarts conditions*” (condições frustrantes) que podem ser de origem interna (conflitos internos) ou externa (conflitos externos) que impedem o desenvolvimento da carreira. Portanto as barreiras podem ser consideradas internas (por exemplo: falta de confiança ou baixa motivação), ou externas ao indivíduo (por exemplo: falta de acesso à educação, pobreza).

Barreiras são definidas por Swanson e Woitke (1997, p.434) “como acontecimentos ou condições, que ocorrem no âmbito da pessoa ou do seu meio ambiente, que dificultam o progresso da carreira”. As barreiras não são impenetráveis e podem ser superadas, embora com diferentes graus de dificuldade de acordo com a

natureza específica da barreira e as características do indivíduo (Swanson & Woitke, 1997).

Por seu lado, Swanson et al., (1996) definem barreiras como condições externas ou estados internos que dificultam o progresso da carreira. Os autores consideram que as barreiras são passíveis de serem superadas, dependendo do grau de dificuldade, da barreira específica presente e do próprio indivíduo.

Existem assim, diferentes tipos barreiras (internas e externas e fontes interacionais) (Swanson & Tokar, 1991a) sendo que estes tipos específicos de barreiras correspondem a diferentes tipos de fatores descritos na TSCC (Swanson & Woitke, 1997).

Certas barreiras estão relacionadas com fatores pessoais (falta de confiança, dificuldade de tomar uma decisão), enquanto outras estão mais relacionadas com influências contextuais (discriminação sexual, desencorajamento para escolher uma carreira menos tradicional, preocupações com saúde/ou incapacidade) (Swanson & Woitke, 1997). Existem duas categorias de determinantes contextuais, os fatores de fundo, que ocorrem no início do processo de desenvolvimento da carreira e os fatores proximais, que são influenciados por pontos cruciais, na tomada de decisão. As barreiras estão claramente representadas em ambas as categorias (Lent et al., 1994, citado por Swanson & Woitke, 1997). Lent et al., (2000, citado por Cardoso, 2006) perspectiva as variáveis contextuais de três modos distintos: primeiro num contexto próximo do indivíduo (família, amigos, condição financeira); num contexto mais distante, como a sociedade em geral (instituições, economia, quadros políticos e religiosos) onde se podem situar a multiplicidade de variáveis que influenciam a percepção de barreiras; por último, diferencia as variáveis do contexto, como distantes e próximas do momento da decisão vocacional, de modo a facilitar a compreensão do seu efeito nas escolhas da carreira.

As variáveis contextuais adjacentes à tomada de decisão têm a ver com as múltiplas barreiras que os indivíduos percebem (discriminação, falta de dinheiro, desemprego...) ou apoios de que beneficiam (rede de contactos, incentivo de colegas, beneficiar de uma bolsa...), quando têm que fazer escolhas da carreira (Lent et al., 1994, citado por Cardoso, 2006). Esta diferenciação permite situar a percepção de barreiras a dois níveis: como variável do pensamento autoreferente e como variável do processo de escolha vocacional (Cardoso, 2006).

A percepção de barreiras provavelmente influencia o desenvolvimento de crenças de autoeficácia através de fatores, como experiências e oportunidades de aprendizagem, e apoio ou desencorajamento por atividades da carreira (Swanson & Woitke, 1997).

Swanson e Woitke (1997) recorrem às variáveis sociocognitivas (expectativa de resultado e expectativa de autoeficácia), para explicar o processo da percepção de barreiras da carreira. A avaliação que a pessoa faz de uma barreira requer um processo com dois momentos distintos. Ou seja, num primeiro momento a pessoa pensa acerca da possibilidade da barreira poder existir (expectativa de resultado). Num segundo momento reflete em que medida tal barreira pode ou não ser superada (expectativa de autoeficácia) (Swanson et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997).

Uma forma pela qual as barreiras podem contribuir para o processo de autoeficácia descrito pelo modelo TSCC ocorre nas relações de autoeficácia com variáveis estruturalmente subsequentes no modelo, ou seja, como a autoeficácia influencia as expectativas de resultados, interesses, objetivos, ações e realizações de desempenho (Swanson & Woitke, 1997). Assim a influência da autoeficácia nas expectativas de resultados e nos interesses é suscetível de ser mediada pela percepção de barreiras. Além disso, as ligações entre a autoeficácia, objetivos e ações parecem particularmente suscetíveis à influência moderadora da percepção de barreiras (Swanson & Woitke, 1997). A ligação conceptual entre a autoeficácia e a percepção de barreiras também parece ser dependente do tipo de barreira. Barreiras internas podem ser simplesmente outra forma de designar a autoeficácia (Swanson & Woitke, 1997).

Swanson e Woitke (1997) também afirmam que a percepção de barreiras pode exercer uma influência direta nas crenças de autoeficácia. A teoria mostra que a autoeficácia e as expectativas de resultado têm um papel central no processo de escolha da carreira, e a influência direta ou indireta nos interesses, na escolha de objetivos e ações e no desempenho (Swanson et al., 1996).

A percepção de barreiras na carreira tem sido avaliada pelo CBI (*Career Barriers Inventory*) desenvolvido por Swanson e Tokar (1991a), referido na introdução e que será apresentado em detalhe no capítulo da Metodologia no ponto 2.1.

Durante o desenvolvimento do CBI foi evidente a diferença de resultados médios em certas escalas do Inventário de acordo com o género. As mulheres têm resultados mais elevados que os homens, o que pode sugerir que estas tenham uma ideia mais realista da percepção de barreiras (Swanson et al., 1996). As mulheres obtiveram

resultados mais elevados, do que os homens, em sete das treze escalas do CBI, na discriminação sexual, falta de confiança, conflito de múltiplos papéis, conflitos entre filhos e carreira, preparação inadequada, dificuldade de tomada de decisão e insatisfação com a carreira (Swanson et al., 1996).

Também, outros estudos realizados no âmbito da percepção de barreiras estão em concordância com o referido. Os estudos de Luzzo (1995) e de Swanson e Tokar (1991a), realizados com estudantes universitários, indicam que os estudantes do sexo feminino geralmente salientam o conflito entre as responsabilidades familiares e profissionais e a discriminação sexual. Nos estudos de McWirther (1997) e de Luzzo e McWirther (2001) é evidente a diferença relativamente à percepção de barreiras da carreira entre homens e mulheres. As mulheres em média, evidenciam resultados mais elevados do que os sujeitos do sexo masculino, nas escalas que avaliam a percepção de barreiras da carreira.

Segundo Swanson e Tokar (1991a) as mulheres têm resultados mais altos, relativamente aos homens, nas escalas relacionadas com o impacto dos filhos na progressão da carreira. Os homens obtêm resultados mais elevados, comparativamente às mulheres, em três escalas, debilidade física, a incerteza sobre os planos para o casamento e filhos, e preocupações em relação a conflito no papel sexual.

No estudo de McWhirter (1997) realizado com estudantes do ensino secundário, as estudantes tendem a referir um maior número de barreiras que os estudantes do sexo masculino. As barreiras são percebidas pelas mulheres e homens em padrões diferentes embora com diferenças evidentes entre mulheres e homens e estão mais relacionadas com o tipo de barreiras percebidas do que com o número (Swanson & Woitke, 1997).

Em Portugal, um estudo desenvolvido por Cardoso e Ferreira Marques (2008) com estudantes do 9º e 12º anos, também evidencia que os adolescentes do sexo feminino referem mais barreiras da carreira, relativamente aos rapazes, (a discriminação sexual, conflito de papéis e falta de interesse).

## **2. Desenvolvimento do adulto**

A vida adulta é o maior período de desenvolvimento, onde o desempenho de tarefas vai sofrendo modificações dependendo da fase onde os indivíduos se encontram. É geralmente, definida enquanto período de vida do sujeito que vai dos 18/20 anos até aos 70 anos (Levinson et al., 1978; Levinson, 1990, citado por Marchand, 2001). A fase

do jovem adulto (entre os 20 e 40 anos), a fase da meia-idade (entre os 40 e os 60 anos), e a fase final da vida adulta (entre 60 e 70 anos) (Levinson, 1978, citado por Marchand, 2001).

Para Levinson et al., (1978) a idade adulta caracteriza-se por uma sequência de fases ou períodos que designa como estações de vida. O autor considera que o processo de entrada no mundo adulto inicia-se com a transição para a idade adulta jovem, a ponte de transição ocorre entre a pré-idade adulta e a idade adulta jovem (17-22 anos), sendo que é a partir dos 22 anos que se inicia a idade adulta.

Na sua investigação, Levinson et al., (1978) identifica quatro “eras de vida” presentes no ciclo de vida e refere que existe sempre um período de transição entre as diferentes eras (note-se que há uma sobreposição de idades que fazem parte de ambas as eras), sempre com um período de 5 anos.

Assim, a primeira era, a pré-idade adulta (*pre-adulthood*) estende-se do nascimento até aos 22 anos. A segunda era, a idade adulta jovem (*early adulthood*) estende-se dos 17 aos 45 anos. O período de transição entre estas duas eras situa-se entre os 17 e 22 anos. A terceira era, a meia-idade adulta (*middle adulthood*) dos 45 anos aos 65 anos, sendo o período de transição da segunda para a terceira era entre os 40 e 45 anos. Por último, a quarta era, a idade adulta avançada é considerada a partir de 65 anos. O período de transição, para esta última era, situa-se entre os 60 e 65 anos (Levinson et al., 1978). Para que a transição seja realizada com sucesso é necessário que a resolução de compromissos e as tarefas desenvolvimentistas sejam bem-sucedidas (Levinson et al., 1978).

Concluimos então que o ciclo de vida desenvolve-se ao longo de 4 períodos ou *estações*: a que precede a vida adulta, o início da vida adulta, a vida adulta intermédia ou meia-idade e a vida adulta tardia. Em termos psicológicos e sociais, a idade do jovem adulto é a estação em que se formam e prosseguem aspirações, de estabelecimento de um nicho na sociedade, de desenvolvimento de uma família, de carreira profissional e realização de importantes objetivos de vida (Marchand, 2001).

Na transição dos 30 anos, o jovem adulto, tem a oportunidade de rever e modificar a sua primeira estrutura de vida, nomeadamente quando sente que a vida que tem não corresponde ao que tinha “sonhado”. O sujeito pode ter a sensação de urgência do tempo, a consciência de que se deseja modificar a sua vida terá de o fazer rapidamente (Marchand, 2001).

O final da transição dos 30 anos para início do período seguinte é uma fase crucial no desenvolvimento do adulto. Na fase designada de estabelecimento (33-40 anos) os indivíduos procuram investir nos vários componentes da estrutura (trabalho, família, comunidade, interesses individuais e amizades) e realizar as suas aspirações e objetivos (Levinson et al., 1978).

Os sujeitos são aqui confrontados com o desempenho de duas tarefas: uma primeira tarefa, a consolidação de uma posição na sociedade, o que pressupõe o desenvolvimento de raízes, uma ligação sólida com a família, com a profissão e com a comunidade; e uma segunda tarefa, o desenvolvimento da estrutura resultante do trabalho efetuada no seguimento da primeira (Marchand, 2001).

Na transição para a meia-idade, entre os 40-45 anos, termina o período do jovem adulto e inicia-se a meia-idade. Nesta fase surgem algumas questões, e é importante que o sujeito reflita sobre elas, “o que tenho feito da minha vida? O que tenho obtido, e o que tenho dado à minha família, amigos, trabalho, comunidade e ao meu Eu? O que verdadeiramente desejo para mim e para os outros?” (Levinson et al., 1978, p.60). Na meia-idade adulta, os indivíduos tornam-se mais específicos e concretos relativamente às suas necessidades, o que leva muitas vezes a uma redefinição de objetivos. As mudanças que ocorrem na sociedade também têm um impacto nas mudanças que ocorrem neste estágio (McIlroy, 1984, citado por Seligman, 1994). Thomas e Kuh (1982) referem o período da meia-idade na adultez, como diferenciado e de responsabilidade adulta, e consideram algumas particularidades específicas comuns à maioria dos adultos, tais como: aumento da responsabilidade da sua própria vida; desejo por uma carreira onde tenha maior poder/autoridade; diferenciação e integração nas escolhas e compromissos; realização de metas estabelecidas; aceitação de uma vasta gama de emoções; aumento do conflito entre compromisso para um papel no trabalho e sociedade e o desejo de maior liberdade; e a contínua análise das decisões e compromissos, formulados anteriormente.

As teorias do aconselhamento e desenvolvimento de carreira têm dado grande importância ao conceito de papéis de vida (Blustein, 1997; Brott, 2005).

O modelo arco-íris da carreira foi proposto por Super em 1976, numa tentativa de descrever de forma mais adequada os diversos aspetos da carreira ao longo do ciclo de vida (*life-span*). O arco-íris da carreira é constituído por duas dimensões: a longitudinal e latitudinal. A primeira dimensão, no arco-íris da carreira é apresentada na

extensão do arco e corresponde ao *life-span* ou ciclo de vida, e a dimensão latitudinal é apresentada nos diversos segmentos que compõem o conjunto de arcos e corresponde ao *life-space* ou espaço de vida (Super, 1980, 1990). Este modelo considera os diferentes papéis que o indivíduo experiencia e integra ao longo do ciclo de vida (Super, 1980).

