

**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA  
EM ALUNOS DO 9º E 12º ANOS DE ESCOLARIDADE:  
UMA ABORDAGEM DESENVOLVIMENTISTA**

**PAULO MIGUEL DA SILVA CARDOSO**

DISSERTAÇÃO DE DOUTORAMENTO EM PSICOLOGIA  
APRESENTADA À UNIVERSIDADE DE ÉVORA  
(Esta tese não inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri)

Orientador científico: Professor Doutor José Ferreira Marques

**ÉVORA  
2006**

U.E. Serviços Acadêmicos	N.º <u>4911</u>
<u>24/10/06</u> <u>Filomena</u>	Sector: <u>P.G.</u>

**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**PERCEÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA  
EM ALUNOS DO 9º E 12º ANOS DE ESCOLARIDADE:  
UMA ABORDAGEM DESENVOLVIMENTISTA**

**PAULO MIGUEL DA SILVA CARDOSO**

DISSERTAÇÃO DE DOUTORAMENTO EM PSICOLOGIA  
APRESENTADA À UNIVERSIDADE DE ÉVORA  
(Esta tese não inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri)

160762

Orientador científico: Professor Doutor José Ferreira Marques

**ÉVORA  
2006**

Dissertação apresentada à Universidade de  
Évora para provas de doutoramento em  
Psicologia, sob orientação do Professor  
Doutor José Ferreira Marques da Faculdade  
de Psicologia e de Ciências da Educação da  
Universidade de Lisboa

# INDICE

## Parte teórica

<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
 <b>Capítulo 1 - Percepção de barreiras da carreira: a teoria</b>	
1.1. A teoria.....	9
1.1.1. Primeiros desenvolvimentos: o construto de barreiras na teorização sobre especificidades da carreira das mulheres.....	9
1.1.1.1. As barreiras da carreira nas teorias sócio-psicológicas.....	10
1.1.1.2. Teorias das diferenças individuais	13
1.1.1.3. A aplicação da teoria da auto-eficácia de Hackett e Betz ao desenvolvimento da carreira das mulheres.....	16
1.1.2. O conceito de barreira da carreira.....	16
1.1.3. As conceptualizações do processo de percepção de barreiras da carreira.....	19
1.1.3.1. A concepção sócio-cognitiva de Jane Swanson sobre o processo de percepção de barreiras .....	19
1.1.3.2. A concepção de Manuel London sobre o processo de percepção de barreiras da carreira.....	20
1.1.4. A percepção de barreiras na teoria sócio-cognitiva da carreira..	22
1.1.4.1. A teoria sócio-cognitiva da carreira.....	23
1.1.5. Conclusões.....	33
 <b>Capítulo 2 - Percepção de barreiras da carreira: A investigação e a prática</b>	
2.1. A investigação.....	35

2.1.1. O estudo das diferenças entre grupos.....	36
2.1.2. A investigação sobre processos na percepção de barreiras da carreira.....	47
2.2. A prática.....	53
2.2.1. A avaliação da percepção de barreiras da carreira.....	53
2.2.2. A intervenção na percepção de barreiras.....	69
2.3. Conclusões.....	80

**Capítulo 3 - O contributo da abordagem desenvolvimentista de Donald  
Super para o estudo da percepção de barreiras da carreira  
adolescentes**

3.1. A teoria.....	85
3.1.1. A percepção de barreiras no quadro da teoria Ciclo de Vida/ /Espaço de Vida de Donald Super.....	85
3.1.1.1. O construto de maturidade vocacional na teoria do desenvolvimento da carreira.....	87
3.1.1.2. A percepção de barreiras no modelo da maturidade vocacional.....	90
3.1.1.3. O construto de saliência das actividades na teoria do desenvolvimento da carreira.....	92
3.1.1.4. O modelo dos determinantes da importância do trabalho e a percepção de barreiras da carreira.....	94
3.2. A investigação.....	97
3.2.1. A investigação sobre maturidade vocacional no quadro teórico proposto por Donald Super.....	98
3.2.1.1. Maturidade vocacional e variáveis demográficas.....	98
3.2.1.2. Maturidade vocacional e expectativas de auto-eficácia.....	103
3.2.2. A investigação sobre a saliência das actividades no quadro teórico proposto por Donald Super.....	104
3.2.2.1. Saliência das actividades e variáveis demográficas.....	106

---

3.2.2.2. Saliência das actividades e expectativas de auto-eficácia...	112
3.2.2.3. Saliência das actividades e maturidade vocacional.....	114
3.3. Conclusões.....	116

## **Parte empírica**

### **Capítulo 4 - Quadro geral da investigação**

4.1. O problema, as questões e as hipóteses de investigação.....	121
4.2. Plano de Investigação.....	126
4.2.1. O estudo piloto.....	127
4.2.2. O estudo principal.....	127
4.3. Instrumentos de medida e participantes.....	127
4.4. Enquadramento epistemológico.....	128

### **Capítulo 5 - Revisão do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC) - Estudo piloto**

5.1. Metodologia.....	132
5.1.1. Os participantes.....	132
5.1.2. Os procedimentos de recolha dos dados.....	139
5.1.3. As medidas.....	141
5.1.3.1. Questionário de dados pessoais.....	141
5.1.3.2. Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC)...	141
5.1.3.3. Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da carreira (ICARPC).....	143
5.1.4. A análise de resultados.....	147
5.1.4.1. A preparação da base de dados.....	147
5.1.4.2. O estudo da estrutura do IPBC.....	147
5.1.4.3. O estudo das características psicométricas das escalas do IPBC.....	150

5.2. Resultados.....	152
5.2.1. Os estudos de revisão do IPBC.....	152
5.2.1.1. O estudo da estrutura do IPBC.....	153
5.2.1.2. O estudo da consistência interna dos factores do IPBC na amostra total.....	160
5.2.1.3. Estudo do conteúdo dos itens do IPBC.....	161
5.2.2. A organização das escalas do IPBC.....	165
5.2.3. Estudo das características psicométricas das escalas do IPBC..	174
5.2.3.1. A consistência interna e a homogeneidade dos itens das escalas do IPBC.....	174
5.2.3.2. A introdução de novos itens.....	180
5.2.3.3. As escalas da versão revista do IPBC.....	182
5.2.3.4. A relação entre as variáveis estudadas.....	184
5.2.3.5. O estudo das diferenças entre grupos.....	186
5.2.3.6. A relação da percepção de barreiras com as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira.....	193
5.2.3.7. Variáveis demográficas e as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira enquanto preditores da percepção de Barreiras da carreira.....	195
5.3. Discussão dos resultados.....	197

## **Capítulo 6 - A percepção de barreiras da carreira no desenvolvimento vocacional de adolescentes - Estudo Principal**

6.1. Metodologia.....	206
6.1.1. A caracterização da amostra.....	206
6.1.2. Os participantes.....	212
6.1.3. Os procedimentos de recolha de dados.....	218
6.1.4. As medidas.....	219
6.1.4.1. Questionário de dados pessoais.....	219
6.1.4.2. O Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira - - Revisto.....	219



---

6.1.4.2.1. A consistência interna e a homogeneidade dos itens das escalas.....	220
6.1.4.2.2. Intercorrelações dos resultados das escalas na amostra total.....	222
6.1.4.2.3. A estrutura factorial.....	223
6.1.4.3. Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira.....	230
6.1.4.3.1. A consistência interna e a homogeneidade dos itens das escalas.....	230
6.1.4.3.2. Intercorrelações dos resultados das escalas na amostra total .....	231
6.1.4.3.3. A estrutura factorial.....	232
6.1.4.3.4. Relação do ICARPC com outras variáveis.....	235
6.1.4.4. O Inventário sobre a Saliência das Actividades.....	239
6.1.4.4.1. Origem e desenvolvimento.....	239
6.1.4.4.2. A consistência interna e a homogeneidade dos itens das escalas.....	240
6.1.4.4.3. Intercorrelações dos resultados das escalas na amostra total.....	242
6.1.4.4.4. A estrutura factorial.....	244
6.1.4.4.5. Relação do ISA com outras variáveis.....	249
6.1.4.5. O Inventário de Desenvolvimento da Carreira.....	255
6.1.4.5.1. Origem e desenvolvimento.....	255
6.1.4.5.2. A consistência interna e a homogeneidade dos itens.....	256
6.1.4.5.3. A estrutura factorial.....	257
6.1.4.5.4. A relação do planeamento da carreira com outras variáveis.....	257
6.1.4.6. Estudo da relação entre as medidas.....	259
6.1.5. Análise de resultados.....	260
6.1.5.1. A preparação da base de dados.....	260
6.1.5.2. O estudo das características psicométricas das medidas.....	261

---

6.1.5.3. O estudo de processos na percepção de barreiras.....	262
6.2. Resultados.....	266
6.2.1. A abordagem diferencial no estudo desenvolvimentista da percepção de barreiras.....	266
6.2.1.1. Intercorrelações das variáveis demográficas entre si e com os resultados das escalas do IPBC-R.....	267
6.2.1.2. Diferenças entre grupos na percepção de barreiras.....	268
6.2.1.2.1. Hierarquia dos itens com médias de resultados mais elevadas.....	268
6.2.1.2.2. Diferenças de género.....	269
6.2.1.2.3. Diferenças segundo o estatuto socioeconómico.....	271
6.2.1.2.4. Diferenças segundo o sucesso escolar e os níveis de aspiração.....	273
6.2.1.2.5. Diferenças segundo e o grau de definição dos objectivos da carreira.....	273
6.2.1.2.6. Diferenças segundo e o grau de satisfação com os estudos.....	279
6.2.1.2.7. Estudo comparativo da percepção de barreiras no 9º e no 12º ano.....	282
6.2.1.3. Discussão dos resultados sobre a abordagem diferencial da percepção de barreiras da carreira.....	283
6.2.2. O estudo do processo de percepção de barreiras no desenvolvimento vocacional dos adolescentes.....	286
6.2.2.1. As expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira moderando a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras.....	287
6.2.2.2. A relação das experiências individuais de planeamento da carreira, de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira e de percepção de barreiras dos participantes, com a saliência das actividades.....	290
6.2.2.3. A relação das experiências escolares com o processo de percepção de barreiras.....	298

6.2.2.4. Discussão de resultados.....	301
<b>Capítulo 7 – Conclusões gerais</b>	<b>305</b>
7.1. As respostas.....	305
7.2. Algumas limitações.....	311
7.3. Novas questões.....	312
Referências bibliográficas.....	315
Índice de quadros.....	349
Índice de figuras.....	355
Apêndices do estudo piloto.....	359
Apêndices do estudo principal.....	391

## **Agradecimentos**

O contributo que esta investigação possa dar para o conhecimento do comportamento vocacional e do desenvolvimento da carreira dos adolescentes portugueses, para abrir novos caminhos de investigação neste âmbito e para fundamentar intervenções contextualizadas à realidade portuguesa, foi possível com o sólido apoio de um conjunto de pessoas e de instituições, daí o meu agradecimento:

Ao Professor Doutor José Ferreira Marques pela orientação e apoio prestados, não só pela qualidade da sua orientação e críticas pertinentes, mas também pela estima e confiança demonstradas ao longo de todo o trabalho. Fico-lhe profundamente agradecido.

Ao Prof. Doutor. João Moreira por toda a disponibilidade e amizade, pelas sugestões e ajuda no tratamento estatístico dos dados.

Aos amigos António Correia, pelo apoio na revisão de texto, Eduardo Conceição, pela ajuda na elaboração das diferentes figuras introduzidas no texto e Maria Lin, pela ajuda na edição de texto.

À Universidade de Évora que criou condições necessárias a esta realização.

À Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, pelas facilidades concedidas no acesso à biblioteca, onde tive ao meu dispor grande parte da bibliografia a que recorri.

A todos os professores e alunos das escolas secundárias que colaboraram na recolha dos dados necessários às investigações realizadas.

Aos meus familiares e amigos pelo carinho e incentivo demonstrado.

À Fernanda por tudo o que temos partilhado e a quem dedico esta dissertação.

Para todos a minha gratidão

## Introdução

Resultado de dinâmicas de transformação económica, tecnológica, social e política, as carreiras deixaram de ser uma sequência previsível de fases, num percurso escolar e profissional marcado pela segurança e estabilidade, para tenderem a ser pautadas por mudança e imprevisibilidade (Guichard e Huteau, 2001, p. 8; Hall e Mirvis, 1995, p. 325; Pais, 1991, 951-953; Sullivan, 1999, p. 457). Este padrão surge na lógica das economias globalizadas, em que a competitividade das organizações, assente na redução de custos, no aumento da produtividade e na flexibilização do trabalho, conduz, muitas vezes, à diminuição do número de pessoas com emprego fixo, permitindo a abertura de novas oportunidades mas também o aumento do número de desempregados ou dos que vivem situações profissionais precárias (Beck, 2005; Pais, 2001, p. 16). Nestes contextos, os jovens e as populações diferenciadas quanto à sua condição étnica, racial, religiosa, sexual, económica e de saúde, estão na primeira linha de virem a confrontar-se com estes obstáculos ao seu desenvolvimento da carreira. O caso português é ilustrativo, pois, no ano de 2005, cerca de 70% dos novos empregos eram precários, a taxa de desemprego atingiu os 7.7% da população activa, sendo maior nas mulheres (8,9%) do que nos homens (6,7%), enquanto que os jovens à procura do primeiro emprego eram o segmento mais afectado, com um acréscimo relativo de mais de 40%, em 2005 (Instituto Nacional de Estatística, 2005).

Este quadro do desenvolvimento económico e social coloca desafios à psicologia vocacional, relativos à promoção da igualdade de oportunidades e de atitudes e comportamentos que facilitem a gestão da mudança e da imprevisibilidade que hoje caracterizam os contextos em que se desenham as carreiras. Neste sentido, a investigação sobre a percepção de barreiras da carreira, tem dado contributos, primeiro, através de investigação de carácter diferencial (Cardoso e Ferreira Marques, 2005), mais focada nas populações em risco de segregação no trabalho, procurando identificar barreiras específicas a esses contextos, e partir daí para a implementação de acções visando a promoção da igualdade de oportunidades; neste grupo de investigações, as iniciais, muito centradas nas especificidades da carreira das mulheres, foram-se alargando a outras populações. Actualmente é possível encontrar investigação nos mais variados contextos, de que os trabalhos sobre barreiras da carreira na indústria alimentar

(Doss, 2000), nos serviços de bibliotecas (McDermott, 1998), à participação em actividades sindicais (Bulger e Mellor, 1997), à integração socioprofissional de pessoas com deficiência (Fabian e Liesener, 2005) e em programas de formação num departamento de ciências da computação (Scragg e Smith, 2003), são exemplos dessa diversidade.

Um segundo grupo de investigações surgiu no final dos anos 80 e início dos anos 90. Procura responder ao desafio de como ajudar os indivíduos a gerir os sinuosos e imprevisíveis percursos da carreira, através da análise da importância da percepção de barreiras nos processos psicológicos relacionados com as escolhas e os ajustamentos que os indivíduos realizam. Neste caso, temos investigações em que a percepção de barreiras é considerada um contributo para o conhecimento dos compromissos que os indivíduos assumem ao longo da carreira e como lidam com os mesmos (Gati 1993, p.417; Gottfredson, 1981, p.570; Swanson e Tokar, 1991a, p.104), dos processos implicados nas escolhas da carreira (Lent, Brown e Hackett, 2000), da motivação da carreira (London, 1997; 1998), da indecisão da carreira (Lucas e Epperson, 1990; Osipow, Carney, Barak, 1976), da maturidade vocacional (Luzzo, 1995; Luzzo e Hutcheson, 1996; McAuliffe, 1992) e do papel das variáveis do contexto nas escolhas da carreira (Lent, Brown e Hackett, 2000).

Os estudos sobre a percepção de barreiras da carreira, com jovens não universitários têm sido pouco frequentes, apesar de ser uma fase da vida em que muito do futuro da carreira se joga. É um período do desenvolvimento pessoal em que, gradualmente, o papel de trabalhador vai ganhando importância relativamente aos restantes papéis da carreira (Pires, 2003, p. 209-211; Vale, 1997, p. 225), em que cresce a esperança num emprego que permita a segurança e a estabilidade necessárias à concretização da autonomia tão desejada, que permita as condições de implementação do seu auto-conceito e a realização pessoal. É também um período em que a crescente maturidade psicológica revela os múltiplos obstáculos à concretização dessa autonomia. Como mostram os dados das nossas investigações, aumenta a consciência de que os caminhos a percorrer estão longe de serem lineares e estáveis, e exigem lidar com múltiplas barreiras, implicando, por vezes, recuar ou seguir caminhos que não estavam previstos. Nas palavras de Pais (2001, p. 1), é um período de tensões entre o presente e o futuro, entre os laços persistentes de dependência e os anseios insistentes de independência.

O objectivo geral desta dissertação é estudar a percepção de barreiras da carreira em adolescentes portugueses, numa abordagem desenvolvimentista. Fazemo-lo em acordo com os dois grandes domínios de investigação neste âmbito da psicologia vocacional. Na perspectiva diferencial, identificamos as barreiras mais esperadas em subgrupos de jovens do 9º e do 12º ano de escolaridade, procurando conhecer mudanças neste tipo de representações, com a idade dos participantes e, a partir daí, analisar a relação destas representações com as experiências escolares dos participantes, com as suas experiências de socialização e com os seus projectos vocacionais.

No estudo dos processos, testamos a hipótese de que as expectativas de auto-eficácia são uma variável moderadora da relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras (Luzzo, 1995, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127). No entanto, procurámos também novos caminhos. Temos por referência teórica o Modelo dos Determinantes da Importância do Trabalho (Sverko, 1989, p. 30) que, como um mapa, guia-nos no caminho a percorrer, facilitando a análise dos processos em causa e a procura de respostas às interrogações e dúvidas que se vão colocando (Krumboltz, 1994, p. 11-12). Assim, situamos a percepção de barreiras na dimensão experiências individuais, deste modelo, para estudar como a representação dos obstáculos à carreira, o planeamento da carreira e as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, se relacionam com a participação e a adesão dos participantes aos papéis da carreira. Depois analisamos a influência das experiências escolares dos participantes no processo anteriormente estudado. A concretização destes objectivos foi possível com a construção e revisão do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (Cardoso, 1999), objectivo que tem orientado boa parte do nosso percurso de estudo da percepção de barreiras em adolescentes portugueses.

A opção pela população adolescente, fundamentada nos aspectos críticos do desenvolvimento da carreira acima referidos, em ser essa a população alvo da nossa prática profissional nas escolas, e em permitir a continuação dos estudos sobre percepção de barreiras que antes havíamos realizado (Cardoso, 1999; Cardoso e Ferreira Marques, 2001), levou-nos à abordagem desenvolvimentista da percepção de barreiras. Com adolescentes, consideramos que este tipo de abordagem tem a vantagem de permitir operar com construtos importantes para a compreensão do desenvolvimento da carreira desta população, ao colocar em estreita relação o desenvolvimento da carreira com o desenvolvimento psicológico em geral. Esta marca desenvolvimentista da

investigação está presente na adoção de: 1) um quadro teórico desenvolvimentista, a teoria de Ciclo de Vida / Espaço de Vida de Donald Super (1980, 1990); 2) uma abordagem diferencial em que, fundamentalmente, se tiveram em conta diferenças quanto ao nível de escolaridade; 3) três construtos claramente desenvolvimentistas para estudar os processos relativos à percepção de barreiras da carreira: *Planeamento da Carreira*, *Expectativas de Auto-Eficácia relativamente aos Papéis da Carreira* e *Saliência das Actividades*.

A primeira parte da dissertação é constituída por três capítulos de revisão de literatura. No primeiro, apresentamos as diferentes perspectivas teóricas sobre o construto de barreiras da carreira, quanto à definição do conceito, caracterização dos processos implicados e sua relação com diferentes teorias da carreira. Constatamos que este construto é complementar a diferentes teorias, importante para o conhecimento dos processos relativos às escolhas da carreira e para o conhecimento de particularidades do desenvolvimento da carreira de grupos específicos de indivíduos. A perspectiva sócio-cognitiva, por ser a que de uma forma mais completa abordou o construto e influencia a nossa investigação, mereceu maior destaque.

No segundo capítulo, focamo-nos na investigação e na prática relativas à percepção de barreiras. Verificamos como a investigação com um carácter mais diferencialista tem evidenciado barreiras específicas a populações em maior risco de exclusão social e, conseqüentemente, contribuído para intervenções promotoras da igualdade de oportunidades com essas populações. Por sua vez, os estudos mais focados nos processos têm fundamentado a teorização sobre barreiras da carreira e colocado a tónica em intervenções promotoras de expectativas de auto-eficácia positivas, sempre que a percepção de barreiras tenda a limitar o desenvolvimento da carreira. A intervenção também foi perspectivada por níveis (primária e secundária) e envolvendo diferentes modalidades (programas de desenvolvimento pessoal, de educação da carreira, aconselhamento da carreira). Desta forma procuramos sublinhar a necessidade das intervenções de desenvolvimento da carreira em geral, e as que contemplam a percepção de barreiras, em particular, serem implementadas de forma integrada e diversificada, em acordo com os contextos e necessidades da população alvo, de modo a facilitarem a promoção da igualdade de oportunidades e da agência pessoal.

A ideia de complementaridade que o construto de barreiras da carreira tem assumido em diferentes teorias do comportamento vocacional, é retomada no terceiro



capítulo para justificar a integração do construto de percepção de barreiras na teoria de Ciclo de Vida / Espaço de Vida de Donald Super (1980, 1990). Nesta teoria, a representação dos indivíduos sobre os constrangimentos à sua carreira, está presente, de forma mais explícita, no modelo da maturidade vocacional e no dos determinantes da saliência das actividades. No primeiro, a percepção de barreira é designada por consciência de factores contingenciais, e constitui-se como componente da dimensão do Planeamento da Carreira. No segundo, a percepção de barreiras pode situar-se como componente da dimensão Experiências Individuais, enquanto representação das variáveis situacionais que levam à percepção da acessibilidade aos valores do trabalho. Ao longo do capítulo faz-se ainda uma revisão da literatura relativa aos dados da investigação com os construtos de planeamento da carreira e de saliência das actividades, procurando fundamentar algumas das questões a que a parte empírica desta dissertação de doutoramento procura responder.

A segunda parte da dissertação é consagrada aos estudos empíricos. Inicia-se com o quarto capítulo, relativo ao enquadramento da investigação quanto ao problema em estudo, às questões e hipóteses de investigação. Define-se o plano para a investigação, faz-se referência aos participantes e instrumentos de medida utilizados e, por fim, faz-se o enquadramento epistemológico da investigação.

O quinto capítulo descreve o estudo piloto, centrado na revisão do *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira* (IPBC). Em torno desta tarefa foi possível preparar o estudo principal quanto à testagem de outras medidas a utilizar, perspectivar refinamentos metodológicos e conceptuais, e colocar novas questões. Neste sentido, um importante resultado do conjunto de estudos foi a versão revista do IPBC, que abre novas possibilidades à investigação e à prática do desenvolvimento da carreira dos adolescentes portugueses em geral, e dos que estão em maior risco de segregação no mercado de trabalho, em particular. Também obtivemos, pela primeira vez com adolescentes portugueses, informação relativa à percepção de barreiras em grupos etnicamente minoritários, e quanto à importância preditiva das expectativas de auto-eficácia e do grau de definição dos objectivos da carreira na percepção de barreiras.

O sexto capítulo apresenta o estudo principal sobre a percepção de barreiras no desenvolvimento vocacional de adolescentes. Começamos, num enfoque diferencial, por evidenciar, como as representações que os participantes têm dos obstáculos à carreira, se modificam entre o 9º e o 12º ano de escolaridade. Depois, estudamos o

processo de percepção de barreiras em duas perspectivas: testando a hipótese das expectativas de auto-eficácia moderarem a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras (Luzzo, 1995, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127) e analisando, também pela primeira vez, como este tipo de experiências individuais vai influenciar a importância relativa que atribuem a diferentes papéis da carreira. Assim, procuramos não só aprofundar o conhecimento sobre as especificidades do processo de percepção de barreiras, como dar novos indicadores para intervenções vocacionais adequadas às necessidades e preocupações dos jovens portugueses, em importantes momentos de transição da carreira.

Finalmente, no sétimo capítulo, referem-se as principais conclusões da tese, as limitações dos estudos realizados e sugerem-se as novas perspectivas de investigação sobre a percepção de barreiras que estes estudos deixam em aberto.

Este conjunto de estudos constitui-se como mais uma etapa do percurso iniciado há alguns anos, sobre o desenvolvimento da carreira dos adolescentes. Então, várias questões se colocaram, todas elas expressando a necessidade de encontrar respostas que pudessem alargar o conhecimento sobre esta população e, simultaneamente, esclarecessem as práticas que realizávamos. Esperamos que algumas das respostas agora encontradas, contribuam para alargar o conhecimento do desenvolvimento da carreira dos adolescentes portugueses, para abrir novos caminhos de investigação neste âmbito e para fundamentar intervenções contextualizadas à realidade portuguesa.

## PARTE TEÓRICA

---



# Capítulo 1

## Percepção de Barreiras da Carreira: a teoria

### 1.1. A TEORIA

#### *1.1.1. Primeiros Desenvolvimentos: o Construto de Barreiras na Teorização sobre Especificidades da Carreira das Mulheres*

As primeiras abordagens ao construto de barreiras da carreira, nas décadas de 70 e 80, têm as suas origens nas investigações sobre a relação das mulheres com os contextos profissionais. O estudo do desenvolvimento da carreira nas mulheres, iniciado nos anos 50 e acentuado nas décadas seguintes, tornou-se das áreas mais dinâmicas de investigação em psicologia vocacional (Fitzgerald, Fassinger e Betz, 1995, p. 67; Spokane e Richardson, 1994, p. 44). Justificaram-no razões económicas decorrentes da importância que as mulheres foram tendo no tecido produtivo das economias ocidentais, e do reconhecimento que a competitividade das organizações exige um aproveitamento das potencialidades de todos os colaboradores, independentemente do género ou grupo étnico de pertença. Razões de ordem social, relativas à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao trabalho e no desenvolvimento de uma carreira profissional, também justificaram a ênfase nestes estudos. Reconhecia-se e continua a reconhecer-se a existência de uma segregação transversal a todo o sistema de emprego, nacional (Ferreira, 1993, p. 234) e internacional (Alvesson e Billing, 1997, p. 181), caracterizada pela maior concentração das mulheres nos postos de trabalho menos qualificados, permanecerem neles durante mais tempo que os homens, os seus salários serem mais baixos e o seu período de emprego ser mais curto. Por fim, destacaria duas razões de carácter científico para a importância que os estudos sobre a carreira das mulheres foram assumindo: 1) a influência dos movimentos feministas em psicologia através da defesa de uma investigação atenta aos desfavorecidos, não limitada à compreensão e interpretação do *status quo* mas contribuindo para a sua alteração, 2) a polémica sobre a aplicabilidade dos modelos teóricos do desenvolvimento da carreira à população feminina, na qual alguns autores defendiam teorização específica que tivesse

em conta problemas da carreira únicos nas mulheres (Falk e Cosby, 1978, p. 133; Fitzgerald e Betz, 1983, p. 83-87), enquanto outros defendiam que as diferenças entre homens e mulheres não são de tipo mas de grau, pelo que as teorias do desenvolvimento na carreira não tinham que ser específicas de cada um dos géneros, mas pesarem adequadamente os factores associados ao género (Astin 1984, p. 118; Herr e Cramer 1996, p. 265; Super, 1978, p. 76).

Os primeiros estudos sobre o desenvolvimento da carreira de mulheres surgiram num quadro social em que a maioria delas não tinha trabalho remunerado. Na minoria de mulheres orientadas para uma carreira profissional, as investigações procuravam descrever o que as diferenciava das orientadas para o papel familiar e qual a importância do papel de trabalhador nas suas vidas (Fitzgerald et al., 1995, p. 68). À medida que a participação das mulheres no mundo do trabalho aumentava e aconteciam mudanças nos papéis masculinos associados ao género, verificou-se que as disparidades entre o desenvolvimento da carreira de mulheres e homens se mantinham desfavoráveis às primeiras. O facto fez com que, a partir da década de 70, os investigadores focassem a sua atenção nas especificidades da carreira das mulheres (Fitzgerald e Betz, 1983, p. 70-71), realizando estudos em que novos conceitos e construtos, como o de barreiras da carreira, foram tidos em conta.

Nos anos 80 assiste-se à proliferação de conceptualizações da carreira, as quais destacam as questões do género. No entanto, só um reduzido número marcou a investigação e prática neste âmbito (McWhirter, Hackett e Bandalos, 1998, p. 166). Entre estas, destacam-se também pela influência na investigação sobre barreiras da carreira, as abordagens: 1) sócio-psicológicas de Astin (1984) sobre as escolhas da carreira e o comportamento de trabalho, e de Gottfredson (1981) sobre a circunscrição e compromisso, 2) das diferenças individuais de Farmer (1985) sobre a motivação para a carreira em homens e mulheres, e de Fitzgerald, Fassinger e Betz (1989) sobre o realismo das escolhas da carreira em mulheres de elevadas capacidades, e 3) da teoria da auto-eficácia aplicada ao comportamento da carreira das mulheres (Hackett e Betz, 1981).

#### *1.1.1.1. As Barreiras da Carreira nas Teorias Sócio-Psicológicas*

As teorias sócio-psicológicas caracterizam-se pela integração de perspectivas sociológicas e psicológicas na explicação dos comportamentos da carreira (Fitzgerald et

al., 1995). Nelas, o construto de barreiras emerge como variável do contexto (cultura, processos de socialização, estatuto sócio-económico, património familiar), limitadora do desenvolvimento da carreira, e que a este nível permite justificar as diferenças entre homens e mulheres.