Ao longo da vida as pessoas experimentam vários papéis. Alguns desses papéis começam desde cedo e estendem-se até ao final do ciclo de vida. Em algumas fases da vida a pessoa pode desempenhar um ou mais papéis (por ex.: pai, dona de casa, estudante...). Super (1980) identifica nove papéis principais desempenhados em quatro “teatros”. Num certo momento do ciclo de vida pode coexistir um número variado de papéis e estes podem decorrer em vários “teatros” diferentes. Estes papéis, ordenados cronologicamente, surgem na sequência: 1- criança; 2-estudante; 3-tempos livres; 4- cidadão; 5- trabalhador (incluindo desempregado e não-trabalhador como formas de desempenhar o papel); 6- cônjuge; 7- doméstico; 8-pai e 9-reformado. Os principais “teatros” ou cenários onde estes papéis podem-se desenrolar são: 1-casa, 2-comunidade, 3-escola e 4-local de trabalho. O autor refere que estes apenas são os principais locais, no entanto podem existir outros, como a igreja, clube, entre outros. A importância relativa aos papéis ao longo do ciclo de vida pode aumentar e diminuir, assim como a sua qualidade de desempenho (Super, 1980).

As fases da vida representadas no modelo arco-íris da Carreira, e que se referem ao período da adultez, apresentam-se descritas seguidamente.

O estágio da exploração (15-24 anos) prolonga-se desde a adolescência ao início da adultez. Durante este estágio os indivíduos exploram o seu próprio *self*, os papéis de vida e o mundo do trabalho. Cristalização, especificação e implementação da escolha vocacional são as principais tarefas deste estágio (Super, 1990).

Durante o estágio do estabelecimento (25-44 anos) após o indivíduo ter encontrado um campo apropriado realiza todos os esforços para ali permanecer. Quando o indivíduo atinge uma posição estável e segura no contexto organizacional, aspira a níveis superiores de responsabilidade, autonomia e remuneração evidenciando-se como o período o mais criativo da carreira (Super, 1990).

No estágio da manutenção (idade 45-64) o indivíduo provavelmente estará bem estabelecido no plano do seu *self* vocacional, sendo a principal tarefa a de preservar com sucesso um autoconceito existente. Todavia, podem surgir novos desafios. Este estágio engloba duas tarefas: atualizar e inovar. A decisão de permanecer em determinada profissão e/ou organização não exclui a necessidade de inovar e atualizar. Caso não

ocorra atualização, inovação, o indivíduo poderá ficar estagnado na sua carreira, uma vez que o mundo é caracterizado por constantes avanços tecnológicos (Super, 1990).

Por último, o estágio de declínio ou desinvestimento (idade superior a 65 anos) envolve as tarefas de desenvolvimento da carreira de desaceleração, planejamento da aposentação, e vida como aposentado. A tarefa principal é, provavelmente, adaptar-se a um novo *self* através das mudanças no autoconceito existente, preparando-se para a assunção de novos hábitos e papéis de vida (Super, 1990).

*- O Adulto no papel de estudante*

Nos últimos anos tem-se assistido a um aumento do número de estudantes adultos.

Cruz (1980, citado por Benshoff & Lewis, 1992) utiliza o termo “*nontraditional students*” para se referir aos estudantes adultos, que retornam à escola a tempo integral ou parcial, e que, ao mesmo tempo, mantêm outras responsabilidades da vida adulta, tais como: emprego, família, entre outras. Estes estudantes têm em geral, idade igual ou superior a 24 anos (Bean & Metzger, 1985, citado por MacFadgen, 2008; Chartrand, 1992).

A proximidade, flexibilidade de horários e a seleção de cursos profissionalmente relevantes são pontos importantes que os estudantes adultos têm em conta, uma vez que a maioria destes adultos têm responsabilidades familiares e profissionais e passam a ter também a responsabilidade acadêmica (Seligman, 1994).

Os estudantes adultos referem-se não só aos que querem construir carreira, ou aos que pretendem mudar o estilo de vida, mas também aos que procuram aprendizagem adicional para progredirem nas suas profissões (Bauer & Mott, 1990, citado por Seligman, 1994).

Os estudantes já em idade adulta enfrentam preocupações diferentes das dos estudantes mais jovens, como conflitos entre as exigências da escola e outros compromissos como a família, trabalho, lazer e socialização, sentimentos de culpa, desconforto no ambiente escolar, preocupações sobre o rendimento acadêmico, questões financeiras, baixa autoestima e a falta de objetivos bem delineados (Keierleber & Hansen, 1992, citado por Seligman, 1994). Estes alunos tendem também a ser demasiado exigentes consigo próprios e a subestimar as suas capacidades académicas, porque estiveram afastados da escola, durante muitos anos (Seligman, 1994).

No que se refere à finalização dos estudos/formação, é menos provável que os estudantes adultos, terminem os seus estudos comparativamente com os estudantes intitulados de “*tradicional students*” (estudantes tradicionais) (Seligman, 1994), ou seja os que frequentam a aprendizagem sem interrupção, não se enquadrando nas características dos estudantes adultos, referidas acima. No entanto, um estudo de Chartrand (1990) evidenciou que os estudantes adultos (“*mature students*”) tinham um maior compromisso com o papel de estudante, manifestando melhor rendimento mas, por outro lado, também experienciavam mais angústia, que poderia resultar do conflito de papéis.

As entidades empregadoras oferecem algumas facilidades, neste processo de reentrada na escola, nomeadamente a disponibilização de horas durante o horário laboral, que o indivíduo pode utilizar para fins educacionais (Seligman, 1994).

Apesar de algumas facilidades dadas a estes estudantes no regresso à escola, existem ainda outros problemas que não deixam de ter significado. É o caso das mulheres, que segundo um estudo de Astin (1978, citado por Seligman, 1994) têm que conciliar e equilibrar-se entre a família, emprego e tarefas académicas.

#### - *Desenvolvimento da Carreira*

Têm-se verificado por todo o mundo, mudanças sociais, económicas e políticas, afetando grande parte da população, no que se refere ao desemprego, falta de qualidade de vida, transição da escola para o trabalho, entre outros. Estes acontecimentos levaram a novas perspetivas sobre a orientação da carreira, permitindo assim aperfeiçoar o conteúdo, o tempo de intervenção, as técnicas e o número de indivíduos abrangidos (Herr & Cramer, 1996).

O desenvolvimento da carreira é contínuo ao longo da vida e por isso ao longo de todo o período da adultez, muitas vezes acompanhado pela mudança de objetivos e planos. Embora os adultos possam encontrar-se em todas as fases da maturação da carreira, certos padrões são mais susceptíveis para caracterizar o desenvolvimento da carreira durante estes anos (Seligman, 1994).

Donald Super um dos mais importantes autores desenvolvimentistas (Super, 1990; Super, Savickas & Super, 1996) deu um grande contributo na compreensão do desenvolvimento vocacional e das tarefas vocacionais ao longo da vida.

O conceito de maturidade vocacional é aplicado quando se referem adolescentes; no entanto, quando nos referimos a adultos, faz mais sentido falar em adaptabilidade, tendo então o conceito maturidade sido substituído por adaptabilidade (Savickas, 2004; Savickas, 1997). Adaptabilidade significa a capacidade de ser capaz de mudar, sem que haja muita dificuldade, para novas situações ou para as modificar (Savickas, 1997). Este conceito enfatiza o processo através do qual os indivíduos, contactam com a comunidade e constroem as suas carreiras (Savickas, 2004).

A adaptabilidade da carreira é uma das três perspetivas integradas na abordagem da carreira de Savickas, juntamente com a personalidade vocacional e temas de vida (Savickas, 2004).

Savickas (1997, p.254) define adaptabilidade na carreira como “a prontidão para lidar com tarefas previsíveis de preparação e participação no papel do trabalho e com imprevisibilidade em ajustamentos solicitados pela mudança e condições de trabalho”. O constructo de adaptabilidade na carreira coincide com o aumento do interesse no desenvolvimento do adulto bem como com uma mudança nas tecnologias e na economia (Savickas, 1997).

## **2.1. Identidade Vocacional**

Uma das maiores dificuldades na tomada de decisão da carreira deve-se a categorias como: problemas na identidade vocacional, falta de informação, barreiras pessoais e contextuais (Holland, Gottfredson & Power, 1980).

Num estudo de Gushue, Clarke, Pantzer e Scanlan (2006) os resultados, na amostra em estudo, indicam que a perceção de barreiras está significativamente relacionada com a identidade vocacional.

A identidade vocacional significa a posse de uma imagem clara e estável dos objetivos, interesses e aptidões individuais. Esta característica conduz a processos de decisão sem muitos problemas e à confiança na capacidade individual para tomar boas decisões perante ambiguidades ambientais inevitáveis (Holland et al., 1980). Holland et al., 1980 (citado por Silva, 2004) verificaram que a identidade vocacional aumentava com a idade.

Holland, Johnston e Asama (1993) identificaram que os indivíduos com resultados elevados na escala de identidade vocacional (My Vocational Situation) são pessoas vocacionalmente maduras, com crenças construtivas sobre o processo de

decisão vocacional; são competentes ao nível interpessoal; relativamente isentos de problemas psicológicos incapacitantes; conscienciosos, responsáveis e esperançosos; possuem um sentido claro de identidade; não desistem facilmente perante barreiras ou ambiguidades contextuais. Por outro lado, os indivíduos com baixos resultados sofrem de muitos problemas psicológicos (...) e problemas no processo de decisão vocacional, identidade difusa, dependência, desespero, e evidenciam atitudes e capacidades pouco desenvolvidas de resolução de problemas.

No que se refere às diferenças de género, no estudo de Holland et al. (1993) não surgiram diferenças entre homens e mulheres nos resultados da amostra.

### **3. Os Centros de Novas Oportunidades (CNO's)**

Nas últimas décadas tem-se assistido a um desenvolvimento e crescimento da oferta educativa e por sua vez registou-se também um crescimento da educação de adultos. Esta deixou de estar limitada a determinadas categorias socioprofissionais ou socioculturais, dando acesso, a um maior número de indivíduos (Canário, 2000).

Portugal, é ainda marcado pelas baixas qualificações escolares e ou profissionais da população adulta (Meireles & Xavier, 2010).

A iniciativa Novas Oportunidades iniciou-se no final do ano 2005 e o seu principal objetivo era aumentar os níveis de escolarização da população portuguesa até 2010 (Almeida, Candeias, Morais, Milagre & Lopes, 2008).

O surgimento da iniciativa Novas Oportunidades constitui um desafio para colmatar esta problemática, dando a oportunidade de aumentar a qualificação da população adulta, reforçando o sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Meireles & Xavier, 2010), o que permite ao indivíduo, o desenvolvimento de competências (Ramalhal, 2010).

Os Centros de Novas Oportunidades (CNOs) surgem então a partir da Iniciativa Novas Oportunidades, e promovem a aprendizagem ao longo da vida e o gosto pela educação, detendo assim um papel central no desenvolvimento das ofertas dirigidas a adultos (Ramalhal, 2010).

Os CNO's são unidades orgânicas promovidas por entidades formadoras com um conjunto de valências diversificadas no âmbito da resposta às necessidades de qualificação da população adulta, encaminhando para ofertas de educação - formação ou

para o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências adquiridas ao longo da vida para efeitos escolares e/ou profissionais.

O objetivo destes centros é a integração dos adultos certificados em processos subsequentes de educação, formação e/ou emprego, valorizando-se uma perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e de empregabilidade ativa (Meireles & Xavier, 2010).

As Novas Oportunidades dirigem-se a qualquer adulto com 18 anos ou mais de idade, que ainda não tenha concluído o 4º, 6º, 9º ou 12º ano de escolaridade, ou que pretenda uma qualificação profissional de nível 2 ou 3 (Almeida et al., 2008).

Os adultos que recorrem aos Centros de Novas Oportunidades têm, muitas vezes, uma visão restrita de si mesmos e das oportunidades de educação-formação. Posto isto, é importante estruturar uma metodologia que os ajude a clarificar as suas expectativas e a aprofundar o conhecimento de si próprios (Almeida et al., 2008).

Entre 2007 e 2010, segundo os dados estatísticos<sup>1</sup> disponibilizados na página web das Novas Oportunidades, os sujeitos inscritos nos CNO's, entre os 35 e 44 anos constituem a maior percentagem de adultos (31,3%), seguindo-se os indivíduos entre os 25 e 35 anos (28,8%), Sendo o número de homens inscritos nos CNO's ligeiramente inferior ao número de mulheres inscritas, respetivamente 47% e 53%. Os adultos que se inscrevem nos CNO's têm idades entre os 18 e mais de 65 anos, o que abrange uma ampla faixa etária (Almeida et al., 2008).

No que se refere aos alunos que obtêm a certificação, também os indivíduos com idades entre 35 e 44 anos constituem a maior percentagem (38,8%). O mesmo não acontece aos sujeitos com idades entre os 25 e 34 anos, que detinham o segundo lugar na percentagem de alunos inscritos, e passam para o terceiro lugar (22,6%), nos alunos que conseguem obter certificação. Ficando então o segundo lugar para o grupo etário entre os 45 e 54 anos de idade (26,1%), de formandos que finalizam e conseguem obter certificação (Almeida et al., 2008).

No que se refere à situação profissional, a maioria dos candidatos que se inscreve e que frequentam os CNO's encontram-se empregados, também os que detêm a maior percentagem na obtenção do nível de certificação têm emprego, (respetivamente 59% e 72,9%) (Almeida et al., 2008).

---

<sup>1</sup> Dados estatísticos consultados online na página web das Novas Oportunidades. <http://www.novasoportunidades.gov.pt/np4/estatistica>

Dentro deste enquadramento geral o presente estudo tem como primeiro objetivo o estudo das características psicométricas da adaptação portuguesa do Inventário de Barreiras na Carreira (versão adaptada por Cardoso, 2009).

Outro objetivo do estudo é a identificação das barreiras à progressão na carreira em formandos que frequentam os CNO's. Compreender de que forma as barreiras são percebidas em homens e mulheres, nos diferentes sujeitos que constituem a amostra (CNO's e universitários). Ainda, averiguar a perceção de barreiras na carreira nas classes etárias definidas que caracterizam o período da adultez. Além disso, verificar a relação entre a escala de identidade vocacional do MVS e as escalas de perceção de barreiras do IBC, na amostra total.