*O modelo sócio-psicológico de Astin sobre as escolhas da carreira e o comportamento de trabalho.* A ideia central neste modelo é de que "as motivações básicas ao trabalho são as mesmas para homens e mulheres, no entanto, as escolhas da carreira são diferentes porque as experiências de socialização e a estrutura de oportunidades também são diferentes" (Astin, 1984, p. 118). As variáveis psicológicas (necessidades básicas) e do contexto (experiências de socialização e estrutura de oportunidades) são fundamentais à explicação das escolhas da carreira e dos comportamentos relativos ao trabalho em indivíduos de ambos os géneros (Astin, 1984, p. 117-118). Considera-se que nas escolhas da carreira e no desempenho dos papéis relativos ao trabalho procuramos satisfazer necessidades básicas de sobrevivência, de prazer e de contribuição para o bem-estar dos outros. Neste processo, as experiências de socialização relativas ao que são actividades tipicamente femininas e a estrutura de oportunidades onde os indivíduos se movem, também são importantes, pois influenciam as escolhas da carreira e o papel de trabalhador através de uma relação recíproca entre si. Isto é, os processos de socialização colocam limites a mudanças na estrutura de oportunidades, uma vez que tendem a perpetuar os valores sociais, enquanto que a estrutura de oportunidades, através das mudanças históricas e tecnológicas que a caracterizam, influencia os valores transmitidos nos processos de socialização. Para Astin (1984, p. 123), as mudanças na estrutura de oportunidades devidas à redução da taxa de nascimentos, ao aumento da taxa de divórcios, aos desenvolvimentos da medicina e da tecnologia reprodutiva, à proliferação de estilos de vida não tradicionais, e a legislação relativa à defesa dos direitos das mulheres, permitiram que as expectativas das mulheres face ao trabalho, desenvolvidas a partir das suas experiências de socialização, mudassem. As mulheres começaram a ter índices de confiança mais elevados no desempenho de actividades não tradicionais para o seu género, a ter maior consciência de novas alternativas da carreira e da possibilidade de satisfazerem as suas necessidades no papel familiar e também no de trabalhador remunerado.

Neste modelo, as barreiras da carreira são variáveis da estrutura de oportunidades (distribuição do emprego, tipificação sexual do trabalho, diferentes formas de discriminação, vicissitudes económicas, estrutura familiar e tecnologia reprodutiva) que podem funcionar como limites ao desenvolvimento da carreira das mulheres e explicar o seu desfavorecimento relativamente aos homens (Astin, 1984, p. 121). Esta perspectiva, através do conceito de estrutura de oportunidades, veio a ser muito influente nas abordagens sócio-cognitivas da carreira, que a partir da década de 90 marcaram a investigação sobre percepção de barreiras (Lent, Brown e Hackett, 1994, p. 106).

*A teoria de Linda Gottfredson sobre a circunscrição e compromisso.* A teoria do desenvolvimento da carreira de Linda Gottfredson (1981) acentua a influência social (género e estatuto sócio-económico) na determinação das escolhas da carreira. Considera que os indivíduos procuram implementar, fundamentalmente, um eu social nas suas escolhas da carreira.

Esta teoria desenvolveu-se em torno da descrição de dois processos, o de circunscrição e o de compromisso (Gottfredson, 1996, p. 181). O processo de circunscrição consiste na delimitação do conjunto de alternativas a partir das quais são feitas as escolhas da carreira. Inicia-se na infância quando as crianças, à medida que vão interiorizando expectativas de papel sexual, rejeitam alternativas profissionais que não se adequam ao seu género. No final desta fase e início da adolescência (9 - 13 anos), os jovens são muito sensíveis ao que a sociedade tende a valorizar o que leva a nova circunscrição em função do prestígio das profissões. Por fim, na adolescência, o jovem ainda circunscreve mais quando rejeita alternativas que não considera adequadas às suas características pessoais (personalidade, valores, aptidões, experiências pessoais e necessidades familiares). Deste modo, é possível que, pelos 13 - 14 anos, já tenham criado um espaço restrito de alternativas a considerar, designado por *zona de alternativas aceitáveis* (Gottfredson, 1981, p. 557; 2002, p. 98). Tendo delimitado o campo de alternativas em que vão realizar as suas escolhas, segue-se o processo de compromisso em que os jovens abdicam das alternativas prioritárias para escolherem outras menos desejadas mas acessíveis. Neste processo, tendem a sacrificar primeiro as alternativas compatíveis com características pessoais, depois as compatíveis quanto ao nível de prestígio e, finalmente, a masculinidade/feminidade associada à profissão.



Estas dimensões do auto-conceito são as últimas sacrificadas, por serem estruturalmente mais centrais (Gottfredson, 2002, p. 102-103).

Para Gottfredson (1981, p. 548), a percepção de barreiras é uma variável importante no processo de compromisso, pois influencia a percepção da acessibilidade às alternativas da carreira e, conseqüentemente, o realismo das escolhas. Permite aos indivíduos ajustarem as aspirações vocacionais ao que percebem como acessível e compatível. De novo, a introdução do construto de barreira da carreira contribuiu decisivamente para a explicação das particularidades da carreira das mulheres.

#### *1.1.1.2. Teorias das Diferenças Individuais*

As teorias das diferenças individuais debruçam-se sobre o estudo da influência do género no comportamento vocacional em geral. Nesse sentido, analisam as diferenças entre homens e mulheres quanto aos processos de socialização e ao desenvolvimento dos interesses e capacidades, entre outras variáveis (Fitzgerald et al., 1995, p. 68). Nestas teorias, a percepção de barreiras volta a surgir como construto complementar à compreensão do efeito restritivo que variáveis culturais e processos de socialização têm no desenvolvimento da carreira.

*O modelo de Farmer sobre a realização e a motivação para a carreira em homens e mulheres.* A teoria da realização e motivação para a carreira, de Farmer (1985, p. 363), teve como principal influência o modelo sócio-cognitivo de reciprocidade triádica. Neste, a aprendizagem e o comportamento são perspectivados como resultantes da interacção entre as características pessoais (estados afectivos, cognitivos e biológicos), as características do contexto e o comportamento observável (Bandura, 1986, p. 23-28).

Para Farmer (1985, p. 365), dimensões como o *património individual* (género, raça, idade, estatuto sócio-económico, aptidões), *as características pessoais* (auto-estima académica, independência, nível de aspiração, valores, atribuições) e *variáveis do contexto* (apoio parental e dos professores) são importantes determinantes da motivação e da realização na carreira, ou seja, influenciam os níveis de aspiração, de mestria e de adesão à carreira. Estas dimensões têm entre si relações de causalidade em que o *património individual* influencia directamente *as características pessoais* e *as variáveis do contexto*. Por sua vez, *as características pessoais* e *as variáveis do*

*contexto* influenciam-se mutuamente e influenciam a motivação para a carreira. No caso das mulheres, este modelo permite explicar como os processos de socialização relativos aos comportamentos tipicamente femininos influenciam crenças, atitudes e o auto-conceito que, por sua vez, afectam as motivações, as escolhas e os comportamentos em geral e da carreira em particular (Farmer, 1997, p. 359). Neste modelo, Farmer (1976, citado de Fitzgerald e Crites, 1980, pp. 48), identifica nestas três dimensões um conjunto de barreiras que permitem explicar o desfavorecimento das mulheres relativamente aos homens na motivação e na realização da carreira. A revisão do modelo, para o tornar explicativo das variáveis inibidoras da motivação para a carreira nas mulheres (Farmer, 1997, p. 361), reflecte a influência da investigação sobre percepção de barreiras pois as variáveis internas e externas consideradas influentes na motivação da carreira coincidem com os tipos de barreiras internas e externas que se têm revelado como específicas à carreira desta população.

*O modelo de Betz, Fitzgerald e Fassinger sobre o realismo das escolhas da carreira em mulheres com grandes capacidades.* Betz e Fitzgerald (1987), ao desenvolveram a sua teoria das escolhas da carreira em mulheres, centraram-se em populações de elevado potencial, onde poderiam ser mais evidentes as restrições da carreira a que as mulheres estão sujeitas. Com esta teoria procuraram dar coerência à multiplicidade de dados de investigação com mulheres e explicar a relação entre as variáveis estudadas, bem como os seus efeitos nas escolhas, nas transições e nos ajustamentos da carreira.

Partiram dos contextos em que os indivíduos vivem, por considerarem que as limitações nas oportunidades profissionais e de formação das mulheres, se deviam fundamentalmente a *variáveis estruturais* (características da organização social como a discriminação, desemprego, pobreza) e *variáveis culturais* (atitudes e crenças relativas ao grupo de pertença). As últimas, através dos processos de socialização, levam à interiorização de atitudes, crenças e expectativas quanto a comportamentos adequados ao seu género. Estas, por sua vez, acabam por funcionar como barreiras internas, determinantes de escolhas da carreira, que são extensões do seu papel sexual (Fitzgerald e Betz, 1992, p. 107; Fitzgerald e Cherpas, 1985, p. 110).

O modelo teórico contempla quatro tipos de variáveis independentes e cinco tipos de variáveis dependentes, específicas à carreira das mulheres. Concebe-se que as

variáveis independentes, *Experiências de Trabalho Prévias*, *Sucesso Académico*, *Influência dos Modelos de Papel e Encorajamento dos Familiares*, influenciam directamente as variáveis dependentes *Atitudes Face ao Trabalho*, *Atitudes Face a Si* e as *Atitudes de Papel Sexual*. Estas, por sua vez, vão influenciar as restantes variáveis dependentes *Planos e Estilo de Vida Preferido*, e *Realismo da Escolha da Carreira* (Fassinger, 1985, p. 125). Para as mulheres, o resultado deste processo é abdicarem de muitos dos seus planos e estilo de vida preferido, fazendo escolhas da carreira pouco realísticas relativamente aos seus interesses e capacidades, o que leva ao subaproveitamento das suas capacidades, ocuparem profissões menos prestigiadas e de menor remuneração, e viverem mais conflito entre o papel familiar e o de trabalhador do que os homens. Este processo permite, por exemplo, compreender porque os resultados superiores das mulheres em medidas da maturidade vocacional podem não corresponder a maior realismo das suas escolhas (Fitzgerald e Betz, 1992, p. 119; Fitzgerald e Crites, 1980, p. 47).

As barreiras da carreira são a dimensão qualitativa/valorativa de cada uma destas variáveis, levando-as a funcionarem como apoio ou limite ao desenvolvimento da carreira. Por exemplo, as variáveis relativas à *Influência dos Modelos de Papel* e ao *Encorajamento dos Familiares* podem funcionar como barreiras, quando os indivíduos estão expostos a pessoas significativas em que há forte adesão e reforço do prosseguimento de modelos de comportamento tradicionais ao género de pertença. Ao invés, podem facilitar o desenvolvimento da carreira, se esses modelos de comportamento não forem tradicionais ou se não pressionarem ao prosseguimento de modelos comportamento tradicionais ao seu género. Na secção do segundo capítulo, referente a investigação sobre percepção de barreiras da carreira, ilustram-se as múltiplas barreiras específicas à carreira das mulheres que podem integrar cada uma destas variáveis.

O modelo de Betz, Fitzgerald e Fassinger sobre o realismo das escolhas da carreira em mulheres de elevadas capacidades foi parcialmente validado em estudos recorrendo a modelos de equação estrutural (Fassinger, 1985; 1990).

*1.1.1.3. A Aplicação da Teoria da Auto-Eficácia de Hackett e Betz ao Desenvolvimento da Carreira das Mulheres.*

Das conceptualizações sobre a carreira, que começaram por destacar as questões do género e que continuam a marcar a investigação e a prática sobre barreiras da carreira, é a aplicação que Hackett e Betz (1981) fizeram da teoria da auto-eficácia à caracterização da carreira das mulheres. Neste modelo, atribui-se um importante papel às expectativas de auto-eficácia, enquanto mediadoras e/ou moderadoras das experiências de socialização relativas aos papéis sexuais, na explicação das diferenças de género no desenvolvimento da carreira. Isto é, as raparigas e os rapazes ao não serem incentivados a participarem em actividades não tradicionais para o seu género tendem a desenvolver baixas expectativas de auto-eficácia nessas actividades que, por sua vez se constituem como barreiras da carreira pois influenciam negativamente a representação que os indivíduos têm das capacidades pessoais, a formação dos interesses e restringem as alternativas da carreira. Para Betz e Hackett (1981, p. 405), é este processo que permite explicar a menor representatividade das mulheres em determinadas profissões e o subaproveitamento das suas capacidades.

Este modelo tem sido amplamente verificado em múltiplas investigações sobre o papel mediador da auto-eficácia relativamente a diferenças de género nos comportamentos da carreira de que importantes sínteses da literatura sobre o tema são ilustrativas (Fitzgerald et al., 1995; Hackett, 1995; Hackett e Lent, 1992; Stajkovic e Luthans, 1998).

*1.1.2. O Conceito de Barreira da Carreira*

Iniciando-se com a abordagem às especificidades da carreira nas mulheres, o construto de barreira foi cada vez mais considerado na investigação e na prática da orientação vocacional e do desenvolvimento da carreira. Gradualmente, alargou-se ao estudo e intervenção com grupos etnicamente minoritários, ao estudo da sua relação com outros construtos, pelo que nos anos 90 passou a objecto de investigação. Até esta altura existia pouco consenso quanto ao conceito de barreira, havendo uma multiplicidade de definições, de tipologias e, conseqüentemente, de medidas do mesmo. Contudo, podemos diferenciar duas perspectivas. A primeira propõe, de modo mais ou menos explícito, a dicotomização das barreiras em internas ou externas aos indivíduos.

A segunda corresponde aos autores que recusam a dicotomia de barreiras internas/externas e optam por taxinomias com múltiplos componentes.

A dicotomia interno/externo, mais frequente na maioria dos estudos com o construto, tem uma das primeiras referências em Crites (1969, p. 109), quando propôs que o ajustamento da carreira é um processo em que "um trabalhador motivado encontra uma condição ameaçadora, seja uma frustração externa ou um conflito interno, que exige respostas adaptativas". Por sua vez, O'Leary (1974, p. 809) não se refere a barreiras da carreira mas a *barreiras às aspirações profissionais*, as quais podem ser factores internos ou externos ao indivíduo, que inibem a expressão de aspirações elevadas ou limitam o acesso a determinadas aspirações profissionais. Também Manuele-Adkins (1992, p. 320) se refere a barreiras internas e externas, considerando as primeiras como obstáculos internos ao indivíduo que o impedem de atingir facilmente objectivos da carreira específicos e as segundas como falta de oportunidades. Ainda nesta linha, Holland, Daiger e Power (1980, p. 1) definem barreiras como "a percepção de obstáculos externos a um objectivo profissional escolhido", enquanto McAuliffe (1992, p. 25), referindo-se apenas a barreiras internas, caracteriza-as como "atitudes acerca do próprio e do mundo que impedem o indivíduo de fazer e implementar planos da carreira" (p. 25). Por sua vez, London (1998, p. 7) define as barreiras como "um acontecimento com forte potencial para afectar adversamente o nosso sentido de progressão e satisfação na carreira ", acrescentando "... as barreiras podem resultar de factores externos e internos ao indivíduo ". Por fim, Lent, Brown e Hackett (2000, p. 39) também se referem a barreiras internas e externas aos indivíduos. No entanto, por razões teóricas e metodológicas, só consideram as barreiras externas que definem como influências contextuais dificultadoras da progressão na carreira. Para cada uma das categorias interna ou externa, os autores estabeleciam sub-tipos de barreiras bastante diversificados em função das populações estudadas.

Ainda na década de 90, investigadores como Spanard (1990) e Swanson e Tokar (1991b) consideram mais adequadas as caracterizações do construto de barreira em múltiplos componentes. Justificam-no por até então a dicotomia interno/externo não ter sido suficientemente validada empiricamente e por ser muito geral e simplista, não abrangendo o domínio das possíveis barreiras que os indivíduos podem perceber face à sua carreira. Spanard (1990, p. 340), num estudo com adultos sobre os factores que poderiam dificultar o retorno aos estudos universitários, identificou três grandes tipos de

barreiras: 1) *Barreiras Institucionais*, que tinham a ver com a localização da universidade, tempo disponível, custos e amizades com colegas universitários; 2) *Barreiras Situacionais*, relativas ao envolvimento com o trabalho, responsabilidades em casa, falta de dinheiro, não ter com quem deixar os filhos, problemas de transporte; 3) *Barreiras Psicossociais*, que se prendiam com as atitudes, crenças e valores pessoais, auto-estima, opinião dos outros e experiências do passado enquanto estudante. Por sua vez, Swanson e Tokar (1991a, p. 96), no quadro dos primeiros estudos para desenvolver o *Career Barriers Inventory* (CBI), também começaram por considerar três categorias *a priori*: 1) *Barreiras Sociais/Interpessoais*, relacionadas com a família de origem, casamento e educação dos filhos; 2) *Barreiras Atitudinais*, consideradas internas ao indivíduo, tais como o auto-conceito, interesses e aptidões face ao trabalho; 3) *Barreiras Interaccionais*, relativas a características demográficas (idade, sexo e raça), preparação para o trabalho (escolaridade e experiência) e ambiente de trabalho. No entanto, por não terem conseguido uma confirmação empírica desta tipologia, acabaram por adoptar nas investigações subsequentes a definição de barreiras da carreira como “acontecimentos ou condições, no indivíduo ou no seu contexto, que lhe tornam difícil a progressão na carreira” (Swanson e Woitke, 1997, p. 446) em que o critério de interno/externo está presente. Para estes autores, apesar da taxinomia interno/externo não ter suporte empírico, é a que apresenta mais vantagens, pois corresponde a um modelo de organização quase intuitivo e muito apelativo. No entanto, não deixaram de alertar para alguma ambiguidade que este tipo de caracterização pode implicar (Swanson e Woitke, 1997, p. 445), ou seja, a de que a classificação de algumas barreiras num dos pólos interno ou externo depende da interpretação que o indivíduo faz da barreira. Por exemplo, o conflito de papéis múltiplos (dificuldade em conciliar os diferentes papéis da carreira) pode ser encarado como barreira interna se o indivíduo considera que não tem recursos para lidar com as exigências que se lhe colocam, mas pode ser visto como barreira externa se considerar que é a rigidez do horário de trabalho que não lhe facilita a conciliação dos diferentes papéis.

Actualmente, pode dizer-se que há consenso quanto à caracterização do conceito de barreira da carreira nas dimensões interno e externo. Este consenso, resultante da falta de verificação empírica de outras propostas, e de ser a tipologia que corresponde a um modelo de organização mais intuitivo e apelativo, levou a que também fosse adoptada na abordagem feita nesta investigação à percepção de barreiras.

### *1.1.3. As Conceptualizações do Processo de Percepção de Barreiras da Carreira*

A clarificação do conceito de barreira da carreira foi o primeiro passo de uma caminhada visando compreender os diferentes processos que lhe estão associados. Outro passo decisivo foi o da teorização do processo de percepção de barreiras. Na perspectiva de Swanson e colaboradores (1991a; 1991b; 1996, p. 221), isso era fundamental para: 1) facilitar a compreensão dos factores que determinam e medeiam o processo de percepção de barreiras, 2) situá-lo em quadros teóricos de desenvolvimento da carreira mais abrangentes; 3) colocar hipóteses de investigação relativas às variáveis que influenciam a percepção de barreiras ou que dela resultam; 4) organizar e integrar os diferentes dados de investigações realizadas e a realizar. Acrescente-se uma quinta vantagem, a saber, abrir perspectivas de avaliação e intervenção neste âmbito.

#### *1.1.3.1. A Concepção Sócio-Cognitiva de Jane Swanson sobre o Processo de Percepção de Barreiras*

Nos anos 90, Swanson e colaboradores (1996, 1997), na sequência dos estudos para desenvolver o primeiro instrumento standardizado de medida da percepção de barreiras, o *Career Barriers Inventory* (Swanson e Tokar, 1991a, 1991b; Swanson et al., 1996), propuseram o primeiro modelo teórico sobre o processo de percepção de barreiras. Partiram da definição de barreiras como “acontecimentos ou condições, no indivíduo ou no seu contexto, que lhe tornam difícil a progressão na carreira. As barreiras não são intransponíveis, podendo ser ultrapassadas, o que depende das características individuais e da própria barreira” (Swanson e Woitke, 1997, p. 446). Depois recorreram às variáveis sócio-cognitivas para explicar o processo de percepção de barreiras da carreira em dois momentos distintos (Swanson et al., 1996, p. 239; 1997, p. 448-451). Num primeiro momento, o indivíduo vê-se confrontado com um acontecimento que lhe é exterior ou com uma condição em si que pode afectar a progressão na carreira e avalia se tal é ou pode vir a ser uma barreira da carreira, nesta fase, a percepção da barreira é uma expectativa de resultado. No segundo momento, o indivíduo pensa em que medida tal barreira é ou não ultrapassável, o que é uma expectativa de auto-eficácia.

Neste processo, a percepção de barreiras é moderada pelas expectativas de auto-eficácia, pois espera-se que indivíduos com expectativas de auto-eficácia altas minimizem o grau de dificuldade das barreiras à concretização dos seus objectivos,

podendo mesmo funcionar como desafios que o desenvolvimento da carreira coloca. Pelo contrário, espera-se que os indivíduos com baixas expectativas de auto-eficácia percebam maior número de barreiras e/ou as perspectivem como intransponíveis, sendo por isso limitativas do seu desenvolvimento da carreira.

#### *1.1.3.2. A Concepção de Manuel London sobre o Processo de Percepção de Barreiras*

No final dos anos 90, London (1997; 1998) também fez uma proposta sobre o processo de percepção de barreiras a partir da sua teoria da motivação para a carreira. Para London e Noe (1997, p. 70), o confronto com as barreiras da carreira relaciona-se estreitamente com a motivação da carreira, na medida em que depende da activação das diferentes dimensões que compõem este construto. De modo a compreender esta concepção do processo de percepção de barreiras, vejamos como os construtos de motivação para a carreira e de barreiras da carreira são caracterizados.

London e Noe (1997, p. 62) consideram a motivação para a carreira, um conceito multidimensional organizado em três dimensões:

1) *Resiliência da carreira*, é a capacidade de adaptação à mudança das circunstâncias mesmo que a mudança seja desfavorável ou desencorajante. Prende-se com a crença em si próprio, com a necessidade de realização, e a prontidão para correr riscos;

2) *Insight da carreira*, tem a ver com o realismo acerca de si e da sua carreira, e com a utilização deste conhecimento para estabelecer objectivos. Concretiza-se no conhecimento das suas potencialidades e limites para o estabelecimento de objectivos;

3) *Identidade da carreira*, prende-se com o grau em que o indivíduo se define pelo trabalho. Concretiza-se no envolvimento com o emprego, com a organização, com a profissão e com as necessidades de promoção, de reconhecimento e de liderança.

Por sua vez, as barreiras da carreira são consideradas factores externos ou internos ao indivíduo que podem afectar o sentido de progressão e a satisfação na carreira. Também podem caracterizar-se em três dimensões que variam num contínuo (London, 1998, p. 4-8):

1) *Clareza*, prende-se com a compreensão que o indivíduo tem das causas ou consequências da barreira. Factores como a imprevisibilidade com que a barreira



emerge (mudanças inesperadas na organização do trabalho ou a perda de apoios à continuidade dos estudos) ou o planeamento da carreira influenciam o grau de clareza;

2) *Custos*, têm a ver com as perdas ou o sofrimento psicológico associado à barreira. Podem ser ampliados quando diferentes papéis de vida ou pessoas significativas também sofrem ou podem vir a sofrer as consequências do confronto com a barreira. São exemplo as situações de desemprego ou as dificuldades em conciliar os papéis de trabalhador e familiar;

3) *Certeza*, relaciona-se com o grau em que a barreira é inequívoca, o que depende da maior ou menor irreversibilidade da mesma. São exemplo, as elevadas médias de acesso a determinados cursos superiores ou algumas estruturas organizacionais pouco flexíveis que não deixam grande margem de desenvolvimento aos colaboradores.

Partindo desta base conceptual, London (1997, p. 26, 1998, p. xviii) considera que o processo de percepção de barreiras ocorre numa sequência de três momentos. No primeiro, o indivíduo é confrontado com determinada barreira, experienciando emocionalmente e cognitivamente o impacto da mesma, num segundo momento, avalia emocionalmente e cognitivamente a experiência vivida, num terceiro momento, activam-se as estratégias de confronto com a barreira. Estas podem ser positivas (estabelecer novos objectivos, comportamentos alternativos, nova interpretação da barreira e das suas causas, etc.) ou negativas (punir-se a si próprio, ter pena de si ou desistir). Todo o processo acontece num ciclo de auto-regulação do comportamento em que a barreira da carreira é permanentemente reavaliada, de modo a permitir reajustes nas estratégias de confronto.

O impacto da barreira no indivíduo e o confronto com a mesma vão depender dos determinantes da resposta emocional, cognitiva e comportamental à barreira percebida. Para London (1998, p. 4-7), esses determinantes são:

1) *As características da barreira*: a sua clareza, grau de irreversibilidade e consequências associadas. A conjugação destas características em termos de menor clareza, mais custos e mais certeza, tende a maximizar o impacto da barreira; ao invés, maior clareza, menos custos e menor certeza da barreira tendem a minimizar o seu impacto;

2). *Os sistemas de apoio*, enquanto condições positivas do meio que permitem um contínuo processo de aprendizagem e desenvolvimento pessoal (London, 1998, p. 89), sustentam as dimensões psicológicas da motivação para a carreira quando estas são postas em causa pelo impacto das barreiras da carreira e facilitam a aquisição de competências de adaptabilidade e, conseqüentemente, de confronto com as barreiras que se vão colocando ao longo da carreira;

3) *Os níveis de resiliência* do indivíduo, pois espera-se que indivíduos com níveis de resiliência elevados tendam a acreditar mais em si e a assumir riscos razoáveis, avaliam mais as circunstâncias que os rodeiam e têm maiores necessidades de realização.

As dimensões da motivação para a carreira são decisivas à compreensão do processo de percepção de barreiras. Por um lado, considera-se que as emoções têm um importante papel neste processo. Em paralelo com o funcionamento cognitivo, dão importante informação sobre o impacto da barreira, permitindo a atribuição de significado à experiência vivida. Também levam a tendências de acção que influenciam a reacção à barreira. Em situações pouco claras e/ou ambíguas, a avaliação cognitiva é muito determinada por dimensões cognitivas e emocionais inconscientes (esquemas cognitivo/emocionais), estruturantes do funcionamento humano. Por outro lado, temos a constante presença das dimensões motivacionais no processo. Considera-se que a dimensão *resiliência da carreira* permite ao indivíduo a expressão de si e, conseqüentemente, o *insight da carreira*. Este, por sua vez, facilita a escolha de um determinado percurso onde a resiliência volta a ser fundamental para lidar com as barreiras desse percurso.

#### *1.1.4. A Percepção de Barreiras na Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira*

Recentemente, Lent e colaboradores (2000) concretizaram uma nova etapa na teorização do construto, ao reelaborarem e integrarem a concepção de Swanson e colaboradores sobre o processo de percepção de barreiras no quadro mais abrangente da teoria sócio-cognitiva da carreira. Esta evolução, antevista por Swanson e Tokar (1996, p. 221), quando consideraram a teoria sócio-cognitiva da carreira a que melhor enquadraria os processos de percepção de barreiras, permitiu: 1) explicar como a percepção de barreiras influencia as escolhas da carreira, 2) explicar de forma mais

completa como os indivíduos se confrontam com as barreiras, e 3) testar as hipóteses sócio-cognitivas quanto ao papel das variáveis do contexto nas escolhas da carreira.

A perspectiva sócio-cognitiva da carreira sobre a percepção de barreiras merece um maior destaque nas páginas que se seguem, por ser uma importante referência teórica desta investigação. Justificam-no ser a mais actual e completa conceptualização das barreiras da carreira numa teoria das escolhas da carreira, e ter sido especialmente pensada para jovens no final da adolescência e início da adultez (Lent et al., 1994, p. 80), que, tal como a população estudada, têm como principais tarefas de desenvolvimento a preparação e a implementação das escolhas da carreira.

#### *1.1.4.1. A Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira*

A teoria sócio-cognitiva da carreira começou a ser esboçada há aproximadamente 20 anos, quando Hackett e Betz (1981) recorreram ao construto de auto-eficácia para explicar particularidades do desenvolvimento da carreira das mulheres. Posteriormente, Lent e colaboradores (1994), num esforço de adaptação e elaboração da teoria sócio-cognitiva de Bandura (1986), para o âmbito da psicologia vocacional, apresentaram a teoria sócio-cognitiva da carreira onde se explicam três importantes dimensões do desenvolvimento da carreira, respectivamente: a formação dos interesses, as escolhas da carreira e os determinantes da persistência e do desempenho académico e profissional. É no modelo das escolhas da carreira que o construto de barreiras da carreira é integrado nesta teoria.

*Processos e construtos básicos da teoria sócio-cognitiva da carreira.* Esta teoria da carreira tem como matriz a concepção sócio-cognitiva sobre os fundamentos sociais do pensamento e da acção humana: 1) o modelo de interacção pessoa-situação; 2) a conceptualização do papel atribuído ao pensamento auto-referente na dinâmica da personalidade.

O modelo de interacção pessoa-situação assenta na ideia de que o funcionamento humano deve ser compreendido no quadro dos contextos em que acontece e à luz de um processo interactivo, designado de reciprocidade triádica: as características pessoais (estados afectivos, cognitivos internos e biológicos), as características do contexto e o comportamento observável influenciam-se mutuamente (Bandura, 1986, p. 23-28).

O pensamento auto-referente, através das expectativas de auto-eficácia, das expectativas de resultado e dos objectivos, assume na teoria sócio-cognitiva da carreira um papel central na explicação das escolhas da carreira (Lent, 2004, p. 14). As expectativas de auto-eficácia são definidas como "a avaliação dos indivíduos acerca das suas capacidades para organizarem e executarem acções necessárias à realização de determinados desempenhos " (Bandura, 1986, p. 391). Estas crenças influenciam as escolhas que se fazem, o esforço e persistência das pessoas para as implementar ou para realizarem outras acções (Fouad, Smith e Zao, 2002, p.169; Lent, Brown e Larkin, 1984, p. 360; Luzzo, Hasper, Albert, Bibby, e Martinelli, 1999, p. 239). Influenciam ainda os padrões de pensamentos e as reacções emocionais às experiências com que nos confrontamos, pelo que são a variável mais importante na determinação da agência pessoal (Bandura, 1986, p. 393-394; Stjkovic e Luthans, 1998, p. 259; Wood e Bandura, 1989, p. 364). São quatro as fontes de informação a partir das quais se desenvolvem as expectativas de auto-eficácia: 1) os estados fisiológicos, na medida em que informam sobre a vulnerabilidade pessoal à perturbação e o bem-estar físico para lidar com as tarefas e situações que se apresentam; 2) as experiências vicariantes, pois a observação dos desempenhos de sucesso ou insucesso de outros levam-nos a inferir acerca das nossas capacidades de sucesso ou insucesso para as mesmas situações ou tarefas (quanto maior incerteza relativamente às capacidades mais se recorre à informação vicariante); 3) a persuasão social, frequentemente utilizada para estimular a auto-confiança no desempenho, tem um efeito positivo quando assenta em avaliações realistas sobre as capacidades de outrem para lidar com o desafio que se lhe coloca; e 4) as experiências pessoais, consideradas o mais forte determinante das expectativas de auto-eficácia, levam a expectativas negativas ou positivas para lidar com determinadas tarefas ou situações se forem vividas como experiências repetidas de insucesso ou de sucesso (Bandura, 1986, p. 399; Fouad, Smith e Zao, 2002, p. 169).