No sentido de concretizar estes objetivos formularam-se as seguintes questões de investigação:

1. Quais as características psicométricas da adaptação portuguesa do Inventário de Barreiras na Carreira?
2. Quais as barreiras percebidas pelos formandos dos Centros de Novas Oportunidades e pelos sujeitos que frequentam o ensino universitário regular? Haverá diferenças significativas entre os dois grupos?
3. Haverá diferenças estatisticamente significativas na perceção de barreiras na carreira relativamente ao género?
4. Haverá diferenças estatisticamente significativas na perceção de barreiras na carreira relativamente aos grupos etários definidos?
5. Haverá relação entre a identidade vocacional e a perceção de barreiras na carreira?

### III. Metodologia

No presente capítulo será apresentada uma breve descrição da amostra de participantes, os instrumentos utilizados para a recolha de dados assim como serão descritas as condições de aplicação e os procedimentos de recolha de dados.

#### 1. Participantes

Participaram neste estudo formandos com o 9ºano de escolaridade, que completam a formação equivalente ao 12ºano, em Centros de Novas Oportunidades, quer por processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) quer por Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), na Região de Lisboa, e ainda estudantes do primeiro ano do curso de Psicologia da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Como podemos verificar na tabela 1, a amostra para este estudo é composta 193 participantes (109 participantes que frequentam os CNO's (56.5%) e 84 do primeiro ano do curso de Psicologia (43.5%)). Ainda na mesma tabela podemos verificar a distribuição dos participantes por diferentes Centros de Novas Oportunidades, sendo que 73 são CNO da Escola Secundária Eça de Queirós, 13 do CNO da Citeforma e 23 do CNO da Câmara Municipal de Lisboa.

**Tabela 1 – Distribuição dos participantes por CNO's e Universidade.**

<b>Locais da recolha de dados</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
CNO da Escola Secundária Eça de Queirós	73	37.8
CNO da Citeforma	13	6.7
CNO da Câmara Municipal de Lisboa	23	11.9
<b>Total CNO'S</b>	<b>109</b>	<b>56.5</b>
Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa	84	43.5
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

Na tabela 2 podemos observar que 129 participantes são do sexo feminino (que corresponde a 66.8% da amostra total) e 64 do sexo masculino (que corresponde a 33.2% da amostra total).

**Tabela 2 - Distribuição dos participantes por sexo.**

	CNO		Universidade		Totais	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
<b>N</b>	47	62	17	67	64	129
<b>%</b>	43.1	59.6	20.2	79.8	33.2	66.8

Os participantes dos CNO's têm idade igual ou superior a 30 anos e os participantes do ensino universitário regular têm idades iguais ou superiores a 17anos. A tabela 3 mostra a distribuição dos participantes por idades, sendo que os participantes dos CNO's tem média de idades de 42.83 e os participantes da universidade têm média 19.87.

**Tabela 3 - Distribuição dos participantes por idade**

	CNO	Universidade
<b>N</b>	109	84
<b>Média</b>	42.83	19.87
<b>Mediana</b>	42.00	18.00
<b>Desvio-padrão</b>	8.21	4.74

Para analisar a diferenças de resultados nas escalas do CBI em função à idade dos sujeitos foram estabelecidos 3 grupos etários. Desta forma, pretende-se organizar grupos relativamente diferenciados permitindo averiguar melhor as suas diferenças. Os níveis estabelecidos foram baseados nos períodos que caracterizam a idade adulta, a que Levinson et al., (1978) designou por estações de vida.

Os níveis foram definidos da seguinte forma:

- Grupo etário 1 - entre os 17 e 22 anos;
- Grupo etário 2 - entre os 23 e 45 anos;
- Grupo etário 3 - entre os 46 e 66 anos.

No que se refere à idade dos participantes, esta varia entre os 17 e os 66 anos, tendo uma média de 32.84, mediana 34.00 e um desvio-padrão de 13.34. A tabela 4 representa o número e a percentagem da idade dos participantes por classes. Verifica-se que a faixa etária dos 17-22 anos e a 23-45 anos, com igual percentagem, detêm a maior representatividade da amostra, ambas com 39.4%, o que nos permite observar que a amostra é constituída maioritariamente por jovens adultos (78.8%). Segue-se a classe dos 46-66 anos com 21.2% do total da amostra.

**Tabela 4 - Distribuição dos participantes por idades (Classes)**

<b>Idades (classes)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>17-22</b>	76	39.4
<b>23-45</b>	76	39.4
<b>46-66</b>	41	21.2
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

## **2. Instrumentos**

No presente estudo utilizaram-se dois instrumentos para a recolha de dados, o IBC - Inventário de Percepção de Barreiras (Swanson et al., 1996, adaptação portuguesa do Prof. Doutor Paulo Cardoso da Universidade de Évora) e A Minha Situação Vocacional (Holland et al., 1980), na tradução de Silva (1997).

### **2.1. Career Barriers Inventory (CBI)**

A primeira versão do CBI surge com a necessidade de existir um instrumento psicométrico capaz de avaliar as barreiras relacionadas com a carreira (Swanson & Tokar, 1991a).

Os itens iniciais do CBI foram construídos refletindo as barreiras que podem ocorrer numa série de eventos relacionados com as barreiras da carreira, como por exemplo, escolha de uma carreira, trabalho após terminar os estudos, desempenho no trabalho, discriminação no trabalho e relação entre família e trabalho (Swanson & Tokar, 1991a).

A versão inicial do CBI era composta por 112 itens (Swanson & Tokar, 1991a) construídos com base na revisão de literatura existente e nas investigações dos

primeiros autores que se interessaram pela percepção de barreiras na carreira (Swanson & Tokar, 1991b).

A primeira versão foi aplicada a uma amostra de 558 estudantes universitários, sendo 313 mulheres e 245 homens, avaliando o impacto de cada barreira em si próprios (Swanson & Tokar, 1991a).

Os itens foram organizados em 18 escalas através de estudos fatoriais. Os resultados evidenciaram bons indicadores psicométricos, revelando bons índices de validade convergente e discriminante. Os estudos possibilitaram também obter resultados diferenciados em função do sexo (Swanson & Tokar, 1991a).

O CBI era uma prova bastante extensa, o que dificultava a sua aplicação uma vez que requeria bastante tempo para os sujeitos responderem. Também algumas escalas evidenciavam excesso de itens que não demonstravam grande utilidade na medição das dimensões do constructo. Assim, houve a necessidade de proceder à revisão da prova.

A primeira versão reduzida do Career Barriers Inventory - Short (CBI - S) contou com as seguintes modificações (Swanson et al., 1996): as escalas foram reduzidas para 16; retiraram-se 28 itens (com base nos resultados na análise fatorial), passando de 112 itens iniciais para 84 itens; 7 itens foram colocados noutras escalas; e reformularam-se 6 itens com o objetivo de clarificar o seu conteúdo (Swanson et al., 1996).

Atualmente o Career Barriers Inventory – R (CBI - R) (Swanson & Daniels, 1995c, citado por Swanson et al., 1996) é constituído por 70 itens e organizado em 13 escalas. As escalas abrangem um largo leque de barreiras identificadas por estudantes universitários (Swanson & Tokar, 1991b).

A escala de resposta do CBI é uma escala do tipo de Likert, em que os sujeitos assinalam o seu grau de concordância numa escala que varia entre 1- “Não dificultará de modo nenhum” a 7 – “Dificultará completamente” relativamente a como o participante pensa que cada barreira dificultaria a progressão na sua carreira (Swanson & Tokar, 1991a).

As 13 escalas que constituem o CBI – R são as seguintes:

1. Discriminação sexual;
2. Falta de confiança;
3. Conflito de Papeis Múltiplos;
4. Conflito entre as Exigências da Carreira e os Filhos;
5. Discriminação Racial;

6. Preparação Inadequada;
7. Desaprovação por Pessoas Significativas;
8. Dificuldades na Tomada de Decisão;
9. Insatisfação com a Carreira;
10. Desencorajado na escolha de Carreiras não tradicionais;
11. Deficiências/ Problemas de Saúde;
12. Restrições do Mercado de Trabalho;
13. Dificuldades de Socialização/Networking.

Neste ponto serão apresentadas as escalas do CBI.

A escala Discriminação sexual é constituída por 7 itens e contém barreiras que refletem claramente a discriminação sexual no acesso ou exercício à atividade profissional. Estes itens incluem barreiras como o impacto financeiro e o ambiente no local de trabalho, contratação ou promoção, perseguição/assédio sexual (Swanson et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997).

A escala Falta de confiança é constituída por 4 itens relacionados com “a falta de confiança relativamente às minhas capacidades no trabalho”. Estes itens incluem barreiras como a falta de confiança, a falta de autoestima, sentimentos de pouca preparação para um trabalho (experiência, educação, *skills*) que são tidos como impedimento à progressão na carreira (Swanson et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997).

A terceira escala, Conflito de papéis múltiplos é constituída por 8 itens, relacionados com barreiras associadas a um conflito genérico de diferentes aspetos da vida do sujeito, como o casamento, família, tempos livres, com a vida escolar e com a vida profissional, e ainda como é que o *stress* afeta a minha vida em casa (Swanson et al., 1996; Cardoso, 1999).

A escala seguinte, Conflito entre as exigências da carreira e os filhos é constituída por 7 itens relacionados com as exigências da carreira e as responsabilidades de acompanhamento dos filhos, incluindo barreiras como a inflexibilidade no horários de trabalho, gestão do tempo, lidar com própria culpa e com a pressão dos outros, etc (Swanson, et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997).

A escala Discriminação Racial é constituída por 6 itens (Swanson et al., 1996) que representam claramente a discriminação racial no acesso ou exercício de uma formação ou atividade profissional (Cardoso, 1999). Incluem barreiras como

perseguição racial, igualdade de compensação, contratação e promoção (Swanson & Woitke, 1997).

A escala Preparação inadequada é constituída por 5 itens, que refletem a falta de preparação para progredir a carreira, como por exemplo a comunicação, liderança, tomada de decisão (Swanson et al., 1996).

A sexta escala, Desaprovação por pessoas significativas é constituída por 3 itens que se focam em diferentes fontes de desaprovação na escolha/progressão de uma carreira. Ou seja, são barreiras relacionadas com a progressão na carreira e em que o sujeito pode não ter ou sentir a aprovação por parte dos familiares e/ou amigos nos seus projetos e atividades profissionais (Swanson et al., 1996).

A escala seguinte, Dificuldades na tomada de decisão é constituída por 8 itens, refletem a dificuldade na tomada de decisão relativamente à carreira (Swanson et al., 1996). Incluem barreiras como a indefinição de objetivos, interesses, alternativas e valores, pobre capacidade de tomada de decisão, falta de informação sobre a carreira (Swanson & Woitke, 1997).

A escala Insatisfação com a carreira é constituída por 5 itens, que refletem barreiras à progressão da carreira que se refletem no tédio ou no desapontamento com a carreira ou nas oportunidades disponíveis (Swanson et al., 1996).

A escala Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais é constituída por 5 itens, e considera barreiras que limitam e desencorajam o sujeito à progressão na carreira por pensar que esta não é adequada às pessoas do seu sexo, ou por este sentir pressão e críticas por parte de outros (Swanson et al., 1996).

A seguinte escala, Deficiências/Problemas de saúde é constituída por 3 itens, que refletem barreiras de limitações como deficiência ou problema de saúde no sujeito e que interferem na progressão na carreira (Swanson et al., 1996), discriminação na contratação ou promoção devido a uma deficiência, deficiências que limitam a escolha da carreira (Swanson & Woitke, 1997).

A escala Restrições do mercado de trabalho é constituída por 4 itens (Swanson et al. 1996), que refletem barreiras relacionadas com a limitação do mercado de trabalho, perspectiva futura de emprego, instabilidade económica (Swanson & Woitke, 1997).

Por último a escala Dificuldades de socialização/networking é constituída por 5 itens relacionados com a adaptação e socialização como aspetos limitadores à progressão na carreira (Swanson et al. 1996).

No que se refere ao coeficiente de precisão (alfa de Cronbach), o CBI, na versão original, apresenta valores entre .86 e .64. As escalas que apresentam coeficientes de precisão mais elevados são a Discriminação Sexual (.86), Preparação Inadequada (.85) e a Discriminação Racial (.84). Por outro lado, as que apresentam coeficiente mais baixos são a escala Desaprovação por Pessoas Significativas (.64), Dificuldades de Socialização/networking (.64) e Restrições do Mercado de Trabalho (.68) (Swanson et al., 1996).

A intercorrelação das escalas é na generalidade elevada, embora haja alguma variabilidade. As intercorrelações variam entre .27 e .80, com mediana .60. As intercorrelações mais elevadas verificam-se entre as escalas Discriminação Racial e Discriminação Sexual, sendo que as escalas Desaprovação por Pessoas Significativas e Deficiência/Problemas de Saúde são as que apresentam intercorrelações mais baixas (Swanson et al., 1996).

A versão portuguesa do CBI – R, para os adultos, está a ser adaptada para a população portuguesa por Cardoso (2009) e tem o nome de Inventário de Barreiras na Carreira (IBC). A escala de resposta do tipo de *Likert* varia entre 1 e 7 (1-“Não dificultará de modo nenhum”, 4- “Dificultará um pouco” e 7 – “Dificultará completamente”). É constituída por 90 itens e 13 escalas. O seu objetivo é avaliar a percepção que os adultos têm de atuais e futuras barreiras ao seu desenvolvimento da carreira (Cardoso, 2009).

## **2.2.My Vocational Situation (MVS)**

My Vocational Situation (MVS) em português *A Minha Situação Vocacional (MSV)* foi construído para facilitar o processo de diagnóstico das dificuldades na decisão em situações de carreira, assim como na consulta psicológica (Holland et al., 1980, citado por Silva, 2004). Tem sido utilizado essencialmente em estudos que procuraram investigar a indecisão da carreira (Silva, 2004).

A MVS mantém a mesma estrutura do original norte-americano no que respeita às instruções de resposta, número e ordem de apresentação dos itens (Silva, 1997).

A MVS é constituída por 3 escalas: a escala de identidade vocacional, a escala de informação profissional e a escala de barreiras. O objetivo da MVS é avaliar em que medida estas variáveis podem influenciar a capacidade do indivíduo para lidar com as decisões da carreira (Holland et al., 1980, citado por Cardoso, 2006).

Na folha de resposta do MVS aparece inicialmente um pequeno espaço destinado à recolha de dados sociodemográficos, seguindo-se os 18 itens da escala da Identidade Vocacional (IV), onde o sujeito deve assinalar a letra V (verdadeiro) ou F (falso), de forma a escolher a alternativa que melhor represente a sua opinião no momento. Seguidamente encontram-se as escalas referentes à Informação Profissional (IP) e Barreiras Vocacionais (BV), respetivamente. Cada uma destas escalas é constituída por 4 itens, onde o sujeito deve assinalar N (não) ou S (sim).

Na escala de IV para se obter os resultados totais contam-se o número de respostas F (falsas) assinaladas. Visto serem 18 itens, as pontuações variam entre os 0 e 18 pontos. O mesmo acontece para obter as pontuações nas escalas de IP e BV, contam-se o número de respostas N (não) que foram assinaladas, neste caso as pontuações oscilam entre 0 e 4 pontos. Aqui os valores mais elevados sugerem, para a escala de informação, uma menor necessidade de informação profissional; e para a escala de barreiras, a percepção de um menor número de obstáculos na tomada de decisão. Para a escala de IV, maiores pontuações evidenciam maior identidade vocacional (Silva, 2004).

No que se refere à qualidade psicométrica das escalas da MVS da versão original (Holland et al., 1980, citado por Silva, 2004) os dados apontam para resultados pouco congruentes. No entanto para a escala da IV existe uma maior coerência nos resultados. A consistência interna calculada para estudantes do ensino secundário, superior e para adultos, evidencia índices de coeficientes de consistência interna, para a escala de identidade vocacional muito superiores (.86 e .89) em relação aos obtidos para as escalas de informação (.39 e .79) e barreiras (.23 e .65).

Em Portugal, existe um estudo de adaptação da MVS realizado por Silva (1997) na sequência de vários estudos empíricos efetuados com o objetivo de conhecer a dimensionalidade do constructo da indecisão na carreira. A versão portuguesa não está disponível no mercado (Silva, 2004).

Esta adaptação realizada por Silva (1997) foi administrada a estudantes do 9º ano de escolaridade provenientes de Escolas Secundárias da cidade de Coimbra e em alunos de duas turmas do Instituto Pedro Hispano (situado na periferia de Coimbra), sendo a amostra para o estudo inicial de 231 estudantes, sendo 98 do sexo masculino e 133 do sexo feminino. Estes alunos tinham idades entre os 12 e 19 anos.

Os dados deste estudo, relativamente à consistência interna na escala IV, para os 18 itens, evidenciam um resultado de .77 (Silva, 1997).

A escala IP apresenta uma baixa consistência interna, segundo os critérios psicométricos. O valor de consistência interno calculado na amostra portuguesa vai de encontro às conclusões relatadas por outros autores relativamente a esta escala. Isto significa que a escala pode necessitar de modificações dirigidas para uma melhoria das suas qualidades métricas. A escala das Barreiras Vocacionais (BV) apresenta também baixa consistência interna (com valores inferiores ao da escala IP) (Silva, 1997).

Desta forma, a administração da versão portuguesa da My Vocational Situation, numa amostra de 231 jovens estudantes do 9º ano de escolaridade, permitiu concluir que apenas a escala de IV apresenta características psicométricas aceitáveis e, situados ao mesmo nível dos calculados com a versão original em outros estudos (Silva, 1997). Nas escalas IP e VB, as deficiências metrológicas não são inesperadas, sendo que os autores são conscientes das suas deficiências, considerando-as, por isso, apenas como “listas de verificação de comportamentos” (Holland et al., 1980, p.3, citado por Silva, 1997).

Perante estes resultados, verificam-se mais estudos realizados com a escala de identidade vocacional, pois oferece melhores características psicométricas (Silva, 2004).

Relativamente ao estudo das diferenças de género na MVS, realizado por Silva (1997), na escala IV verificara-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as duas médias. Assim sendo não parece existir uma associação entre o grau de identidade vocacional e o género. Na escala BV, os resultados evidenciam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os géneros, os rapazes não diferem das raparigas no que respeita à perceção que têm das barreiras vocacionais à sua tomada de decisão.

### **3. Procedimentos**

O projeto de investigação foi sujeito a uma análise por parte da Comissão Especializada de Deontologia do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Para tal todos os procedimentos da investigação, inclusive as autorizações para a realização da recolha de dados, foram cuidadosamente descritos no Requerimento de Aprovação de Projeto de Investigação (R.A.P.I.) e sujeitos a análise

por parte dos membros da Comissão. Apenas após a aprovação do projeto de investigação, esta poderia ser iniciada.

A recolha dos dados decorreu entre Dezembro de 2011 e Abril 2012, em Centros de Novas Oportunidades, na região de Lisboa e na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Previamente foi efetuado um pedido de autorização para a realização do estudo, via carta registada, aos diretores dos CNO's (Anexo I). Na Faculdade de Psicologia foi pedida autorização ao docente da disciplina. A aplicação dos inventários decorreu no período lectivo.

Os questionários foram respondidos presencialmente e num único momento. A participação neste estudo foi voluntária.

No momento da aplicação do protocolo, foram explicados o objetivo e a finalidade do estudo, bem como a garantia da confidencialidade e o anonimato dos intervenientes, cumprindo todos os requisitos éticos aplicáveis a esta situação. Foi ainda referido o facto de não existirem respostas certas nem erradas, devendo o participante responder com sinceridade. As aplicações decorreram em sala de aula, no início da aula, sendo que primeiro os participantes responderam ao IBC e seguidamente ao MVS.

## IV. Resultados

Os dados foram introduzidos numa base de dados, tendo o tratamento estatístico sido efetuado através do *Statistical Package for Social Sciences* (S.P.S.S.) versão 18.0 para o Windows.

### 1. Análise das características psicométricas do IBC

Foi realizada uma análise descritiva simples, com base na média, mínimo e máximo das respostas de cada um dos itens contemplados no inventário e das respetivas escalas (tabela 5).

A média global das respostas ao IBC é de 3.22, variando a média dos itens entre 2.27 (item 70) e 5.16 (item 16) (anexo II). Verifica-se ainda, através da média dos resultados, que a escala Restrições do mercado de trabalho (4.36) é a mais elevada, seguida da Deficiência/problemas de saúde (4.14), Insatisfação com a carreira (3.93) e a Preparação inadequada (3.88). Por outro lado, a escala Desaprovação por pessoas significativas apresenta a média mais baixa (2.68).

**Tabela 5 – Médias, desvio-padrão, mínimos e máximos nas escalas do IBC (N=193)**

Escalas do CBI	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Discriminação sexual	3.71	1.99	1.00	6.86
Falta de confiança	3.70	1.79	1.00	7.00
Conflito de papéis múltiplos	3.59	1.42	1.00	6.50
Conflito de exigências da carreira e os filhos	3.30	1.37	1.00	6.29
Discriminação racial	3.68	1.73	1.00	7.00
Preparação inadequada	3.88	1.56	1.00	7.00
Desaprovação por pessoas significativas	2.68	1.47	1.00	7.00
Dificuldades na tomada de decisão	3.81	1.53	1.00	7.00
Insatisfação com a carreira	3.93	1.61	1.00	7.00
Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais	2.93	1.36	1.00	7.00
Deficiência/problemas de saúde	4.14	1.80	1.00	7.00
Restrições do mercado de trabalho	4.36	1.42	1.00	7.00
Dificuldades de socialização/networking	3.62	1.28	1.00	6.80

Foram calculados os índices de fiabilidade das escalas e a consistência inter-item a partir dos coeficientes alfa de Cronbach quando os itens que as compõem são retirados. Neste caso, procurou-se compreender de que forma cada um dos itens contribui para a precisão de cada escala.

Como se pode verificar na tabela 6, os coeficientes alfa de Cronbach variam entre .77 e .92 podendo-se considerar bons coeficientes de precisão, já que o teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o  $\alpha$  é pelo menos .70 (Nunnally, 1978, citado por Maroco & Garcia-Marques, 2006).

**Tabela 6 –  $\alpha$  de Cronbach das escalas do IBC (N=193)**

Escalas	Alfa de Cronbach
Discriminação sexual	.91
Falta de confiança	.90
Conflito de papéis múltiplos	.89
Conflito entre a exigência da carreira e os filhos	.85
Discriminação racial	.91
Preparação inadequada	.85
Desaprovação por pessoas significativas	.77
Dificuldades na tomada de decisão	.92
Insatisfação com a carreira	.87
Desencorajado por escolher carreiras não tradicionais	.79
Deficiência/Problemas da saúde	.79
Restrições do mercado de trabalho	.80
Dificuldade de socialização/Networking	.78

Na tabela 7 indica-se para cada escala, o coeficiente de correlação alfa de Cronbach, quando cada item é retirado e ainda, o coeficiente da escala com a totalidade dos itens. O conjunto das escalas apresenta bons índices quanto à correlação média dos itens com o total da escala quando desse total não fazia parte o item. Apenas nas escalas Desaprovação por pessoas significativas (item20) e Insatisfação com a carreira (item 22), quando estes itens são retirados o coeficiente de precisão do resultado da respetiva escala aumenta ligeiramente. Na maioria das escalas a omissão dos seus itens não aumenta o coeficiente de precisão do resultado das escalas, o que sugere um adequado contributo de todos os itens para a precisão das respetivas escalas (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Tabela 7 – Correlação item-total e  $\alpha$  das escalas do IBC.

Discriminação sexual			Falta de confiança			Conflito de papéis múltiplos			Conflito entre a exigência da carreira e os filhos		
Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i
7	.57	.91	18	.81	.84	4	.49	.88	2	.48	.84
26	.74	.89	21	.81	.84	11	.73	.86	15	.58	.83
43	.77	.89	41	.70	.88	17	.49	.88	19	.58	.83
46	.73	.89	45	.74	.87	28	.74	.86	23	.59	.82
48	.79	.89				40	.67	.87	33	.67	.82
49	.80	.89				44	.66	.87	37	.70	.81
63	.71	.90				60	.78	.85	53	.64	.82
						69	.65	.87			
Alfa da escala	.91		Alfa da escala	.90		Alfa da escala	.88		Alfa da escala	.85	

Discriminação racial			Preparação inadequada			Desaprovação por pessoas significativas		
itens	C-i	Alfa S-i	Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i
3	.63	.90	29	.74	.80	20	.51	.79
12	.68	.90	35	.72	.81	47	.70	.57
24	.81	.88	58	.70	.81	70	.61	.68
36	.81	.88	62	.49	.87			
51	.75	.89	66	.68	.82			
54	.76	.89						
Alfa da escala	.91		Alfa da escala	.85		Alfa da escala	.77	

Dificuldades na tomada de decisão			Insatisfação com a carreira			Desencorajado por escolher carreiras não tradicionais		
Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i
1	.69	.91	9	.78	.82	10	.44	.80
5	.70	.91	22	.52	.88	31	.53	.77
14	.70	.91	30	.64	.85	52	.65	.73
27	.80	.90	32	.78	.82	64	.64	.74
38	.77	.90	57	.75	.82	67	.62	.74
39	.76	.90						
55	.61	.92						
59	.77	.90						
Alfa da escala	.92		Alfa da escala	.87		Alfa da escala	.80	

Continuação da tabela 7

Deficiência /Problemas da saúde			Restrições do mercado de trabalho			Dificuldade de socialização /Networking		
Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i	Itens	C-i	Alfa s-i
6	.63	.72	16	.59	.75	8	.54	.74
13	.67	.69	34	.53	.78	42	.52	.75
25	.61	.74	56	.65	.72	50	.50	.76
			68	.65	.72	61	.66	.70
						65	.56	.74
Alfa da escala	.80		Alfa da escala	.80		Alfa da escala	.78	

C-i (com o item) – correlação do item com o total quando retirado o item.

S-i (Sem o item) – correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item.

Os resultados das correlações inter-itens dentro de cada escala (anexo III) revelam que, na generalidade, as correlações são significativas, moderadas e elevadas, apontando para a homogeneidade das escalas.

No entanto, na escala Conflito de papéis múltiplos verifica-se a correlação mais baixa entre o item 7 e 17 ( $r = .22$ ). A correlação inter-item mais elevada verifica-se na escala Falta de confiança entre o item 18 e 21 ( $r = .78$ ).

Procedeu-se ainda ao estudo da intercorrelação entre as diferentes escalas do IBC. Os resultados apresentados na tabela 8 permitem verificar que a generalidade das escalas apresenta correlações elevadas entre si, de onde se destaca a escala 6- Preparação inadequada e a escala 8- Dificuldades na tomada de decisão, com  $r = .87$ . Por outro lado, a correlação mais baixa é de  $.52$  entre a escala 7 - Desaprovação por pessoas significativas e 12 – Restrições do mercado de trabalho.

Tabela 8 –Correlações entre as escalas do IBC (N=193).