As expectativas de resultado têm a ver com os resultados esperados de determinada acção e não com a acção em si mesma. Bandura (1986) diferencia-as das expectativas de auto-eficácia, referindo que "a percepção de auto-eficácia é o julgamento acerca das nossas capacidades para atingir determinado nível de desempenho, enquanto que as expectativas de resultado são os julgamentos acerca das consequências produzidas por tal comportamento " (p. 391). Estas crenças também são

adquiridas a partir de experiências de aprendizagem, semelhantes às que originam as expectativas de auto-eficácia.

Bandura (1986, p. 392-393) faz uma clarificação da relação entre expectativas de resultado e expectativas de auto-eficácia com implicações na análise dos processos de percepção de barreiras. Considera que as primeiras dependem fundamentalmente das segundas, pelo que estas são melhores preditores do comportamento. A influência das expectativas de auto-eficácia, relativamente às de resultado acontece sempre que os resultados de uma tarefa ou situação são determinados pela qualidade do desempenho. É o que acontece quando os alunos desinvestem de disciplinas onde esperam maus resultados, por não acreditarem nas suas capacidades para lidarem com as exigências dessas disciplinas. No entanto, as expectativas de resultado podem ser um melhor preditor do comportamento, em situações em que qualquer que seja o desempenho do indivíduo os resultados esperados são os mesmos. Este caso é bem ilustrado pelas situações de discriminação em que as pessoas não esperam obter melhores resultados apesar do seu empenho e capacidades (Hackett e Byars, 1996, p. 323).

Finalmente, os objectivos ou metas são outra variável psicológica a que a teoria sócio-cognitiva atribuiu um papel importante na dinâmica do funcionamento humano. Os objectivos são definidos como a determinação em realizar certas actividades ou em atingir uma certa condição no futuro (Bandura, 1986, p. 467). Na dinâmica do comportamento, o estabelecimento de objectivos cumpre importantes funções ao contribuir para a: 1) auto-regulação do comportamento, pois a simbolização de resultados desejados funciona como padrão interno de referência, face ao qual o indivíduo auto-avalia o seu comportamento e faz correcções necessárias visando atingir os objectivos previamente definidos; 2) motivação comportamental, uma vez que a formulação de objectivos leva a tendências de acção e permite sentimentos positivos ou negativos associados à auto-avaliação de os objectivos estarem ou não a ser atingidos, 3) agência pessoal, através da independência que permite relativamente às contingências de reforço (Bandura, 1986, p. 486).

As variáveis expectativas de auto-eficácia, expectativas de resultado e objectivos têm entre si relações complexas de mútuas influências. Se, por um lado, as expectativas de auto-eficácia e de resultado influenciam a selecção de objectivos e o esforço dispendido para os atingir, por outro lado, os objectivos também influenciam a estruturação das expectativas de auto-eficácia e de resultados (Lent, Brown e Hackett,

1996, p. 382). Por exemplo, quanto mais difíceis são os objectivos que se concretizam, maior a confiança dos indivíduos e a crença em obterem resultados positivos em situações e tarefas semelhantes.

Estas variáveis e os processos associados remetem para uma concepção dos indivíduos como proactivos, capazes de lidarem com as vicissitudes da carreira. Nas palavras de Cochran (1997, p. 20), "a trama do agente é aquela em que o personagem principal luta para ultrapassar os obstáculos à concretização de um propósito".

*O modelo sócio-cognitivo das escolhas da carreira: a importância dos determinantes experienciais, pessoais e contextuais.* O modelo sócio-cognitivo das escolhas da carreira, proposto por Lent e colaboradores (1994, 2002), foi um passo fundamental para redimensionar o construto de barreira no quadro de uma teoria da carreira. Este modelo é uma extensão do proposto pela teoria sócio-cognitiva da carreira, para explicar a formação dos interesses, acrescentando-lhe o papel das experiências de aprendizagem das variáveis pessoais e das variáveis contextuais na explicação das escolhas da carreira.

As variáveis experienciais têm a ver com as fontes da auto-eficácia e com as experiências emocionais. Relativamente às emoções, cada vez mais é reconhecida a sua importância na estruturação do funcionamento humano em geral e do comportamento vocacional em particular. Tem-se destacado o seu papel nos processos de tomada de decisão (Damásio, 1995, p. 221-230), na definição de objectivos (Greenberg, Rice e Elliot, 1993, p. 49) e enquanto fonte de significações geradoras de auto-conhecimento e mudança (Cardoso, 2004b, p. 32-33; Greenberg, 2002, p. 62-67; Greenberg, et al., 1993, p. 46; Mahoney, 2003, p. 180-181; Young, Klosko e Weishaar, 2003, p.110-142). Para Lent e colaboradores, (1994, p. 102), os estados emocionais funcionam como filtros que levam a representações de eficácia pessoal e de consequências das acções mais "cinzentas" ou mais "coloridas", dependendo se essas emoções são, respectivamente, negativas ou positivas.

As variáveis pessoais, enfatizadas neste modelo são as influências genéticas, de género e étnicas no pensamento auto-referente. No entanto, Lent e colaboradores (1994, p. 104) não esquecem que outras, como os interesses e as aptidões, também podem influenciar as variáveis sócio-cognitivas.

O género e a etnia marcam muito as escolhas da carreira, pois tendem a evocar reacções, no contexto social e cultural, com implicações nas expectativas de auto-eficácia e de resultado relativas à carreira. Quanto ao género, isso é evidente nos processos de tipificação sexual, em que resultado de uma rede de influências sociais complexas os indivíduos interiorizam comportamentos, atitudes, valores e competências como adequados ao seu género (Bussey e Bandura, 1999, p. 685-688). Posteriormente, este processo leva a que os indivíduos de cada um dos géneros se envolvam menos em actividades não típicas a pessoas do seu género, o que, por sua vez, tende a reduzir as suas expectativas de auto-eficácia nessas actividades e, conseqüentemente, a reduzir a preferência pelas mesmas (Betz e Hackett, 1981, p.408; Post-Kammer e Smith, 1985, p. 558). Simultaneamente, tendem a desenvolver representações em que a estrutura de oportunidades surge como limitada a pessoas do seu género e, conseqüentemente, não esperam obter melhores resultados, apesar do seu empenho e das suas capacidades (Hackett e Byars, 1996, p. 323).

A pertença a um grupo étnico também pode implicar vivências (oportunidades de formação, discriminação étnica, reforço de actividades relevantes para o grupo de pertença) determinantes das representações acerca de si e, conseqüentemente, no desenvolvimento da carreira. A propósito, um estudo com jovens angolanos residentes em Portugal, revelou resultados que apontavam para uma relação negativa entre auto-estima e percepção de discriminação (Neto, 2002, p. 259). Também Spanierman (2002, p. 332), a partir de um estudo de caso, mostra como a interiorização de estereótipos negativos, relativamente ao grupo de pertença, leva à inibição de uma "expressão cultural" de si e a representações negativas da eficácia pessoal, com conseqüências no desenvolvimento da carreira.

A influência genética é outra variável pessoal influente nas escolhas da carreira, pois determina os potenciais básicos a partir dos quais os indivíduos desenvolvem as suas competências específicas. Estas, por sua vez, facilitam a emergência de representações diferenciadas de eficácia pessoal e de expectativas de resultado, que estão na base dos padrões específicos de interesses e objectivos da carreira (Lent et al., 1994, p. 106).

As variáveis contextuais, são perspectivadas por Lent e colaboradores (2000, p. 36-38) de três modos distintos. No primeiro, concebe-se um contexto próximo do indivíduo (família, amigos, condição financeira) e outro mais distante e alargado,

relativo à sociedade em geral (instituições, economia, quadros políticos e religiosos), onde se pode situar a multiplicidade de variáveis que influenciam a percepção de barreiras.

No segundo, faz-se a diferenciação entre variáveis contextuais objectivas (os estereótipos de papel sexual, o desemprego, a ajuda de amigos, não ter dinheiro para concretizar os seus objectivos) e subjectivas (significações associadas às variáveis do contexto). Esta diferenciação permite acentuar o papel da subjectividade individual nas escolhas da carreira, ao considerar-se que o efeito das variáveis contextuais objectivas é sempre determinado, em maior ou menor grau, pelas significações que os indivíduos lhes atribuem. Por exemplo, as pessoas podem reconhecer a existência de estereótipos relativos à sua etnia ou ao seu género, no entanto, representam isso como sendo-lhes exterior, que só acontece aos outros. Esta diferenciação ainda tem a vantagem de facilitar a compreensão de diferenças inter-individuais de comportamento para situações semelhantes (Lent et al., 1994, p. 106; 2000, p. 37 e 45).

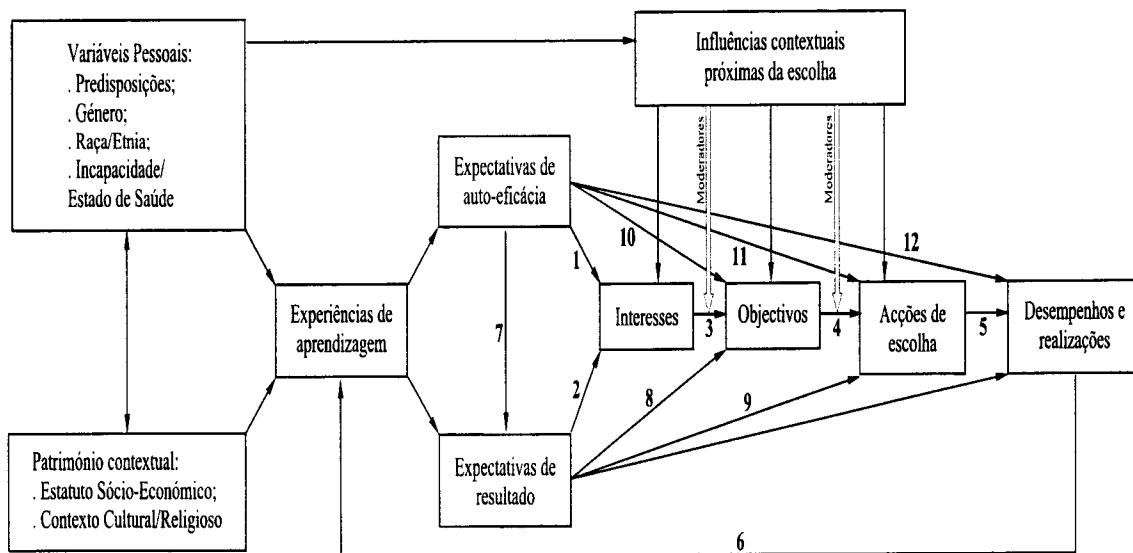
No terceiro, diferenciam-se as variáveis do contexto em distantes e próximas do momento da decisão vocacional, de modo a facilitar a compreensão do seu efeito nas escolhas da carreira. As variáveis contextuais, temporalmente distantes das escolhas da carreira, têm a ver com o património pessoal e o conjunto de recursos disponíveis que influenciam as experiências de aprendizagem determinantes das expectativas de auto-eficácia e de resultado (Figura 1.1.). São disso exemplo, a influência dos modelos culturais (Tang, Fouad e Smith, 1999, p. 153), de papel sexual (Fitzgerald, 1993a, p. 8), o tipo de apoios ou desencorajamentos em determinadas actividades (Turner e Lapan, 2002, p. 51; Betz e Hackett, 1981, p. 408-409) ou o estatuto sócio-económico (Bandura, Barbaranelli, Caprara e Pastorelli, 1996b, p. 1219; 2001, p. 201) nas expectativas de auto-eficácia e nos níveis de aspiração dos indivíduos. Por sua vez, as variáveis contextuais próximas da tomada de decisão têm a ver com as múltiplas barreiras que os indivíduos percebem (discriminação, falta de dinheiro, desemprego, etc) ou os apoios de que beneficiam (rede de contactos, incentivo de colegas, beneficiar de uma bolsa, etc), quando têm que fazer escolhas da carreira (Lent et al., 1994, p. 106-107). Esta diferenciação permite situar a percepção de barreiras a dois níveis: como variável do pensamento auto-referente e como variável do processo de escolha vocacional.



*A percepção de barreiras no modelo sócio-cognitivo das escolhas da carreira.*

O modelo sócio-cognitivo das escolhas da carreira estabelece múltiplas interações das variáveis experienciais, pessoais e contextuais com as expectativas de auto-eficácia, expectativas de resultado e objectivos. Como se pode observar na figura 1.1., à partida existem as características pessoais básicas e contextuais, que influenciam as experiências de aprendizagem dos indivíduos e, conseqüentemente, as suas expectativas de auto-eficácia e de resultado. Estas crenças promovem o interesse por determinadas actividades (seta 1 e 2), isto é, tendemos a preferir actividades face às quais nos sentimos mais confiantes e/ou esperamos resultados positivos. Por sua vez, os interesses influenciam a formulação de objectivos (seta 3) que por sua vez conduzem a comportamentos que os permitam concretizar (seta 4). A estes comportamentos correspondem experiências de desempenho (seta 5) mais ou menos positivas que,

Figura 1.1  
Modelo sócio-cognitivo das escolhas da carreira



retroactivamente, levam à reavaliação das crenças de auto-eficácia e de resultado e, conseqüentemente, da escolha feita (seta 6). No modelo, as setas 8 e 9 mostram a influência directa das expectativas de resultado nos objectivos que se estabelecem e nas acções para os concretizar, enquanto que as setas 10, 11 e 12 mostram que as

expectativas de auto-eficácia também têm uma influência directa nos objectivos, nos comportamentos para os concretizar e nos níveis de desempenho que se conseguem.

A relação entre os interesses, objectivos e acções para os implementar nem sempre é linear, devido à percepção que o indivíduo tem dos limites impostos pelo contexto aos seus projectos da carreira. Ao invés, esta relação é fortalecida quando os indivíduos percebem o contexto como oferecendo uma boa rede de apoios ao seu desenvolvimento da carreira (Lent et al., 1994, p. 107).

As barreiras da carreira foram integradas, deste modo, no processo das escolhas da carreira, enquanto dimensão do contexto que influencia essas escolhas, moderando a relação dos interesses com os objectivos e destes com as acções para os implementar. Esta conceptualização permite explicar o comportamento vocacional dos muitos que exercem actividades profissionais desajustadas às suas potencialidades, necessidades e preferências. No entanto, nela, não está uma visão do indivíduo como passivo às limitações que o contexto lhe coloca, ao invés, também permite reforçar a proactividade dos indivíduos, no sentido de serem capazes de se confrontar com as adversidades dos contextos e, deste modo, gerarem mudanças nesses contextos e em si mesmos.

*A reconceptualização sócio-cognitiva do processo de percepção de barreiras da carreira.* Responder à pergunta "como se processa o confronto com as barreiras da carreira?", foi o desafio que se seguiu. Nesse sentido, Robert Lent e ao seu grupo de investigadores fizeram clarificações ao conceito e ao processo de barreiras da carreira, tal como conceptualizados por Swanson e colaboradores.