Intercorrelação entre as escalas do IBC													
Escalas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	-												
2	.66	-											
3	.70	.76	-										
4	.74	.65	.78	-									
5	.85	.63	.65	.70	-								
6	.73	.83	.79	.66	.67	-							
7	.64	.71	.75	.66	.59	.66	-						
8	.69	.84	.79	.67	.68	.87	.67	-					
9	.71	.83	.82	.70	.64	.84	.66	.87	-				
10	.74	.58	.63	.68	.70	.63	.69	.60	.61	-			
11	.70	.65	.71	.66	.75	.73	.56	.70	.71	.57	-		
12	.65	.60	.66	.64	.62	.73	.52	.74	.71	.59	.59	-	
13	.67	.69	.71	.64	.58	.79	.65	.78	.76	.62	.57	.74	-

Também no sentido de obter dados sobre a validade do instrumento, foi efetuada uma análise em componentes principais dos itens tendo sido obtidos 19 fatores. No entanto a análise do *Scree plot* (anexo IV) sugere que devemos considerar apenas 3 fatores. A tabela 9 mostra os valores próprios e a variância explicada para cada fator.

Tabela 9- Valores próprios e variância explicada, N=193.

Componente principal	Valor próprio	% Variância explicada	% Variância acumulada
1	31.79	45.41	45.41
2	3.48	4.96	50.37
3	2.51	3.59	53.96

Considerando a análise em componentes principais, após a rotação Varimax, (tabela 10) estão assinaladas a negrito as saturações maiores de cada item em cada fator. O fator 1 mostra saturação elevada dos itens que correspondem às escalas: Dificuldades na tomada de decisão (itens: 1, 5, 27, 38, 39, 55, 59), Insatisfação com a carreira (itens: 9, 30, 32, 57), Conflito de papéis múltiplos (itens: 17,28, 60, 69), Falta de confiança (itens: 18, 21, 41, 45), Preparação inadequada (itens: 29, 35, 58, 66), Dificuldades de

socialização/networking (itens: 42, 61, 65) e Restrições do mercado de trabalho (itens: 56, 68). O fator 2 mostra saturação elevada nos itens que formam as escalas: Discriminação sexual (itens: 26, 43, 46, 48, 49, 63), Discriminação racial (itens: 12, 24, 36, 51, 54), Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais (itens: 52,64, 67), Deficiência/problemas de saúde (item:25) e Conflito entre as exigências da carreira e os filhos (item: 37). O fator 3 tem saturação elevada nos itens que correspondem às escalas: Conflito de papéis múltiplos (itens: 4, 11, 28, 40, 44), Conflito entre as exigências da carreira e os filhos (itens: 2, 15, 19, 23), Deficiência/problemas de saúde (item: 6), Discriminação sexual (item: 7), Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais (item:10), Desaprovação por pessoas significativas (item:20) e Insatisfação com a carreira (item:22).

A matriz não rodada está apresentada em anexo V.

**Tabela 10 –Matriz dos componentes principais, rodada do IBC. Rotação *Varimax*, (N=193).**

Itens (apenas indicado o numero do item)	Componentes principais		
	1	2	3
1	<b>.60</b>	.19	.24
2	.03	.25	<b>.52</b>
3	.24	.42	.49
4	.24	.27	<b>.53</b>
5	<b>.52</b>	.25	.48
6	.34	.23	<b>.57</b>
7	.24	.35	<b>.62</b>
8	.44	.22	.26
9	<b>.71</b>	.21	.40
10	.20	.23	<b>.50</b>
11	.42	.16	<b>.72</b>
12	.27	<b>.51</b>	.41
13	.36	.36	.39
14	<b>.61</b>	.22	.35
15	.34	.34	<b>.50</b>
16	.45	.29	.21
17	<b>.52</b>	.09	.28
18	<b>.71</b>	.19	.39
19	.15	.17	<b>.71</b>
20	.37	.28	<b>.60</b>
21	<b>.68</b>	.14	.41
22	.33	.18	<b>.66</b>
23	.16	.23	<b>.63</b>
24	.28	<b>.67</b>	.37
25	.39	<b>.56</b>	.34
26	.27	<b>.64</b>	.35
27	<b>.77</b>	.21	.24
28	<b>.57</b>	.15	<b>.51</b>
29	<b>.70</b>	.29	.34
30	<b>.58</b>	.29	.17
31	.26	.40	.27
32	<b>.73</b>	.29	.24
33	.42	.42	.40
34	.49	.31	.29
35	<b>.63</b>	.39	.29
36	.23	<b>.74</b>	.29

37	.28	<b>.56</b>	.42
38	<b>.68</b>	.39	.24
39	<b>.69</b>	.29	.29
40	.36	.23	<b>.59</b>
41	<b>.58</b>	.39	.33
42	<b>.54</b>	.29	.15
43	.33	<b>.74</b>	.17
44	.34	.29	<b>.57</b>
45	<b>.64</b>	.27	.26
46	.29	<b>.61</b>	.38
47	.42	.35	.41
48	.36	<b>.70</b>	.25
49	.27	<b>.74</b>	.21
50	.44	.46	.05
51	.21	<b>.79</b>	.26
52	.18	<b>.59</b>	.29
53	.35	.33	.45
54	.16	<b>.78</b>	.25
55	<b>.56</b>	.31	.30
56	<b>.55</b>	.42	.04
57	<b>.75</b>	.32	.24
58	<b>.68</b>	.31	.25
59	<b>.79</b>	.17	.17
60	<b>.58</b>	.25	.44
61	<b>.71</b>	.25	.25
62	.40	.38	.15
63	.34	<b>.65</b>	.20
64	.22	<b>.53</b>	.31
65	<b>.57</b>	.25	.11
66	<b>.71</b>	.31	.10
67	.35	<b>.63</b>	.18
68	<b>.58</b>	.44	.12
69	<b>.63</b>	.11	.30
70	.40	.22	.34

## 2. Barreiras na carreira percebidas pelos formandos dos CNO's e pelos alunos que frequentam o ensino universitário regular

A resposta à segunda questão de investigação pode ser analisada através da tabela 11. As barreiras na carreira mais identificadas pelos formandos dos CNO's, correspondem a Restrições no mercado de trabalho (M=3.89), Deficiência/problemas de saúde (M=3.58), Discriminação racial (M=3.26), Insatisfação com a carreira (M=3.23). Por outro lado, as barreiras menos percebidas pelos formandos dos CNO's foram a Desaprovação por pessoas significativas (M=2.13), Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais (M=2.72), Falta de confiança (M=2,79).

Também pela análise da tabela 11, através da comparação das médias constatamos que há diferenças significativas entre os sujeitos que frequentam os CNO's e os que frequentam a universidade ao nível da percepção de barreiras na carreira, nas diferentes escalas do IBC. As barreiras na carreira mais identificadas pelos estudantes universitários do ensino regular correspondem a Restrições no mercado de trabalho

(M=4.97), Falta de confiança (M=4.88), Deficiências/problemas de saúde (M=4.86) e Insatisfação com a carreira (M=4.84), sendo as menos percebidas o Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais (3.19) e Desaprovação por pessoas significativas (M=3.38).

Os sujeitos que frequentam a universidade têm maior percepção de barreiras na carreira do que os sujeitos que frequentam os CNO's, em todas as escalas ( $p < .01$ ).

**Tabela 11 – Teste t de diferenças, médias entre escalas do IBC**

Escalas do IBC	CNO's N=109		Universidade N=84		t	p
	M	DP	M	DP		
Discriminação sexual	3.21	1.73	4.36	1.43	-4.91	.00
Falta de confiança	2.79	1.59	4.88	1.29	-9.83	.00
Conflito de papéis múltiplos	3.01	1.38	4.34	1.08	-7.28	.00
Conflito entre exigências da carreira e os filhos	2.90	1.37	3.84	1.17	-5.01	.00
Discriminação racial	3.26	1.66	4.22	1.69	-3.95	.00
Preparação inadequada	3.21	1.49	4.75	1.19	-7.74	.00
Desaprovação por pessoas significativas	2.13	1.24	3.38	1.46	-6.46	.00
Dificuldades na tomada de decisão	3.05	1.35	4.80	1.15	-9.57	.00
Insatisfação com a carreira	3.23	1.54	4.84	1.19	-7.93	.00
Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais	2.72	1.33	3.19	1.36	-2.45	.01
Deficiência/problemas de saúde	3.58	1.78	4.86	1.55	-5.24	.00
Restrições do mercado de trabalho	3.89	1.47	4.97	1.09	-5.62	.00
Dificuldades de socialização/Networking	3.16	1.28	4.22	1.01	-6.25	.00

### 3. Diferenças de gênero nas escalas do IBC (N=193)

A análise da tabela 12 permite constatar diferenças significativas entre os sujeitos do sexo feminino e do sexo masculino nas escalas do IBC, possibilitando assim responder à terceira questão de investigação proposta. As mulheres identificam mais barreiras à carreira que os homens, no que se refere Restrições do mercado de trabalho, Deficiência/problemas de saúde, Conflito entre as exigências da carreira e os filhos e Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais a  $p < .01$ , Insatisfação com a carreira, Preparação inadequada, Discriminação sexual, Dificuldades de socialização/networking a  $p < .001$  e Dificuldades na tomada de decisão, Discriminação

racial, Falta de confiança, Conflito de papéis múltiplos e Desaprovação por pessoas significativas a  $p < .05$ .

**Tabela 12 – Médias, desvio-padrão, nível de significância por sexo no IBC**

Escala do CBI	Feminino N=129		Masculino N=64		<i>t</i>	<i>p</i>
	M	DP	M	DP		
Discriminação sexual	4.08	1.62	2.97	1.62	-4.48	.00
Falta de confiança	3.88	1.74	3.34	1.87	-1.98	.05
Conflito de papéis múltiplos	3.75	1.39	3.28	1.42	-2.19	.03
Conflito entre exigências da carreira e os filhos	3.50	1.35	2.91	1.33	-2.86	.01
Discriminação racial	3.88	1.73	3.29	1.70	-2.24	.03
Preparação inadequada	4.15	1.50	3.34	1.55	-3.48	.00
Desaprovação por pessoas significativas	2.82	1.50	2.39	1.37	-1.95	.05
Dificuldades na tomada de decisão	4.00	1.51	3.43	1.52	-2.46	.02
Insatisfação com a carreira	4.19	1.58	3.40	1.56	-3.27	.00
Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais	3.10	1.38	2.57	1.26	-2.61	.01
Deficiência/problemas de saúde	4.37	1.76	3.67	1.80	-2.59	.01
Restrições do mercado de trabalho	4.56	1.37	3.96	1.44	-2.82	.01
Dificuldades de socialização/Networking	3.78	1.27	3.29	1.24	-2.56	.00

#### 4. Diferenças de resultados quanto à idade nas escalas do IBC (N=193)

Com o intuito de responder à quarta questão de investigação, que questiona as diferenças ao nível da percepção de barreiras relativamente aos diferentes grupos etários nas escalas do IBC realizou-se a análise de variância (Anova).

A tabela 13 permite verificar uma tendência média dos resultados dos sujeitos de 17-22 anos superior ao dos outros grupos etários.

Comparando a média dos resultados em função do grupo etário verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas ( $p < .001$ ) em quase todas as escalas do IBC, e apenas na escala Desencorajamento em escolher carreiras não tradicionais o nível de significância é de  $p < .05$  (tabela 13).

Tabela 13 – Médias, desvio-padrão e índices de significancia por grupos etários no IBC (N=193)

	Total N=193	Grupo etário 1 N= 41 17-22anos	Grupo etário 2 N= 76 23-45anos	Grupo etário 3 N= 76 Idade igual ou superior a 46anos	df	F (190)	p
Escalas	Média	Média	Média	Média			
Discriminação sexual	3.71	4.34	3.52	2.88	2	11.73	.00
Falta de confiança	3.70	4.83	3.16	2.62	2	35.10	.00
Conflito de papéis múltiplos	3.59	4.32	3.35	2.68	2	24.59	.00
Conflito entre exigências da carreira e os filhos	3.30	3.85	3.14	2.61	2	13.28	.00
Discriminação racial	3.68	4.14	3.54	3.09	2	5.58	.00
Preparação inadequada	3.88	4.72	3.48	3.07	2	23.24	.00
Desaprovação por pessoas significativas	2.68	3.41	2.32	1.97	2	19.63	.00
Dificuldades na tomada de decisão	3.81	4.72	3.38	2.95	2	29.70	.00
Insatisfação com a carreira	3.93	4.83	3.53	3.00	2	26.95	.00
Desencorajamento em escolher carreiras não tradicionais	2.92	3.20	2.83	2.58	2	3.14	.05
Deficiência/problemas de saúde	4.14	4.80	3.86	3.42	2	10.15	.00
Restrições do mercado de trabalho	4.36	4.97	3.95	4.01	2	12.80	.00
Dificuldades de socialização/Networking	3.62	4.22	3.35	3.01	2	16.96	.00

Para analisar os grupos etários que diferem entre si, efetuou-se o teste *post hoc* Tukey. Na escala Discriminação sexual são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .10$ ).

Na escala Falta de confiança são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .17$ ).

Na escala Conflito entre as exigências da carreira e os filhos são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66

anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .09$ ).

Na escala Preparação inadequada são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .28$ ).

Na escala Desaprovação por pessoas significativas são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .36$ ).

Na escala Insatisfação com a carreira são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .14$ ).

Na escala Deficiência/problemas de saúde são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .39$ ).

Na escala Restrições do mercado de trabalho são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .98$ ).

Na escala Dificuldades de socialização/networking são verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p < .001$ ) e entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ), mas não são verificadas diferenças significativas entre os grupos etários dos 23-45 e 46-66 anos ( $p = .31$ ).

Na escala Conflito de papéis múltiplos existem diferenças significativas entre os 3 grupos etários, para os sujeitos com idades entre os 17 e 22 anos e 23 e 45 anos ( $p <$

.001), entre os sujeitos com idades entre 17-22 anos e 46-66 anos ( $p < .001$ ) e os 23-45 e 46-66 anos ( $p < .05$ ).