Relativamente ao conceito de percepção de barreiras a primeira clarificação refere-se à definição de barreiras, como influências externas ao indivíduo, que dificultam a progressão da carreira. Não é negada a existência de variáveis internas ao indivíduo, limitadoras do desenvolvimento da carreira, no entanto, situar as barreiras da carreira só ao nível das variáveis do contexto, facilita a utilização do construto para o estudo da sua influência nas escolhas da carreira. Pode ainda facilitar a compreensão do processo de interiorização deste tipo de barreiras e permitir maior especificidade nas intervenções a realizar (Lent et al., 2000, p. 39).

A segunda prende-se com a necessidade de contextualizar o construto de barreiras no espaço e no tempo quando se investiga ou se intervém a este nível. Para facilitar este tipo de contextualização, os procedimentos de avaliação devem especificar

se as barreiras se referem ao passado, ao presente ou ao futuro. Um estudo transversal de Swanson e Tokar (1991a, p. 103), com universitários, é ilustrativo de alterações da percepção de barreiras em função das fases da carreira e, conseqüentemente, dos contextos que lhes estavam associados. Os resultados evidenciaram que a percepção de barreiras relativamente à escolha do curso superior, à conclusão desse curso, à obtenção do primeiro emprego ou à evolução na carreira profissional, era diferente. As duas primeiras tarefas de desenvolvimento caracterizavam-se por barreiras internas, face às quais os indivíduos sentiam maior controlo, enquanto que para a obtenção do primeiro emprego referiram fundamentalmente barreiras interpessoais sobre as quais tinham menor controlo.

A terceira clarificação conceptual estabelece que tipo de expectativa de resultado é a percepção de barreiras. Lent e colaboradores (2000, p. 44) consideram que a percepção de barreiras é uma expectativa de resultado a curto prazo que influencia expectativas de resultado a longo prazo. Por exemplo, um indivíduo pode querer tirar um curso para aceder a uma profissão onde é bem remunerado (expectativa de resultado a longo prazo), mas espera um conjunto de barreiras (expectativa de resultado a curto prazo) à concretização desse objectivo. A diferenciação entre expectativas de resultado a longo e a curto prazo ajuda a explicar porque duas pessoas, com as mesmas expectativas de resultado a longo prazo (mesmos objectivos), podem ter atitudes diferentes face a esse percurso, devido a terem expectativas de resultado (percepção de barreiras) a curto prazo diferentes. Esta distinção, que situa a percepção de barreiras como variável de processo, recebeu algum suporte empírico num estudo de Lent et al. (2001, p. 480) que revelou tratar-se de diferentes tipos de expectativas desempenhando diferentes funções no processo de tomada de decisão.

A quarta clarificação emergiu da diferenciação entre expectativas de auto-eficácia e *coping efficacy*. A primeira tem a ver com “a percepção da capacidade para desempenhar, em condições normais, não específicas ou óptimas, determinados comportamentos que permitam sucesso numa actividade”; a segunda é definida como “a capacidade para gerir aspectos situacionais particulares que obstruem ou complicam o desempenho” (Lent et al., 2000, p. 46). O conceito de *coping efficacy* surge como complementar ao de auto-eficácia, pois uma pessoa pode ter confiança nas suas capacidades para, em condições normais, ter sucesso em determinada tarefa (expectativa de auto-eficácia) mas não ter confiança para lidar com aspectos particulares que

dificultem a concretização dessa tarefa. Por exemplo, um aluno pode ter confiança nas suas competências em matemática para ter sucesso na disciplina, no entanto, está pouco confiante para resolver exercícios de matemática numa prova oral, tal como um músico pode tocar muito bem determinada peça mas vacilar face a uma audiência.

Quanto à reconceptualização da proposta de Swanson e colaboradores (1996, 1997) sobre o processo de percepção de barreiras, Robert Lent retomou a ideia de que este processo ocorre em dois momentos: o indivíduo, quando confrontado com um acontecimento que lhe é exterior, avalia em primeiro lugar se ele é ou pode vir a ser uma barreira da carreira, e em segundo lugar avalia em que medida a barreira é ou não ultrapassável. Quanto a estas avaliações, Lent e colaboradores (2000) introduziram algumas inovações. Consideraram que a percepção de barreiras não depende apenas das expectativas de *coping efficacy* mas também das experiências passadas de confronto com barreiras e da informação vicariante. Assim, espera-se que indivíduos com experiências positivas ou expostos a modelos positivos de confronto com barreiras tenham expectativas positivas de *coping efficacy* que, por sua vez, tendem a minimizar a percepção de barreiras e/ou a representação do efeito das mesmas. Ao invés, em contexto semelhante, indivíduos com modelos e experiências negativas de confronto com barreiras da carreira e com baixas expectativas de *coping efficacy* tenderão a perceber mais barreiras da carreira e/ou a maximizarem os seus efeitos. Deste modo é possível que, na primeira condição, a percepção de barreiras funcione como um desafio, não fragilizando a relação entre interesses e objectivos da carreira e destes com as acções para os implementar, enquanto que, na segunda condição, é de esperar que os indivíduos não estabeleçam objectivos em estreita relação com os seus interesses ou que não implementem acções visando concretizar os objectivos estabelecidos. Este processo contraria a posição de Gottfredson (1981, p. 570), segundo a qual a percepção de barreiras é apenas vista como limitadora da concretização dos objectivos da carreira. Alguns estudos com adolescentes verificaram este efeito em que a maior percepção de barreiras se relacionava com maiores índices de planeamento e exploração da carreira, bem como auto-confiança face à tomada de decisão da carreira (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p.76; Creed, Patton e Bartrum, 2004, p. 292; Luzzo, 1995b, p.321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127).

Apesar do mecanismo descrito ser o mais comum, também é colocada a possibilidade de um processo inverso, em que a percepção de barreiras pode influenciar as expectativas de *coping efficacy* em indivíduos cuja pouca experiência no confronto com determinadas barreiras os leva a ficarem imobilizados e impotentes face à representação da magnitude e ao impacto emocional da barreira (Lent, et al. 2000, p. 47; London, 1997, p. 32). Esta explicação alternativa é outra inovação relativamente à proposta feita por Swanson.

#### *1.1.5. Conclusões*

Ao longo do capítulo procuramos apresentar as diferentes perspectivas teóricas sobre o construto de barreiras da carreira, quanto à definição do conceito, caracterização dos processos implicados e sua relação com diferentes teorias da carreira.

Após uma primeira fase de indefinição na caracterização do construto de barreiras da carreira, a partir dos anos 90, a investigação tornou consensual a adopção da tipologia interno/externo para o definir. A adopção desta categorização resultou da falta de verificação empírica de outras propostas e de corresponder a uma organização intuitiva e apelativa. Como iremos desenvolver no próximo capítulo, estas investigações também permitiram algum consenso na delimitação do universo das barreiras da carreira, problema central, cuja resolução evita a tendência para que o construto se torne num amplo guarda-chuva onde tudo cabe.

Relativamente ao processo de percepção de barreiras, as perspectivas sócio-cognitivas (Lent et al., 1994, 2000) e da motivação para a carreira (London, 1998) permitem identificar alguns pontos de contacto e complementaridades que enriquecem a compreensão do processo de percepção de barreiras e alargam as possibilidades de investigação e intervenção a este nível. Os pontos de contacto acontecem na concepção que ambos partilham do indivíduo como agente activo na construção do seu percurso da carreira e, conseqüentemente, no confronto com as barreiras da carreira que ao longo do mesmo se colocam. Esta concepção está muito presente em conceitos, também eles muito próximos (London, 1998), como o de resiliência no modelo de London e o de auto-eficácia na teoria sócio-cognitiva. Outras proximidades prendem-se com a referência, em ambos os modelos, à presença de mecanismos de auto-regulação no processo de percepção de barreiras e à importância dada aos sistemas de apoio,

enquanto variáveis do contexto que tendem a atenuar o efeito negativo da percepção de barreiras no desenvolvimento da carreira (London, 1997, p. 35; Lent et al., 2000, p. 42).

As complementaridades começam por se notar nos seus fundamentos e nos conceitos utilizados. A teoria sócio-cognitiva da carreira, desenvolvida a partir de estudos com adolescentes e universitários, situa a percepção de barreiras num modelo das escolhas da carreira e recorre a conceitos (interesses, desempenhos e objectivos) que remetem para a problemática das decisões vocacionais (Lent et al., 1994, p. 80). Por sua vez, o modelo de London (1988), partindo de estudos com adultos desempregados e tendo por base a sua teoria da motivação para a carreira, recorre a conceitos (resiliência, insight da carreira e identidade da carreira) que remetem para a possibilidade de investigação e intervenção em problemas relativos ao ajustamento da carreira.

Outra complementaridade pode ser encontrada no enfoque dado às emoções pela perspectiva motivacional de London que poderá ser harmoniosamente integrado na perspectiva sócio-cognitiva. A propósito, Lent et al. (2000, p. 41) alertam para a necessidade de se investigar, no quadro da teoria sócio-cognitiva, o papel das emoções na percepção de barreiras. Por sua vez, a acentuação que a teoria sócio-cognitiva dá às experiências vicariantes e de aprendizagem no confronto com as barreiras da carreira poderá cumprir, na teoria motivacional de London, a mesma função.

Na relação com as diferentes teorias, o construto de barreiras da carreira tem surgido como complementar, enquanto variável a que recorrem para explicar como os determinantes contextuais influenciam os comportamentos da carreira. Inicialmente integrado em modelos teóricos que procuravam compreender diferenças de género no desenvolvimento da carreira, o construto permitiu destacar a importância dos processos de socialização nas escolhas e no ajustamento da carreira, bem como, alguns dos determinantes da segregação no trabalho dos grupos minoritários. Posteriormente, através da teoria sócio-cognitiva da carreira e da motivação da carreira, o construto de barreiras afirma-se definitivamente como uma variável importante para a investigação e a prática da psicologia da carreira.

Como se desenvolve no terceiro capítulo, esta função de complementaridade que o construto de barreiras da carreira foi assumindo nas diferentes teorias da carreira esteve subjacente à sua integração num modelo desenvolvimentista da carreira.

## Capítulo 2

### Percepção de Barreiras da Carreira: a investigação e a prática

#### 2.1. A INVESTIGAÇÃO

A investigação, neste âmbito, pode estruturar-se em duas grandes áreas. A primeira, referente à abordagem diferencial, iniciada na década de 70 com estudos sobre diferenças de género, e gradualmente enriquecida por estudos sobre diferenças étnicas na percepção de barreiras. Este tipo de estudos foram importantes para fundamentar as particularidades do desenvolvimento da carreira nos grupos minoritários, no que se refere à sua segregação no mercado de trabalho, e contribuíram ainda para abrir perspectivas de intervenção promotoras da igualdade de oportunidades nestas populações. A segunda emerge nos anos 90, e caracteriza-se por investigações sobre os processos relativos à percepção de barreiras. A intenção foi a de estudar o próprio processo de percepção de barreiras (Swanson et. al 1996, 1997; London, 1998), analisar a sua relação com outros construtos, tais como os de auto-eficácia e de locus de controlo (Albert e Luzzo, 1999; Luzzo e Hutcheson, 1996), o de indecisão da carreira (Larson e Majors, 1998; Lucas e Epperson, 1990;) e o de maturidade vocacional (Cardoso, 1999; Luzzo 1995; Luzzo, 1996a; Luzzo, 1996b; McWhirter, Rasheed e Crothers, 1997, 2000). Mais recentemente, pauta-se por investigações que testam, no quadro da teoria sócio-cognitiva da carreira, as hipóteses relativas ao papel das variáveis do contexto nas escolhas da carreira (Lente et al., 2001; McWhirter, Torres e Rasheed, 1998; Paa e McWhirter, 2000).

A revisão crítica da literatura à investigação sobre barreiras da carreira procura dar conta desta diversidade, fundamentar a presente investigação nas questões e hipóteses colocadas, nos procedimentos metodológicos escolhidos e nos resultados obtidos. O processo de busca envolveu as principais bases de dados (Proquest, Psychlit, ERIC), tendo-se considerado as publicações entre 1970 e 2006 que contemplassem as palavras *barreiras da carreira* nas línguas portuguesa, francesa e inglesa. Este espaço

temporal justificou-se por ser o mais significativo de investigação sobre barreiras da carreira. Outra modalidade de procura de informação foi através das referências bibliográficas nas publicações seleccionadas a partir das bases de dados. Os dois procedimentos permitiram obter publicações relativas: 1) a investigações sobre barreiras da carreira que evidenciassem procedimentos metodológicos adequados, quanto à recolha e tratamentos dos dados e quanto ao teste de hipóteses, 2) a revisões de literatura sobre particularidades da carreira de mulheres e minorias étnicas, e 3) a teorização sobre o tema das barreiras da carreira.

A revisão da literatura sobre diferenças entre grupos na percepção de barreiras não foi exaustiva, pois o grande número de estudos neste âmbito tornava a tarefa difícil de concretizar. Nos anos 70 e 80 houve pouca investigação específica sobre percepção de barreiras mas muitas investigações e publicações sobre particularidades da carreira das mulheres e minorias étnicas onde era possível encontrar referências, mais ou menos explícitas, aos obstáculos que estas populações confrontavam na carreira. Assim, a estratégia utilizada foi a de recorrer a publicações genéricas e revisões de literatura, dos anos 70 e 80, sobre particularidades da carreira de mulheres e de minorias étnicas, que permitiram apreender o essencial da investigações com adultos, até aos anos 90 e, a partir daí, caracterizar com dados de investigação mais recentes, aspectos de continuidade e mudança sobre diferenças de género e étnicas nas barreiras da carreira.

### *2.1.1. O Estudo das Diferenças entre Grupos*

O estudo das diferenças entre grupos nas barreiras da carreira começou por incidir em populações desfavorecidas no mercado de trabalho, em função do género. Gradualmente, foi-se alargando a outros grupos minoritários em função da etnia, de deficiência física ou mental, da orientação sexual ou da religião. Actualmente, este é o tipo de investigação mais frequente no âmbito da percepção de barreiras pois, ao permitir identificar os determinantes da segregação destas populações no mercado de trabalho, tem contribuído para definir estratégias de intervenção promotoras da igualdade de oportunidades. Centramo-nos nos estudos sobre diferenças de género e étnicas por corresponderem a populações especiais frequentes em Portugal e, por isso, mais susceptíveis de intervenção. A segunda razão que nos levou a centramo-nos nestes grupos deveu-se a terem sido populações alvo nas investigações por nós realizadas, uma vez que as escalas do *Inventário de Percepção de Barreiras da*



*Carreira* (IPBC) contemplam a discriminação sexual e a étnica como barreiras da carreira.