Na escala Discriminação racial apenas são verificadas diferenças estatisticamente significativas nos sujeitos com idades entre 17-22 anos e 45-66 anos ( $p < .001$ ). E por último na escala Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais não existem diferenças estatisticamente significativas entre os 3 grupos etários.

Estes dados devem ser interpretados com alguma prudência, uma vez que os grupos etários mais velhos coincidem com os participantes dos CNO's, enquanto os mais novos tendem a ser os estudantes universitários.

### 5. Relação entre a Identidade vocacional (MVS) e a Percepção de barreiras (IBC) na amostra total (N=193)

A tabela 14, relativa às correlações entre a escala IV e de barreiras do IBC, permite verificar que existem duas correlações significativas e negativas ( $p < .05$ ), sendo estas as seguintes: a escala IV e Dificuldades de tomada de decisão ( $r = -.14$ ,  $p < .05$ ), e escala IV e Dificuldades de socialização/networking ( $r = -.04$ ,  $p < .05$ ).

Estes resultados sugerem que existe uma relação inversa entre a identidade vocacional e a percepção de Dificuldades de tomada de decisão e Dificuldades de socialização/networking. Quanto mais elevada for a IV mais baixa será a percepção de Dificuldade de tomada de decisão e Dificuldade de socialização/networking.

Estes resultados permitem responder à quinta questão de investigação.

Tabela 14 - Correlação da escala Identidade Vocacional do MVS e das escalas do IBC (N=193)

Escalas IBC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
IV	.04	-.11	-.10	-.04	.03	-.13	-.06	-.14*	-.09	.04	-.02	-.05	-.14*

\* Correlação significativa para  $p < .05$

## V. Discussão dos resultados

Neste capítulo vão abordar-se as características psicométricas do IBC, as questões de investigação do estudo, assim como as limitações e sugestões para futuros estudos.

Na presente investigação estudaram-se as características psicométricas do Inventário de Barreiras na Carreira, com uma amostra de adultos. Na análise da fidelidade deste inventário obteve-se um  $\alpha$  entre .77 e .92, o que revela uma boa consistência interna do inventário em estudo. As escalas com melhor precisão são Dificuldade na tomada de decisão, Discriminação sexual, Discriminação racial e Falta de confiança; e as escalas com pior consistência são Desaprovação por pessoas significativas, Dificuldades de socialização/networking, Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais e Deficiência/problemas de saúde.

Atendendo ao coeficiente de alfa de *Cronbach*, verificou-se que apenas quando o item 20 da escala Desaprovação por pessoas significativas e o item 22 da escala Insatisfação com a carreira são retirados, o coeficiente de precisão do resultado da respetiva escala aumenta ligeiramente. No entanto, na maioria das escalas, a omissão dos itens não aumenta o coeficiente de precisão do resultado das escalas, o que sugere um adequado contributo de todos os itens para a precisão das respetivas escalas (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Relativamente aos resultados das correlações inter-itens dentro da mesma escala revelam, na generalidade das escalas, correlações significativas moderadas e elevadas, apontando assim para a homogeneidade das mesmas. Também no estudo da intercorrelação entre as diferentes escalas do CBI, os resultados indicam que as escalas apresentam correlações relativamente elevadas entre si.

A realização de uma análise em componentes principais dos itens permitiu a extração de 3 fatores que permitem explicar 53.96% da variabilidade dos resultados.

Grande parte dos itens têm as suas maiores saturações no fator 1; este explica a maior parte da variabilidade dos dados (cerca de 45%). O fator 1 mostra saturação elevada dos itens que constituem as escalas: Dificuldades na tomada de decisão, Insatisfação com a carreira, Conflito de papéis múltiplos, Falta de confiança, Preparação inadequada, Dificuldades de socialização/networking, e Restrições do mercado de

trabalho. O fator 2 mostra saturação elevada dos itens que formam as escalas: Discriminação sexual, Discriminação racial, Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais, Deficiência/problemas de saúde e Conflito entre as exigências da carreira e os filhos. O fator 3 tem saturação elevada nos itens que formam as escalas: Conflito de papéis múltiplos, Conflito entre as exigências da carreira e os filhos, Deficiência/problemas de saúde, Discriminação sexual, Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais, Desaprovação por pessoas significativas e Insatisfação com a carreira.

Os itens das escalas Discriminação sexual, Conflito entre as exigências da carreira e dos filhos, Deficiência/problemas de saúde, Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais saturam no fator 2 e fator 3, sendo que Conflito entre as exigências da carreira e os filhos tem itens com maior saturação no fator 3, e as restantes têm itens com maior saturação no fator 2. Os itens das escalas Insatisfação com carreira e Conflitos papéis múltiplos saturam nos fatores 1 e 3.

Em síntese, as escalas têm características adequadas de consistência interna e há indicadores de validade de constructo.

Pretendeu-se também nesta investigação estudar as barreiras na carreira percebidas pelos formandos dos CNO's e pelos universitários. As barreiras mais percebidas pelos CNO's referem-se às Restrições no mercado de trabalho, Deficiência/problemas de saúde, Discriminação racial e a Insatisfação com a carreira e as menos percebidas como barreiras à progressão da carreira referem-se à Desaprovação por pessoas significativas, Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais, Falta de confiança. As barreiras mais percebidas pelos formandos dos CNO's, parecem ser fatores incontroláveis pelo sujeito, isto é são barreiras que não dependem do sujeito para serem modificadas.

No que se refere às diferenças entre os formandos dos CNO's e os alunos universitários do ensino regular, os sujeitos que frequentam a universidade no ensino regular têm maior percepção de barreiras na carreira do que os sujeitos que frequentam os CNO's, em todas as escalas do IBC. Contudo estes resultados têm que ser relativizados, uma vez que podem estar influenciados pelas grandes diferenças etárias entre os participantes dos dois grupos. Os estudantes universitários do ensino regular percebem como principais barreiras à progressão na carreira as Restrições do mercado de trabalho, Falta de confiança, Deficiência/problemas de saúde, Insatisfação com a carreira e Dificuldades na tomada de decisão, sendo as menos percebidas como

barreiras o Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais, Desaprovação por pessoas significativas e Conflito entre as exigências da carreira e os filhos. Restrições do mercado de trabalho é a barreira mais percebida tanto pelos formandos dos CNO's como pelos alunos que frequentam a universidade. Esta barreira engloba itens que refletem barreiras relacionadas com a perspectiva futura de emprego e instabilidade económica. Estes valores podem estar associados à percepção realista do mercado de trabalho que a sociedade atual enfrenta (Cardoso, 2007/2008) e à crise económica que o país atravessa.

Não existem muitos estudos que corroborem estes dados, ao nível da percepção de barreiras em estudantes não tradicionais, de modo a poder comparar as barreiras percebidas entre os referidos estudantes e os estudantes chamados tradicionais. Neste sentido seria pertinente em estudos posteriores, verificar com uma amostra mais ampla e diversificada de cursos dos CNO's e de estudantes universitários, se estes resultados se mantêm.

Quanto às diferenças de género ao nível da percepção de barreiras da carreira, os resultados evidenciam que existem diferenças estatisticamente significativas.

As mulheres identificam mais barreiras à carreira que os homens, no que se refere Restrições do mercado de trabalho, Deficiência/problemas de saúde, Conflito entre as exigências da carreira e os filhos e Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais a  $p < .01$ ; Insatisfação com a carreira, Preparação inadequada, Discriminação sexual, Dificuldades de socialização/networking a  $p < .001$ ; Dificuldades na tomada de decisão, Discriminação racial, Falta de confiança, Conflito de papéis múltiplos e Desaprovação por pessoas significativas a  $p < .05$ .

Podemos constatar que, dentro das barreiras identificadas pelas mulheres, a Restrições do mercado de trabalho é a mais identificada; esta barreira reflete barreiras relacionadas com a limitação do mercado de trabalho, perspectiva futura de emprego, instabilidade económica (Swanson & Woitke, 1997); este resultado poderá estar associado à precariedade do emprego ou à falta dele como uma das mais importantes barreiras ao seu desenvolvimento da carreira (Cardoso, 2007/2008), havendo assim uma visão realista desta situação que se vive, sendo as taxas de desemprego femininas ainda mais elevadas que as masculinas. As mulheres também revelam Conflito entre as exigências da carreira e os filhos e Conflito de papéis múltiplos como as barreiras na carreira com grande impacto, talvez pelo seu papel de mães e porque a mulher, na sociedade, tem uma maior participação e compromisso na esfera familiar e doméstica,

nomeadamente na divisão de tarefas na parentalidade, conduzindo a um maior conflito entre o trabalho e família (Lassance, 2010). Apesar das leis de direitos de igualdade de género no mundo profissional, as mulheres revelaram a Discriminação sexual como uma barreira na carreira com bastante impacto, o que poderá revelar que sentem mais dificuldade na participação ou entrada em certas profissões, ou talvez pelos menores salários do que os do sexo oposto. Estes resultados estão de acordo com outros estudos, realizados também com amostras portuguesas que evidenciam que o sexo feminino percebe um maior número de barreiras à carreira comparativamente com os sujeitos do sexo masculino (Cardoso, 2007/2008; Cardoso & Ferreira Marques, 2001, 2008). Estudos internacionais também corroboram os resultados obtidos, (e.g. McWhirter, 1997; Luzzo & McWhirter, 2001; Swanson & Tokar, 1996) e mostram que o sexo feminino evidencia resultados mais elevados nas escalas de perceção de barreiras na carreira comparativamente ao sexo masculino. Estas diferenças entre mulheres e homens podem sugerir que estas têm uma ideia realista da perceção de barreiras à progressão na carreira (Swanson et al., 1996).

Analisando os resultados em função do grupo etário verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas a  $p < .001$  nas escalas Restrições do mercado de trabalho, Deficiência/problemas de saúde, Conflito entre as exigências da carreira e os filhos, Insatisfação com a carreira, Preparação inadequada, Discriminação sexual, Dificuldades de socialização/networking, Dificuldades na tomada de decisão, Discriminação racial, Falta de confiança, Conflito de papéis de múltiplos, Desaprovação por pessoas significativas, e na escala Desencorajamento em escolher carreiras não tradicionais com nível de significância de  $p < .05$ .

Verifica-se através dos resultados que existem diferenças significativas entre os grupos etários definidos nas escalas do IBC, sendo o grupo etário que representa os 17-22 anos o que percebe mais barreiras na carreira; e o que identifica menos barreiras na carreira é o grupo etário com idade igual ou superior a 46 anos, com a exceção da escala Restrições do mercado de trabalho em que este apresenta média superior em relação ao grupo etário 23-45 anos. As entidades empregadoras procuram pessoas jovens para ocupar os cargos profissionais, havendo menos oportunidades no mercado de trabalho para pessoas mais velhas. Assim, talvez a perceção de barreiras no grupo etário igual ou superior a 46-66 anos se relacione com este facto. Para o grupo etário entre os 17 e 22 anos as barreiras mais percebidas são Restrição do mercado de trabalho, Falta de confiança, Insatisfação com a carreira e Deficiência/problemas de saúde e as menos

percebidas como barreiras à progressão na carreira são o Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais e Desaprovação por pessoas significativas. No grupo etário 23-45 anos as barreiras mais percebidas são a Restrição do mercado de trabalho, Deficiência/problemas de saúde, Discriminação racial e as menos percebidas como barreiras à progressão na carreira são a Desaprovação por pessoas significativas e Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais. No último grupo etário que representa os participantes com idade igual ou superior a 46 anos as barreiras mais percebidas referem-se às Restrições do mercado de trabalho, Deficiência/problemas de saúde e as menos percebidas como barreiras à progressão na carreira são a Desaprovação por pessoas significativas e o Desencorajamento por escolher carreiras não tradicionais.

As barreiras que refletem a deficiência ou problema de saúde, como por exemplo a discriminação na contratação ou promoção devido a uma deficiência (ou deficiências) são percebidas como limitadoras da progressão na carreira, por todos os grupos etários.

Não existem muitos estudos que corroborem estes dados, ao nível da perceção de barreiras em relação à idade, de modo a poder relacionar as barreiras percebidas com a idade. Neste sentido seria pertinente a realização de estudos, posteriormente, em que se estudasse como as barreiras na carreira são percebidas à medida que a idade aumenta (ou entre grupos etários diferentes), a fim de verificar se estes resultados se mantêm.

As barreiras relacionadas como a limitação do mercado de trabalho, perspectiva futura de emprego, instabilidade económica e também a insatisfação com a carreira que se reflete no desapontamento com a carreira ou nas oportunidades disponíveis poderão estar relacionadas com a situação atual de desemprego e a situação económica que se vive em Portugal. É uma perceção verificada nos adultos mais jovens uma vez que estão mais próximos da entrada no mercado de trabalho, mas também nos adultos mais velhos, dos 23-45 anos e com idade igual ou superior a 46 anos, que já conhecem as limitações e dificuldades inerentes ao mercado de trabalho.

A falta de confiança relativamente às suas capacidades no trabalho, sentimentos de pouca preparação para um trabalho, poderão ser inseguranças características dos mais novos (17-22 anos), que corresponde ao estágio da exploração. É durante este estágio que os indivíduos exploram o seu próprio *self*, os papéis profissionais das outras pessoas, e o mundo do trabalho, a especificação e implementação da escolha vocacional (Super, 1990), podendo esta ser uma fase de alguma indecisão e insegurança relativamente às tarefas vocacionais. É importante referir que a perceção e o desacordo

dos outros não são vistas como grandes limitações à carreira, em nenhum dos grupos etários.