O conceito de população especial, com base no género e etnia, justifica-se por se referir a grupos cujo desenvolvimento da carreira assume particularidades que, nas palavras de Herr e Cramer (1996, p. 257), levam esse processo a assumir diferenças de grau relativamente à "norma". Também adoptamos o conceito de género porque "refere-se não só a características biológicas associadas ao sexo mas também a características psicológicas, sociais e traços culturais fortemente associadas às categorias biológicas de feminino e masculino" (Gilbert, 1992, p. 385), remete para características socialmente adquiridas e socialmente estruturantes. Deste modo, o termo género ajusta-se à abordagem da percepção de barreiras em que se opera com conceitos, como os de estereótipos de papel, discriminação sexual e conflito de múltiplos papéis, relativos a representações socialmente adquiridas. Quanto ao conceito de etnia, a sua adopção em vez de raça resultou de, neste caso, termos partido de uma perspectiva sociológica que considera os grupos populacionais humanos num *continuum*. Neste quadro teórico (Giddens, 2000) não se considera a existência de raças enquanto grupos populacionais fenotipicamente distintos, pois "as diferenças de tipo físico entre grupos de seres humanos resultam da procriação da população, a qual varia de acordo com o grau de contacto entre diferentes grupos sociais e culturais" (p. 262). Por sua vez, os grupos étnicos, ao distinguirem-se entre si por características como "a língua, a história ou a ancestralidade (real ou imaginária), a religião e os modos de vestir ou outros adornos" (p. 261), levam a que o termo etnia se considere mais adequado, pois permite ter em conta esse *continuum*, integrando dimensões físicas, sociais e culturais na caracterização dos grupos populacionais. Outra justificação para adoptar o conceito de etnia, prende-se com o facto de, na investigação realizada, o interesse incidir na avaliação da representação de situações em que existe conflito grave ou discriminação, resultantes de dimensões fenotípicas e/ou culturais.

*Diferenças de género e barreiras da carreira.* A abordagem das diferenças de género no estudo das barreiras da carreira começou por se centrar em mulheres exercendo a sua actividade profissional em contextos onde os constrangimentos da carreira pudessem ser mais evidentes. Estão neste caso as investigações com mulheres talentosas, as que trabalham em contextos profissionais não tradicionais ao seu género

(carreiras de gestão, carreiras científicas e carreiras em engenharia), as que constituem famílias monoparentais e as que vivem em famílias em que os membros do casal têm trabalho remunerado. Gradualmente as investigações alargaram-se aos adolescentes e aos universitários. O grande número de publicações que desde então se fizeram, permitem destacar quatro padrões de resultados:

1) Desde a adolescência os indivíduos de ambos os géneros têm a percepção de barreiras da carreira (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 73; Lokan e Fleming, 1994, p. 6);

2) Os indivíduos do género feminino têm habitualmente resultados mais elevados que os do género masculino, nas diferentes escalas de avaliação da percepção de barreiras da carreira (Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; McWhirter 1997, p. 135; Swanson et al., 1997, p. 454), ou referem maior número de barreiras em estudos qualitativos (Luzzo, 1995a, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127);

3) As diferenças de género são mais acentuadas quanto ao tipo que quanto ao número de barreiras percebidas (Swanson et al., 1997, p. 454). Nos diferentes estudos revistos, emerge um padrão de barreiras que são específicas das mulheres, independentemente dos estudos se realizarem com jovens no ensino secundário (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 74; 2005, p.7; McWhirter 1997, p.133-134), no ensino superior (Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; Swanson et al., 1991a, p. 101;b, p. 354) ou com adultos (Ackah e Heaton, 2003, p. 140-141; Butler e Skattebo, 2004, p. 557-558; Jackson, 2001, p. 38-39);

4) Há continuidade, no tipo de barreiras específicas às mulheres, entre os estudos realizados na década de 70 e os estudos actuais (Ackah e Heaton, 2003, p.141-142; Chi-Ching, 2001, p.672; Faltermaier, 1992, p. 51; Fassinger, 2005, p. 87; Forster, 2001, p. 37; Jackson, 2001, p. 30).

Temos assim que, desde cedo, as jovens percebem um padrão de barreiras que se mantêm até à idade adulta o qual pode explicar parcialmente o seu desfavorecimento no mercado de trabalho relativamente aos homens. Seguidamente, apresentam-se os tipos de barreiras que caracterizam este padrão, com referência a algumas das especificidades do contexto e da fase de desenvolvimento da carreira que os caracterizam:

*Os estereótipos de papel sexual* - são expectativas sociais sobre os comportamentos típicos de cada um dos sexos. Estas crenças, enquanto barreiras da

carreira, são mais frequentes nas mulheres, levando ao confronto com situações, mais ou menos explícitas, de discriminação sexual e à limitação das alternativas a carreiras não tradicionais para o seu género. Entenda-se como carreiras não tradicionais para as mulheres, aquelas em que estão em percentagem significativamente menor do que os homens.

Os estereótipos de papel sexual adquirem-se desde a infância, na família, na escola, na relação com os pares, a partir de influências sociais complexas. Não são estáticos, mudam com o desenvolvimento cognitivo, com a alteração das exigências sociais quanto ao que são comportamentos tipicamente femininos e com a necessidade de alterar as expectativas do grupo envolvente (Fassinger, 2000, p. 352; Mischel, 1973, p.7). Este processo leva a que nas sociedades ocidentais haja expectativas de comportamentos de inibição da agressividade, de passividade, de maternidade, de apoio emocional, de compreensão face aos outros, nos indivíduos do género feminino. Nos de género masculino, por oposição, são valorizadas características como a racionalidade, a competência, a assertividade, a auto-suficiência e o vigor físico (Betz, 1994, p. 13; Fitzgerald e Betz, p. 1992, p. 95; Mischel, 1973, p. 9; O'Leary, 1974, p. 813). As "características tipicamente masculinas" tendem a ser conotadas como mais positivas que as "características tipicamente" femininas, o que acaba por ter consequências na auto-estima das mulheres e, conseqüentemente, nos seus níveis de aspiração. É possível que "as diferenças de poder e de estatuto possam contribuir para a valorização das características masculinas e desvalorização das características femininas" (Fiske e Stevens, 1998, p. 238).

*Os estereótipos de papel profissional* - são uma extensão à realidade profissional dos estereótipos de papel sexual, pois têm a ver com expectativas sociais do que são actividades profissionais masculinas ou femininas. Os estereótipos de papel profissional podem ter um duplo efeito negativo no comportamento vocacional das mulheres: 1) levando a escolhas profissionais de acordo com as expectativas sociais quanto ao que deve ser adequado a pessoas do seu género, 2) desvalorização das suas possibilidades escolares e profissionais devido à maior saliência do papel familiar relativamente aos restantes (Betz, 2005, p. 259). Para as que optam por actividades profissionais menos tradicionais ao seu género, os estereótipos de papel profissional continuam a fazer-se sentir sob a forma de barreiras muito específicas que dificultam o acesso a lugares de maior estatuto e nível de qualificação (Betz, 1994, p. 35; Betz e Hackett, 1981, p. 407).

Nas carreiras de gestão, é frequente os estereótipos de papel profissional manifestarem-se através de avaliações relativas às mulheres, como não tendo características de liderança, não serem assertivas, serem incapazes de exercerem autoridade, serem muito emotivas e propensas a relações afiliativas (O'Leary, 1974, p. 813; Russell, 1994, p. 273). No caso das carreiras científicas, a imagem negativa do cientista pouco sociável, fechado num laboratório, sem disponibilidade para a vida familiar, com um trabalho monótono e repetitivo, também surge negativamente relacionado com a falta de interesse das mulheres por este tipo de carreiras (Betz, 1994, p. 242). A propósito, num estudo realizado no laboratório de Ciências de Computação do MIT em 1983 (Betz, 1994, p. 248), as mulheres referiam, como maiores obstáculos à sua carreira, as crenças de que tinham menor adesão às ciências da computação e juízos negativos, quanto às suas qualificações, só por serem mulheres.

A investigação não tem mostrado qualquer base factual para este tipo de crenças, relativamente às qualidades das mulheres para assumirem lugares de liderança, evidenciando, antes, existirem mais semelhanças entre homens e mulheres do que os estereótipos de papel sexual deixam transparecer (Downey e Lahey, 1988, p. 242).

*A discriminação sexual* - assume formas mais ou menos explícitas que, desde cedo, podem influenciar as escolhas e o ajustamento da carreira nas mulheres. Em média, as raparigas a frequentarem o ensino secundário (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 74; 2005) e o ensino superior (Swanson e Tokar, 1991b, p.353) e as mulheres em contexto profissional (Ackah e Heaton, 2003, p. 140; Gomez, Fassinger, Prosser, Cooke, Mejia, e Luna, 2001, p. 297; Linehan, Scullion e Walsh, 2001, p.12) esperam, significativamente mais do que os colegas do género masculino, virem a confrontar-se com este tipo de barreira ao longo da sua carreira. A discriminação sexual faz-se sentir de diferentes formas ao longo de diferentes momentos da carreira. É relatada em processos de selecção, para profissões não tradicionais, sob a forma de comentários sexistas em cartas de recomendação (Fitzgerald e Betz, 1992, p. 105), pela exigência de requisitos especiais, quer para a admissão quer para a atribuição de bolsas em projectos de investigação (Betz, 1994, p. 248), serem preteridas quando na fase final de um processo de selecção estão em igualdade pontual com homens (Downey e Lahey, 1988, p. 242; Linehan et al., 2001, p.12). No percurso profissional, as barreiras mais comuns prendem-se com a tendência para auferirem remunerações mais baixas e terem menores oportunidades de formação e de promoção na carreira do que os homens (Ackah e

Heaton, 2003, p. 140; Chi-Ching, 2001, p. 670; Downey e Lahey, 1988, p. 248; Linehan et al., 2001, p. 12; Russell, 1994, p. 277-279). Enquanto que a primeira barreira é comum a muitas áreas profissionais as outras duas são mais frequentes em carreiras de gestão.

*A ausência de modelos de papel sexual e profissional* - é frequentemente considerada uma barreira habitual à carreira das mulheres, em actividades profissionais que lhe são pouco tradicionais (McWhirter et al., 1998, p. 457; O' Brien e Fassinger, 1993, p. 467; O'Leary, 1974, p. 818). Esta barreira ao desenvolvimento da carreira opera desde a infância, quando os familiares não valorizam a escola nem percursos escolares pouco tradicionais para o género feminino, quando têm dificuldade em conciliar o papel familiar com o de trabalhador ou quando não são modelos de papel com sucesso em actividades não tradicionais (Fitzgerald e Betz, 1992, p. 103; Young e Friesen, 1992, p. 206-207). Na escola, os professores e os manuais escolares tendem a funcionar como modelos negativos de papel quando veiculam mensagens estereotipadas do que são profissões masculinas ou femininas (Betz, 1994, p. 16; Downey e Lahey, 1988, p. 243). Com adultos, Burlew e Johnson (1992, p.308) obtiveram resultados em que mulheres Afro-Americanas, em carreiras não tradicionais, referiam, como principais barreiras ao sucesso na carreira, a dificuldade em encontrarem um mentor e em desenvolverem "atitudes politicamente correctas". Em carreiras de gestão, o modelo masculino de sucesso exige que as mulheres abduquem de si, aumentando os sentimentos de insegurança, com consequências no investimento na carreira (O'Leary, 1974, p. 811; Russell, 1994; p. 283).

*O isolamento social* - é uma barreira frequentemente referida pelas mulheres, em profissões não tradicionais, como resultando do menor acesso a redes informais de comunicação, serem vistas como excepção e terem menor contacto com os pares (Linehan et al., 2001, p. 13; Richie, Fassinger, Linn, Johnson, Prosser e Robinson, 1997, p. 146; Russell, 1994, p. 287). Nas carreiras de gestão, o isolamento social pode acentuar-se, quando a promoção na hierarquia organizacional é acompanhada por maior dificuldade de os subordinados do género masculino aceitarem o seu poder (O'Leary, 1974, p. 810; Russell, 1994, p. 281). O isolamento social tende a promover sentimentos de maior visibilidade e vulnerabilidade (Betz, 1994, p. 249; 2005, p. 266; Russell, 1994, p. 281). Outro factor contextual que pode facilitar o isolamento social são os contextos neutros. Nestes, a ausência de apoios deixa as mulheres mais dependentes dos seus

recursos ou das influências do meio, o que pode levar a maior vulnerabilidade e a formas de discriminação subtis (Betz, 1994, p. 18). O isolamento social limita o desenvolvimento da carreira das mulheres, num processo cíclico que tende a reforçar a “cultura masculina” da organização que, por sua vez, leva a mais isolamento social (Linehan et al, 2001, p. 15).

*O assédio sexual* - é mais frequente em mulheres do que em homens (Russell, 1994, p. 281), sendo também das barreiras da carreira mais estudadas na literatura anglo-saxónica (McWhirter et al., 1998, p. 455). É definido por Farley (1978, citado de Fitzgerald e Betz, 1992, p. 133) como "comentários de teor sexual repetidos e indesejáveis, olhares, sugestões ou contacto físico, causadores de desconforto no trabalho". É uma barreira ao desenvolvimento da carreira das mulheres, mais frequente em contextos profissionais que não lhes são tradicionais. Nas mulheres, as consequências do assédio sexual no trabalho são o mal-estar emocional que pode levar, em situações extremas, à perda do emprego (Cook, 1993, p. 240; McWhirter et al., 1998, p. 455).

*O conflito de papéis* - é uma barreira que resulta, em geral, da combinação de um conjunto de factores pessoais (características de personalidade, estereótipos de papel, interesses...), relacionais (poder na relação, prioridade da carreira do cônjuge) e do contexto (normas sociais, estrutura profissional, redes sociais de apoio) (Gilbert, 1992, p. 393). Esta barreira expressa-se na falta de tempo para fazer tudo o que deve ser feito, na tensão resultante do exercício de um papel generalizar-se ao outro, e no comportamento num papel ser incompatível com o exigido noutra papel (Downey e Lahey, 1988, p. 251; Greenhaus, Callanan e Godshalh, 2000, p. 290-293). No caso das mulheres, esta barreira resulta especialmente do conflito entre o papel familiar e o de trabalhador. É das barreiras da carreira mais marcantes, testemunhado pelo extenso número de investigações que lhe são dedicadas em diferentes sectores de actividade e com populações em diferentes fases de desenvolvimento da carreira (Fassinger, 2005, p. 87). Num estudo de Cardoso e Ferreira Marques (2005, p.7), adolescentes portuguesas, frequentando o 9ºano de escolaridade. já antecipam o conflito de papéis como uma barreira da carreira, significativamente mais do que os rapazes. Com universitários americanos, constata-se a mesma tendência entre as jovens, que referem a educação dos filhos (Luzzo, 1995a, p. 11; 1995b, p. 321; Swanson et al., 1991b, p. 354), o decidir quando ter filhos (Luzzo, 1995b, p. 321) e a conciliação do trabalho com as

responsabilidades familiares (Luzzo, 1995b, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127), como importantes barreiras na sua carreira. A maior frequência deste tipo de barreira nas mulheres, deve-se a assumirem maiores responsabilidades nas actividades domésticas e no cuidado dos filhos (Forster, 2001, p. 31; Phillips e Imhoff, 1997, p. 44; Wiersma, 1990, p. 233). Com adultos, a investigação mostra que há um crescendo do conflito de papéis das mulheres solteiras para as que vivem maritalmente sem filhos e, finalmente, para as que vivem maritalmente com filhos (Phillips e Imhoff, 1997, p. 44). Nas famílias em que ambos os elementos do casal têm a sua carreira profissional, este conflito acentua-se quando a mulher não sente o cônjuge como apoio ao papel familiar (Erdwins, Buffardi, Casper e O'Brien, 2001, p. 8-9; Mohny e Anderson, 1988, p. 272; Russell, 1994, p. 292). Os resultados da investigação apontam para que o apoio dos homens no papel familiar prende-se mais com a ajuda no cuidado dos filhos que nas actividades domésticas (Fitzgerald e Betz, 1992, p. 137; Gouws, 1995, p.37). Nas carreiras de gestão, as exigências de grande disponibilidade levam a que o conflito entre o papel familiar e o de trabalhador seja mais um aspecto contribuindo para a reduzida presença das mulheres em cargos de gestão.