A análise da relação entre a identidade vocacional e a perceção de barreiras na carreira permitiu verificar que existem correlações significativas negativas entre a identidade vocacional e a perceção de Dificuldades de tomada de decisão e Dificuldades de socialização/networking, como barreiras à progressão na carreira, resultado que, na generalidade, está de acordo com as conclusões do estudo de Gushue et al., (2006).

Desta forma, estes resultados indicam que quanto mais elevada for a identidade vocacional, menor será a perceção de Dificuldades de tomada de decisão e de Dificuldades de socialização/networking como barreiras na carreira. Neste sentido também seria importante a realização de estudos posteriores, com a população adulta, que pudessem especificar melhor a relação entre estes dois conceitos.

No aconselhamento de carreira, ao nível da intervenção, seria muito importante desenvolver programas que procurassem lidar com a perceção de barreiras na carreira, principalmente as que mais se relacionam com a situação de desemprego e emprego precário, tão presentes em Portugal. Os programas de orientação vocacional a implementar nas escolas e também a orientação vocacional nos CNO's deveriam, abordar o significado do trabalho no percurso profissional nos indivíduos adultos e promover comportamentos e atitudes que possam facilitar o processo de confronto e gestão das barreiras na carreira, de forma a alertar e ajudar os indivíduos a melhor ultrapassarem estes obstáculos. Este tipo de intervenções poderia permitir que os adultos construíssem o seu percurso vocacional e profissional, de forma mais confiante, segura e autónoma, colmatando mais facilmente as incertezas e obstáculos de um futuro incerto.

Uma das limitações encontradas neste estudo refere-se à utilização do instrumento A Minha Situação Vocacional, uma vez que, de acordo com a investigação (Silva, 1997), apenas a escala de Identidade vocacional apresenta boas características psicométricas, e a escala Barreiras apenas deveria ser utilizada como lista de verificação devido às suas fracas qualidades psicométricas. Se esta escala tivesse melhores características psicométricas, poderia ter sido utilizada neste estudo para acrescentar dados de validação ao estudo do IBC.

Também a falta de estudos portugueses com o IBC torna-se uma limitação para a análise dos resultados obtidos.

Ao nível da perceção de barreiras na carreira não existem muitos estudos com adultos, o que torna difícil a comparação de resultados. Neste sentido, os dados desta investigação podem dar um contributo para um maior conhecimento acerca destes constructos na população adulta.

No que se refere às idades, os formandos dos CNO's e os estudantes universitários do ensino regular possuíam idades bastante diferentes. A idade dos participantes dos CNO's pertencia maioritariamente ao grupo etário dos 23 aos 45 e dos 46 aos 66 anos, enquanto que os participantes da universidade compreendiam idades que maioritariamente pertenciam ao grupo etário dos 17-22 anos, havendo assim uma grande diferença de idades nos dois grupos que constituem a amostra, o que dificulta a interpretação dos resultados. Estas diferenças poderão dever-se à idade de acordo com a fase de desenvolvimento em que se encontram os indivíduos mas também podem estar relacionadas com o nível de escolaridade. Aliás outra limitação refere-se à aplicação do IBC em adultos pouco escolarizados. Os formandos dos CNO's com menos escolaridade revelaram dificuldades na resposta ao IBC demorando muito tempo a responder, mas também dificuldades de interpretação relativamente a certos itens.

Poderia também ser interessante averiguar a relação da perceção de barreiras com certas variáveis sociodemográficas como a profissão e a situação profissional.

Assim, considera-se pertinente continuar a aprofundar os estudos sobre as barreiras que os adultos identificam na progressão à sua carreira e a sua relação com outras variáveis.

## Referências Bibliográficas

- Almeida, M., Candeias, P., Morais, E. C., Milagre, C. & Lopes, G. (2008). *Metodologia de Acolhimento, Diagnóstico e Encaminhamento de adultos*. Centro de Novas Oportunidades. Agência Nacional para a Qualificação, I.P. Consultado online em:  
[http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/?newsId=10&fileName=metodologia\\_cn\\_o.pdf](http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/?newsId=10&fileName=metodologia_cn_o.pdf)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive theory in cultural context. *International Association for Applied Psychology*, 51 (2), 269-290.
- Barros, A. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (2), 165-175.
- Benshoff, J. M., & Lewis, H. A. (1992). Nontraditional College Students. *ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services Ann Arbor MI*. Consultado online em: <http://www.ericdigests.org/1992-3/college.htm>
- Blustein, D., L. (1997). A Context - Rich Perspective of Career Exploration Across the Life Roles. *The Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Brott, P., E. (2005). A Constructivist Look at Life Roles. *The Career Development Quarterly*, 54, 138-149.
- Canário, R. (2000). *Educação de adultos: um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.
- Cardoso, P. (1999). *Perceção de Barreiras na Carreira e Atitudes face à Exploração e Planeamento na Carreira em Alunos do Ensino Secundário*. (Tese de mestrado)

não publicada). Universidade de Lisboa – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Lisboa.

Cardoso, P. (2006). *Perceção de Barreiras da Carreira em alunos do 9º e 12º anos de escolaridade: uma abordagem desenvolvimentista*. (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Évora - Departamento de Psicologia, Évora.

Cardoso, P. (2007/2008). Perceção de barreiras da carreira em adolescentes Portugueses. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 40, 141-161.

Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2001). Perceção de barreiras da carreira em adolescentes e sua relação com as atitudes de planeamento e exploração de carreira. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 35, 67-80.

Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8 (1), 49-61.

Chartrand, J. M. (1990). Causal Analysis to Predict the Personal and Academic Adjustment of Nontraditional Students. *Journal of Counseling Psychology*, 37 (1), 65-73.

Chartrand, J. M. (1992). An empirical test of a model of nontraditional student adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 39 (2), 193-202.

Creed, P.A., Patton, W. & Bartrum, D., (2004). Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*, 30 (4), 277-294.

Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.

Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M, & Scanlan, K. R. (2006). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration

- Behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54, 307-317.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th ed.). New York, NY: Harper Collins.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some Diagnostic Scales for Research in Decision Making and Personality: Identity, Information, and Barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (6), 1191-1200.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12.
- Lassance, M., C. (2010). *Saliência de papéis, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira*. (Tese de doutoramento não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4<sup>th</sup> ed., pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W. (2005). A Social cognitive View of Career Development and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender and Ethnic Differences in the Perception of Barriers to Career Development. *American Counseling Association*, 44, 1-26.
- Luzzo, D. A., & McWirther, E. H. (2001). Sex and Ethnic Differences in the Perception of Educational and Related-Career Barriers and Levels of Coping Efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 79, 61-67.

- Marchand, H. (2001). *Temas de desenvolvimento psicológico do adulto e do idoso*. Coimbra: Quarteto Edições.
- MacFadgen, L. (2008). *Mature Students in the Persistence Puzzle: An Exploration of the Factors that Contribute to Mature Students' Health, Learning, and Retention in Post-Secondary Education*. Malaspina University College. Consultado online em: <http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/65C42165-C7AA-431F-841F-1B1513BF272A/0/MacFadgenFinalAL2006.pdf>
- Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4, 65-90.
- McWirther, E. H. (1997). Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 124 – 140.
- Meireles, S., & Xavier, M. R. (2010). Educação e Formação de Adultos: Resiliência, Desenvolvimento Pessoal e Vocacional. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp.3819 – 3833). Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Ramalhal, J. C, (2010). *O Centro Novas Oportunidades do Centro de Formação Profissional de Leiria: um percurso condicionado*. Trabalho de Projeto Universidade de Lisboa - Instituto de Educação, Lisboa.
- Santos, P. J. (2010). Adaptação e Validação de uma Versão Portuguesa da Vocational Identity Scale. *Revista Galeco-Portuguesa de Psicologia e Educación* 18 (1), 147-162.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: an Integrative Construct for Life-Span, Life Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment*. London: Sage
- Silva, J. T. (1997). *Dimensões da indecisão da carreira – Investigação com adolescentes*. (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Coimbra.
- Silva, J. T. (2004). A Avaliação da Indecisão Vocacional. In L. M. Leitão. *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional*. Coimbra: Quarteto
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* 16, 282 -298.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown, e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2<sup>nd</sup> ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Career. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J.L., Daniels, K.K., & Tokar, D.M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The career barriers inventory. *Journal of Career Assessment*, 4 (2), 219-244.
- Swanson, J.L., & Tokar, D.M. (1991a). Development and initial Validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39 (3), 344 -361.
- Swanson, J.L., & Tokar, D.M. (1991b). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92 -106.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory Into Practice in Career Assesment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assesment*, 4 (5), 443-462.

Thomas, M. L., & Kuh, G. D. (1982). Understanding Development During the Early Adult Years: a composite Framework. *The Personnel and Guidance Journal*, 61 (1), 14-17.

## Índice de tabelas

Tabela 1 – Distribuição dos participantes por CNO's e Universidade.....	18
Tabela 2 - Distribuição dos participantes por sexo. ....	19
Tabela 3 - Distribuição dos participantes por idade .....	19
Tabela 4 - Distribuição dos participantes por idades (Classes).....	20
Tabela 5 – Médias, desvio-padrão, mínimos e máximos nas escalas do IBC (N=193).....	28
Tabela 6 – $\alpha$ de Cronbach das escalas do IBC (N=193).....	29
Tabela 7 – Correlação item-total e $\alpha$ das escalas do IBC. ....	30
Tabela 8 –Correlações entre as escalas do IBC (N=193). ....	32
Tabela 9- Valores próprios e variância explicada, N=193.....	32
Tabela 10 –Matriz dos componentes principais, rodada do IBC. Rotação <i>Varimax</i> , (N=193).....	33
Tabela 11 – Teste t de diferenças, médias entre escalas do IBC.....	35
Tabela 12 – Médias, desvio-padrão, nível de significância por sexo no IBC.....	36
Tabela 13 – Médias, desvio-padrão e índices de significancia por grupos etários no IBC (N=193).....	37
Tabela 14 - Correlação da escala Identidade Vocacional do MVS e das escalas do IBC (N=193).....	39

## **Lista de Anexos**

Anexo I – Autorização para aplicação dos instrumentos

Anexo II - Estatística Descritiva dos itens do IBC

Anexo III – Correlações inter-item das escalas do IBC

Anexo IV – *Scree plot*

Anexo V – Matriz dos componentes principais não rodada

# **Anexos**

**Anexo I – Autorização para aplicação dos instrumentos**

Exmo. Sr.º Diretor do Centro de Novas Oportunidades

**Assunto:** Pedido de colaboração para a investigação sobre motivações e obstáculos na carreira.

No âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação e Orientação na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, eu, Joana Moita Prazeres encontro-me a realizar uma investigação sobre os aspetos/motivos que levam os adultos (com mais de 30 anos) a regressar à escola, e a forma como estes perspetivam, experimentam e vivenciam este processo, que visa completar a sua formação, nomeadamente para finalizar o 12ºano. A investigação visa ainda, a identificação de obstáculos na carreira.

Nesse sentido, pretende-se que os utentes dos CNOs possam responder a algumas questões, sob o formato de um inquérito/questionário, previamente estruturado, enfatizando a situação profissional, as razões, motivações, vivências, perspetivas que os levam a voltar a estudar e continuar a sua formação escolar, bem como os obstáculos que têm sentido no seu percurso profissional. Estes inquéritos serão realizados em grupo, por escrito, em formato papel, sendo a resposta individual.

Assim, solicito a V.ª Ex.ª autorização para realizar a recolha destes dados para a referida Dissertação respeitando os cuidados éticos e deontológicos que tal processo exige (nomeadamente, o consentimento informado e a confidencialidade; recolheremos os dados biográficos dos participantes mas a resposta será anónima). Para além disso, este trabalho não traz qualquer tipo de encargo financeiro para o Centro de Novas Oportunidades e a sua finalidade é exclusivamente académica, salvaguardando-se a confidencialidade dos dados obtidos. A aplicação dos questionários não deverá exceder os 30 minutos. Os resultados e conclusões obtidos poderão ser disponibilizados aquando da apresentação pública desta investigação na Faculdade Psicologia da Universidade de Lisboa.

Esperamos uma resposta em breve à autorização solicitada, uma vez que pretendíamos iniciar os inquéritos antes do final deste ano. Muito gostaríamos de poder contar com a vossa colaboração para este trabalho de investigação, cujo tema tem grande atualidade e importância na situação atual do país.

Agradecemos desde já a atenção dispensada e apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Perceção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

---

Lisboa, 28 de Outubro de 2011

---

Mestranda – Joana Moita  
Prazeres

---

Orientadora - Prof.<sup>a</sup> Doutora Alexandra Barros

Joana Moita Prazeres - **Telemóvel:** 917082901 / **E-Mail:** [joanaprazeres86@hotmail.com](mailto:joanaprazeres86@hotmail.com);  
Alexandra Barros - **E-Mail:** [afbarros@fp.ul.pt](mailto:afbarros@fp.ul.pt)

**Anexo II - Estatística Descritiva dos itens do IBC**

## Percepção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

### Estadística descritiva ao nível dos itens e escalas do IBC.

Itens/escalas do CBI	N	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão	Assimetria	Achatamento	Range	Mínimo	Máximo
1	193	3.73	4.00	4	1.87	-.03	-1.04	6	1	7
2	193	3.28	4.00	4	1.83	.30	.86	6	1	7
3	193	3.27	3.00	1	2.15	.40	-1.26	6	1	7
4	193	3.66	4.00	1	2.03	.02	-1.21	6	1	7
5	193	4.05	4.00	4	2.04	.23	-1.17	6	1	7
6	193	4.10	4.00	1	2.20	.24	-1.40	6	1	7
7	193	3.74	4.00	1	2.20	.06	-1.46	6	1	7
8	193	3.26	3.00	1ª	1.81	.27	-.98	6	1	7
9	193	4.05	4.00	1	2.08	.13	-1.22	6	1	7
10	193	2.80	2.00	1	1.84	.74	-.62	6	1	7
11	193	3.68	4.00	1	1.99	-.01	-1.28	6	1	7
12	193	4.09	4.00	1	2.07	-.21	-1.27	6	1	7
13	193	4.23	5.00	5	1.97	-.40	-1.02	6	1	7
14	193	3.45	4.00	1	1.88	.14	-1.06	6	1	7
15	193	3.25	3.00	1	1.85	.22	-1.11	6	1	7
16	193	5.16	6.00	7	1.86	-.86	-.28	6	1	7
17	193	3.79	4.00	4	1.84	-.04	-1.00	6	1	7
18	193	3.72	4.00	1	1.99	-.04	-1.31	6	1	7
19	193	3.61	4.00	1	1.98	.14	-1.31	6	1	7
20	193	2.87	2.00	1	1.83	.64	-.74	6	1	7
21	193	3.94	4.00	1	2.19	-.10	-1.44	6	1	7
22	193	3.58	4.00	1	1.93	-.04	1.28	6	1	7
23	193	3.02	3.00	1	1.85	.54	-.75	6	1	7
24	193	3.68	4.00	1	2.29	.14	-1.52	6	1	7
25	193	4.08	5.00	1	2.25	-.25	-1.45	6	1	7
26	193	3.77	4.00	1	2.02	.02	-1.29	6	1	7
27	193	3.70	4.00	1	2.01	.04	-1.20	6	1	7
28	193	3.55	4.00	1ª	1.81	.04	-1.10	6	1	7
29	193	3.55	4.00	1	1.90	.05	-1.16	6	1	7
30	193	3.90	4.00	4	1.71	-.17	-.63	6	1	7
31	193	2.85	2.00	1	1.88	.71	-.71	6	1	7
32	193	4.02	4.00	1	2.18	-.09	-1.41	6	1	7
33	193	3.55	4.00	1	2.00	.13	-1.25	6	1	7
34	193	4.03	4.00	4	1.67	-.15	-.65	6	1	7
35	193	3.76	4.00	1	2.03	.01	-1.29	6	1	7
36	193	3.88	4.00	1	2.14	-.07	-1.37	6	1	7
37	193	3.36	3.00	1	1.91	.19	-1.16	6	1	7
38	193	3.88	4.00	1	2.00	-.09	-1.22	6	1	7
39	193	3.93	4.00	4	1.90	-.11	-1.03	6	1	7
40	193	3.33	4.00	1	1.84	.17	-1.05	6	1	7
41	193	3.20	3.00	1	1.94	.31	-1.17	6	1	7
42	193	3.04	3.00	1	1.67	.52	-0.55	6	1	7
43	193	3.66	4.00	1	2.17	.08	-1.40	6	1	7
44	193	3.23	3.00	1	2.03	.33	-1.28	6	1	7
45	193	3.94	4.00	1	2.15	-.05	-1.39	6	1	7
46	193	3.22	3.00	1	2.04	.40	-1.11	6	1	7
47	193	2.79	2.00	1	1.84	.73	-.55	6	1	7

Percepção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

48	193	3.69	4.00	1	2.03	.04	-1.24	6	1	7
49	193	3.63	4.00	1	1.95	.06	-1.18	6	1	7
50	193	4.45	5.00	4	1.81	-.33	-0.80	6	1	7
51	193	3.69	4.00	1	2.05	.05	-1.27	6	1	7
52	193	2.95	3.00	1	1.93	.62	-0.77	6	1	7
53	193	3.06	3.00	1	1.82	.42	-.87	6	1	7
54	193	3.48	4.00	1	1.92	.18	-1.01	6	1	7
55	193	3.94	4.00	4	1.70	-.20	-.80	6	1	7
56	193	4.32	5.00	5	1.79	-.37	-.76	6	1	7
57	193	4.10	4.00	4*	2.05	-.14	-1.27	6	1	7
58	193	3.77	4.00	1	2.00	.03	-1.26	6	1	7
59	193	3.82	4.00	1	2.04	-.05	-1.30	6	1	7
60	193	3.70	4.00	4	1.87	-.00	-1.03	6	1	7
61	193	3.91	4.00	4	1.79	-.11	-.93	6	1	7
62	193	4.57	5.00	7	2.01	-.36	-1.07	6	1	7
63	193	4.22	5.00	1	2.36	-.25	-1.51	6	1	7
64	193	2.63	2.00	1	1.746	.86	-.22	6	1	7
65	193	3.45	3.00	4	1.70	.27	-.65	6	1	7
66	193	3.76	4.00	4	1.92	-.02	-1.10	6	1	7
67	193	3.38	3.00	4	1.78	.34	-.76	6	1	7
68	193	3.94	4.00	4	1.88	-.00	-.98	6	1	7
69	193	3.79	4.00	4	1.89	.03	-1.04	6	1	7
70	193	2.27	2.00	1	1.68	1.16	.42	6	1	7

**Anexo III – Correlações inter-item das escalas do IBC**

Percepção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

**Correlações inter-itens da escala Discriminação Sexual**

Itens	7	26	43	46	48	49	63
7	-						
26	,51	-					
43	,41	,65	-				
46	,54	,54	,69	-			
48	,49	,60	,70	,67	-		
49	,50	,68	,68	,61	,75	-	
63	,43	,62	,61	,57	,61	,62	-

**Correlações inter-itens da escala Falta de confiança**

Itens	18	21	41	45
18	-			
21	,78	-		
41	,69	,58	-	
45	,65	,72	,59	-

**Correlações inter-itens da escala Conflito de papéis múltiplos**

Itens	7	11	17	28	40	44	60	69
7	-							
11	,49	-						
17	,22	,40	-					
28	,36	,62	,44	-				
40	,36	,62	,33	,60	-			
44	,37	,60	,31	,60	,63	-		
60	,50	,61	,50	,63	,59	,58	-	
69	,36	,47	,48	,62	,46	,42	,64	-

**Correlações inter-itens da escala Conflito entre as exigências da  
carreira e dos filhos**

Itens	2	15	19	23	33	37	53
2	-						
15	,38	-					
19	,43	,45	-				
23	,34	,49	,48	-			
33	,38	,48	,42	,49	-		
37	,43	,46	,45	,49	,67	-	
53	,38	,44	,43	,50	,57	,63	-

**Correlações inter-itens da escala Discriminação Racial**

Itens	3	12	24	36	51	54
3	-					
12	,47	-				
24	,62	,62	-			
36	,57	,60	,77	-		
51	,48	,57	,64	,64	-	
54	,51	,53	,68	,67	,77	-

**Correlações inter-itens da escala Preparação  
inadequada**

Itens	29	35	58	62	66
29	-				
35	,68	-			
58	,70	,62	-		
62	,38	,39	,38	-	
66	,58	,59	,56	,44	-

Percepção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

**Correlações inter-itens da escala**

**Desaprovação por pessoas  
significativas**

Itens	20	47	70
20	-		
47	,53	-	
70	,45	,69	-

**Correlações inter-itens da escala Dificuldades na tomada de decisão**

Itens	1	5	14	27	38	39	55	59
1	-							
5	,61	-						
14	,55	,56	-					
27	,56	,57	,64	-				
38	,60	,54	,52	,67	-			
39	,56	,55	,55	,63	,84	-		
55	,42	,45	,48	,57	,49	,50	-	
59	,60	,53	,62	,75	,61	,59	,55	-

**Correlações inter-itens da escala Insatisfação com a  
carreira**

Itens	9	22	30	32	57
9	-				
22	,50	-			
30	,59	,37	-		
32	,70	,44	,61	-	
57	,70	,43	,53	,73	-

**Correlações inter-itens da escala Desencorajado por  
escolher carreiras não tradicionais**

Itens	10	31	52	64	67
10	-				
31	,42	-			
52	,39	,52	-		
64	,39	,50	,56	-	
67	,36	,41	,56	,58	-

**Correlações inter-itens da escala**

**Deficiência/problemas de saúde**

Itens	6	13	25
6	-		
13	,57	-	
25	,47	,55	-

**Correlações inter-itens da escala Restrições do**

**mercado de trabalho**

Itens	16	34	56	68
16	-			
34	,45	-		
56	,50	,39	-	
68	,45	,47	,61	-

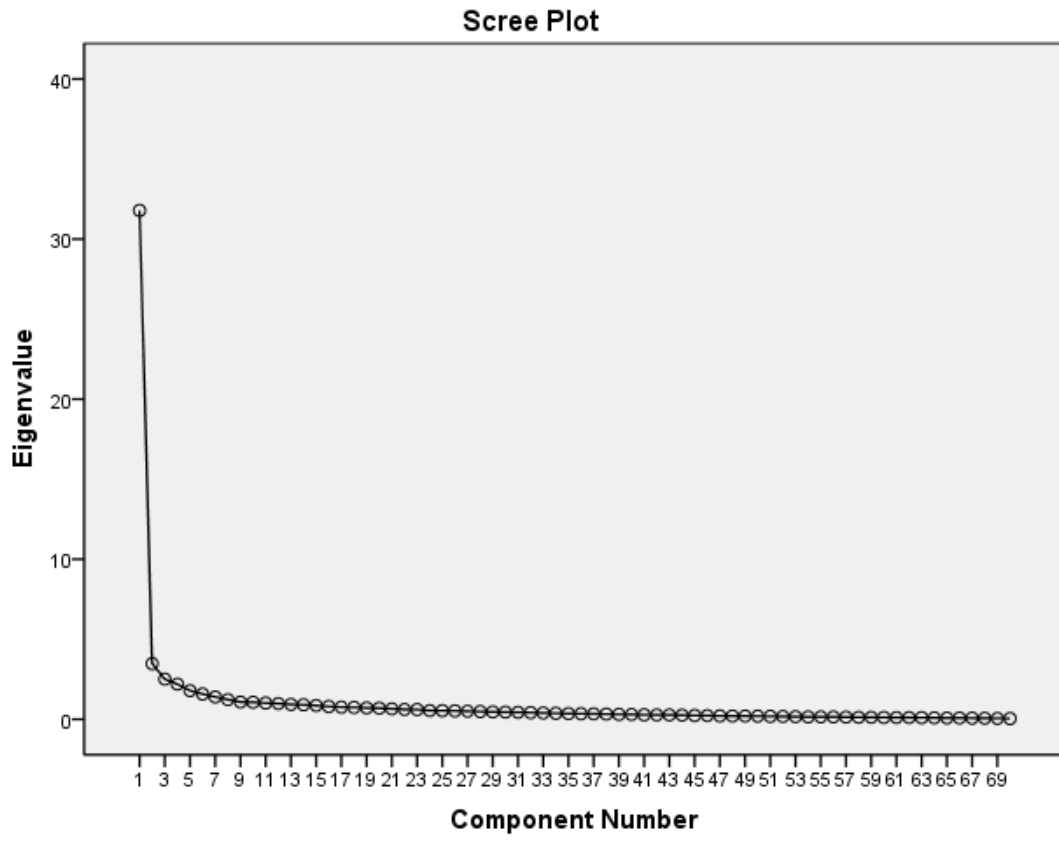
**Correlações inter-itens da escala Dificuldades de**

**socialização/Networking**

Itens	8	42	50	61	65
8	-				
42	,43	-			
50	,35	,33	-		
61	,50	,44	,45	-	
65	,37	,45	,36	,52	-

**Anexo IV – Scree plot**

*Scree Plot*



**Anexo V – Matriz dos componentes principais não rodada**

Percepção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

Matriz dos componentes principais, não rodada do IBC (N=193).

Itens	Componentes principais		
	1	2	3
1	,626	-,238	-,038
2	,414	,253	,314
3	,632	,216	,157
4	,576	,120	,256
5	,729	-,098	,157
6	,647	,030	,288
7	,666	,191	,296
8	,544	-,108	,002
9	,787	-,272	,059
10	,512	,110	,268
11	,728	-,047	,428
12	,661	,244	,038
13	,637	,072	,068
14	,706	-,204	,036
15	,659	,093	,177
16	,560	-,072	-,075
17	,535	-,246	,063
18	,777	-,291	,063
19	,544	,146	,482
20	,693	,044	,288
21	,739	-,295	,106
22	,650	,017	,390
23	,553	,163	,383
24	,740	,340	-,082
25	,738	,177	-,074
26	,706	,318	-,075
27	,754	-,350	-,090
28	,722	-,197	,217
29	,798	-,228	-,028
30	,627	-,169	-,141
31	,524	,150	-,024
32	,767	-,259	-,114
33	,715	,077	,035
34	,641	-,068	-,028
35	,780	-,109	-,103
36	,701	,412	-,162
37	,699	,272	,024
38	,787	-,156	-,152

Percepção de Barreiras na Carreira e Identidade Vocacional em Adultos

---

39	,767	-,219	-,067
40	,668	,020	,296
41	,769	-,068	-,052
42	,599	-,150	-,142
43	,703	,316	-,290
44	,673	,072	,263
45	,708	-,206	-,067
46	,712	,296	-,040
47	,676	,025	,072
48	,743	,280	-,215
49	,687	,372	-,240
50	,569	,024	-,282
51	,694	,452	-,211
52	,585	,345	-,081
53	,637	,071	,139
54	,657	,474	-,201
55	,694	-,120	-,032
56	,619	-,080	-,302
57	,801	-,256	-,136
58	,756	-,212	-,110
59	,710	-,403	-,132
60	,746	-,146	,104
61	,740	-,278	-,082
62	,553	,011	-,150
63	,682	,253	-,226
64	,586	,268	-,048
65	,577	-,199	-,168
66	,699	-,260	-,240
67	,667	,229	-,238
68	,686	-,073	-,250
69	,635	-,309	,039
70	,558	-,059	,078