*As expectativas de auto-eficácia* - são consideradas uma barreira interna em vários estudos (Ackah e Heaton, 2003, p. 139; Betz e Hackett, 1981, p. 307; Dickerson e Taylor 2000, p. 197). Esta barreira é vista como justificativa da menor representação das mulheres em carreiras não tradicionais (Hackett e Betz, 1981, p. 408). Para Betz e Hackett (1981, p. 405), tal resulta de as experiências de socialização levarem a insuficiente exposição a fontes de auto-eficácia, em actividades não tradicionais para o género feminino. A baixa auto-eficácia daí resultante, conduz ao evitamento dessas actividades ou à pouca persistência face às dificuldades confrontadas nas mesmas, condicionando as escolhas e o ajustamento da carreira. Um caso particular, frequentemente referido por autores anglo-saxónicos (Betz, 1994, p. 243; Fitzgerald e Betz, 1992, p. 121), são as baixas expectativas de auto-eficácia na disciplina de matemática. Esta crença tem sido apresentada nesses países como um dos determinantes da menor participação das mulheres em carreiras científicas e de engenharia. Apesar de a investigação mostrar que os resultados a matemática dos indivíduos do género feminino não são inferiores aos do género masculino, a crença de as raparigas serem menos aptas para esta disciplina mantém-se, devido a um conjunto de simbolizações associadas à matemática, veiculadas desde a infância (Ferry, Fouad e Smith, 2000, p.

360; Kimball, 1998, p. 450), em que a disciplina de matemática surge com afinidades às actividades tecnológicas, a exigências de racionalidade e a competências de resolução de problemas, características consideradas tipicamente masculinas.

As expectativas de auto-eficácia também podem funcionar como barreira da carreira quando, sendo o seu nível baixo, inibem a expressão de atitudes e comportamentos facilitadores da resolução adequada das tarefas de desenvolvimento da carreira (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76; Lent et al., 2000, p. 47; Luzzo, 1995a, p. 9; 1996a, p. 246).

*As expectativas de resultado* - enquanto barreira da carreira, são mais frequentes em situações de discriminação pois tendem a levar à desmotivação daqueles que por serem alvo de discriminação não esperam obter melhores resultados, independentemente do seu empenho e capacidades (Hackett e Byars, 1996, p. 323). Na carreira das mulheres, esta barreira assume particularidades expressas no medo de sucesso e no medo de falhar. O medo do sucesso, frequente em carreiras de gestão (O'Leary, 1974, p. 817; Russell, 1994, p. 289), resulta de receios de perda de feminilidade ou de perda de disponibilidade para a família, com consequente culpabilização face ao seu papel de mulher e de mãe (O'Leary, 1974, p. 817; Wiersma, 1990, p. 240). O medo de falhar, mais comum à generalidade das carreiras não tradicionais, resulta muitas vezes da dupla exigência que recai sobre as mulheres relativamente ao cumprimento das tarefas profissionais e no facto de terem que lidar com as resistências específicas para o seu género. Nestes casos o insucesso é muito ameaçador, pois reforça estereótipos e pressões sociais externas a que as mulheres estão sujeitas, bem como a interiorização desses estereótipos e as pressões sociais (Russell, 1994, p. 289).

*Diferenças étnicas e barreiras da carreira.* A evolução das investigações sobre barreiras da carreira em grupos minoritários teve, no estudo das diferenças étnicas, a primeira grande abertura para lá dos trabalhos pioneiros relativos à carreira das mulheres. Estes estudos, ao colocarem em evidência o conjunto de barreiras estruturais específicas dos grupos etnicamente minoritários, permitiram ultrapassar as primeiras explicações de que o desfavorecimento de carreira nesses grupos se devia à interiorização de características da cultura de pertença, e possibilitaram a



fundamentação de intervenções minimizadoras da segregação no trabalho (Arbona, 1990, p. 309).

Os resultados das investigações apontam, como barreiras mais frequentes aos grupos etnicamente minoritários, a discriminação racial/étnica, a falta de recursos económicos, a aprovação e envolvimento familiar, a falta de informação sobre o mundo do trabalho e o não domínio da língua da sociedade em que se integram (Arbona, 1990, p. 307; Bingham e Ward, 1994, p. 168; Fouad e Brown, 2000, p. 380; Swanson e Gore, 2000, p.249). Destas, a discriminação étnica é a única que se pode considerar específica dos grupos etnicamente minoritários, sendo esperada por estes, independentemente de serem adolescentes ou adultos, africanos, mexicanos ou asiáticos (Burlew e Johnson, 1992, p. 308; Cardoso e Ferreira Marques, 2005; Gomez et al., 2001, p. 294; Jackson e Nutini, 2002, p. 63; Juntunen, Barraclough, Broneck, Seibel, Winrow, e Morin, 2001, p. 280; Luzzo, 1993, p. 230-231; 1995a, p. 12; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 65). As restantes barreiras, não sendo genericamente aplicáveis a todos os grupos étnicos nem exclusivas destas populações, assumem particularidades que permitem compreender o seu desenvolvimento da carreira.

A falta de recursos económicos é referida como importante barreira da carreira em adolescentes (Jackson e Nutini, 2002, p. 63), universitários (Luzzo, 1993, p. 231) e adultos (Gomez et al., 2001, p. 294; Slaney, 1980, p. 203; Slaney e Brown, 1983, p. 265), etnicamente minoritários, no entanto, este tipo de barreira também é muito comum entre universitários, independentemente do género e grupo étnico de pertença (Lent et al., 2002, p. 66; Luzzo, 1993, p. 323; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; Robbins, Wallis e Dunston, 2003, p. 606). Tal, pode dever-se ao facto de os estudos superiores, na generalidade dos países, terem menor participação estatal e de as populações estudadas também já não beneficiarem do apoio familiar para custear os estudos.

A aprovação e envolvimento familiar é uma barreira esperada ou experienciada em estudos com universitários asiáticos (Lightbody, Nicholson, Siann e Walsh, 1997, p. 77; Yang, 1991, p. 353) e mexicanos (Luzzo, 1995, p. 16; McWhirter, 1997, p. 137). Nestas investigações, apontam-se como razões para as limitações que as famílias colocam, o choque entre os valores culturais e a necessidade de adaptação a uma nova cultura, referenciada aos valores de muitas famílias de origem não americana, que interferem com as exigências profissionais da realidade dos Estados Unidos e da adaptação a um contexto académico diferente.

Finalmente, o não domínio da língua da sociedade em que se integram tem implicações no sucesso académico (Buriel, 1983, citado em Arbona, 1990, p. 310) e consequentemente, no desenvolvimento da carreira.

Outro dado importante prende-se com o facto de as diferenças entre grupos étnicos serem menores do que o esperado, se atendermos ao número de barreiras que são percebidas neste tipo de estudos (Swanson e Woitke, 1997, p. 454). Uma vez que, em muitos casos, são realizados com universitários, é possível que o aumento dos níveis de escolaridade atenuem os estereótipos e a percepção de barreiras associada ao grupo étnico (Arbona e Novy, 1991, p. 236). Em acordo com esta justificação, em estudo de Cardoso e Ferreira Marques (2005, p. 7), com adolescentes portugueses do 9º ano de escolaridade e de baixo estatuto sócio-económico, obtiveram-se resultados em que os africanos frequentando escolas portuguesas consideravam significativamente mais do que os colegas portugueses a discriminação étnica como barreira da carreira. Isto é, em níveis sócio-económicos e de escolaridade mais baixos houve a acentuação das diferenças entre grupos. Estes dados remetem para a necessidade de diferenciar correctamente o estatuto sócio-económico e o nível de escolaridade na caracterização das populações estudadas, para que muitos resultados não evidenciem mais o efeito das variáveis demográficas do que a diferença entre populações culturalmente diferentes (Arbona, 1996, p.314-315; Slaney, 1980, p.198). Neste sentido, outras variáveis fundamentais para interpretar os resultados de estudos com minorias, à luz da realidade sócio-cultural em que se inserem, são os níveis de aculturação e de desenvolvimento da identidade racial (Evans e Herr, 1994; Helms e Piper, 1994; Jackson e Neville, 1998; Leong e Chou, 1994). Por exemplo, numa revisão da literatura sobre investigação com hispânicos residentes nos EUA, Arbona (1990, p. 305) concluiu que, nessas populações, os valores da família não limitavam os níveis de aspiração. A contradição destes resultados com os antes referidos sobre o aprovação e o envolvimento familiar enquanto barreiras da carreira, ilustra, mais uma vez, a necessidade de situar muito bem os resultados da investigação, de modo a interpretar adequadamente o seu significado e evitar representações estereotipadas dos grupos etnicamente minoritários (Worthington, Flores e Navarro, 2005, p. 226).

### *2.1.2. A Investigação sobre Processos na Percepção de Barreiras da Carreira*

O início da investigação sobre processos em barreiras da carreira, nos anos 90, representa, de algum modo, a afirmação do construto na psicologia vocacional. Este passa a ser objecto de estudo em investigações que procuram: 1) testar a perspectiva sócio-cognitiva sobre o processo de confronto com as barreiras da carreira; 2) analisar a sua relação com outros construtos, como os de indecisão da carreira e de maturidade vocacional; 3) verificar empiricamente o papel da percepção de barreiras nas escolhas da carreira.

*A investigação do processo de percepção de barreiras na perspectiva sócio-cognitiva.* Este tipo de investigações têm permitido confirmar as hipóteses sócio-cognitivas, quanto à percepção de barreiras ser uma expectativa de resultado a curto prazo e, por isso, uma variável de processo (Lent et al., 2001, p. 480). Também têm confirmado a existência de uma relação inversa entre a percepção de barreiras e as expectativas de auto-eficácia, no entanto, os índices de correlação não são muito elevados, na generalidade dos estudos, independentemente do grau de especificidade das medidas de auto-eficácia e de percepção de barreiras utilizadas (Brown, Reedy, Fountain, Johnson e Dichiser, 2000, p. 259; Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Flores e O'Brien, 2002, p. 19; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; McWhirter et al., 1997, p.7-8; Richie et al., 1997, p. 146). Outro dado importante prende-se com a confirmação do papel das expectativas de auto-eficácia e da atribuição causal moderando a percepção de barreiras em alunos do ensino secundário, em universitários (Lent, et al., 2002, p. 114; Luzzo, 1995a, p. 12-13; Luzzo, 1995b, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p.127; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64) e em adultos (Bulger e Mellor, 1997, p. 940). Neste sentido, são ainda elucidativas as investigações que a seguir se apresentam, nas quais a percepção de barreiras é relacionada com auto-eficácia, atribuição causal e maturidade vocacional.

*A relação da percepção de barreiras com os construtos de indecisão da carreira e de maturidade vocacional.* Fora do quadro sócio-cognitivo, o construto de barreira da carreira tem sido relacionado fundamentalmente com o de indecisão da carreira e com o de maturidade vocacional. Relativamente à indecisão da carreira, enquanto

“expressão de incerteza e de falta de confiança face a uma escolha escolar ou profissional” (Dosnon, 1996, p.130), a percepção de barreiras foi considerada uma dimensão desse construto (Osipow, Garney e Barak, 1976, p. 238-242; Holland et al., 1980). Assim, instrumentos como o *Career Decision Scale* (CDS), de Osipow e colaboradores (1976), e o *My Vocational Situation* de Holland e colaboradores (1980), destinados à avaliação da indecisão da carreira, contemplam a avaliação da percepção de barreiras. Destes se fará uma referência mais desenvolvida no ponto 2.2.1 deste capítulo relativo a instrumentos não específicos de avaliação da percepção de barreiras da carreira.

Enquanto dimensão da indecisão da carreira, a percepção de barreiras e a indecisão da carreira têm sido relacionadas em estudos que procuram caracterizar “tipos de indivíduos indecisos” e nos estudos de validação do *Career Barriers Inventory* (Swanson et al., 1996, p. 235). Relativamente ao primeiro tipo de investigações, referem-se duas, por serem também um contributo para compreender a importância das variáveis sócio-cognitivas na percepção de barreiras na carreira. No primeiro, Lucas e Epperson (1990, p. 385) utilizando o questionário *My Vocational Situation*, obtiveram resultados em que a percepção de barreiras surgia como negativamente relacionada com a indecisão em participantes com traços de dependência e locus de controlo interno. No segundo, Larson e Majors (1998, p.168-169), ao procurarem caracterizar diferentes formas de indecisão em estudantes do ensino secundário, utilizaram as seguintes medidas: para a indecisão da carreira o *Coping with Career Indecision* (CCI; Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick e Heppner, 1994); para a percepção de barreiras, o *Career Barriers Inventory – Short Form* (CBI – SF; Swanson et al., 1996); para a valência dos afectos o *Positive and Negative Affect Schedule – Expanded Form* (PANAS – X; Watson e Clark, 1984) e, para avaliar as expectativas de auto-eficácia da carreira o *Career Decision Making Self-Efficacy – Short Form* (CDMSE – SF; Betz, Taylor e Klein, 1996). Os resultados obtidos evidenciaram, entre outros aspectos, que, entre os indecisos, a percepção de barreiras era maior naqueles que tinham níveis de auto-eficácia mais baixos (Larson e Majors, 1998, p. 171-173). Num estudo de Foss e Slaney (1986, p. 197-198), avaliando uma intervenção que procurava reduzir a indecisão de universitários, os resultados obtidos evidenciaram que a redução da indecisão era acompanhada de maior consciência de barreiras externas e dos conflitos interpessoais. No seu conjunto estes resultados, apontando para a importância das

variáveis sócio-cognitivas moderando a relação entre a percepção de barreiras e a indecisão, vão ao encontro dos obtidos em nas investigações relacionando a percepção de barreiras com a maturidade vocacional.

Nos estudos de validação do CBI os dados obtidos com este inventário foram relacionados com os obtidos com o CDS e com o MVS (Swanson e Daniels, 1995a, 1995b; citado de Swanson, et al., 1996, p. 234-235). Os resultados evidenciaram relações pouco significativas destas medidas com as escalas do CBI. Com o CDS e o MVS, ao realizarem-se correlações separadas para cada um dos géneros verificou-se que a globalidade das correlações eram mais elevadas na população masculina do que na feminina. Nos homens as relações mais significativas foram positivas entre indecisão da carreira e escala de *Desencorajado por Escolher Carreiras não Tradicionais*, e negativas entre a identidade vocacional e a escala *Conflito de Múltiplos Papéis*.

Os primeiros estudos relacionando maturidade vocacional e percepção de barreiras pertencem a Luzzo (1995b, p. 321) que, numa investigação com universitários, obteve resultados apontando para a possibilidade de a percepção de barreiras poder estimular o desenvolvimento da carreira. Neste estudo as raparigas tinham maior percepção de barreiras que os rapazes, e resultados significativamente mais altos, em medidas da maturidade da carreira, avaliadas pelo *Career Maturity Inventory* (CMI) (Crites, 1978), a saber, competências de tomada de decisão da carreira, atitudes relativas à maturidade da carreira e congruência vocacional. Era como se nestas universitárias a percepção de barreiras estimulasse mais planeamento e exploração da carreira. Posteriormente (Luzzo, 1996a, p. 242-246), utilizando a mesma medida da maturidade da carreira, avaliando a percepção de barreiras através das perguntas, "que barreiras teve de ultrapassar para conseguir chegar onde está no seu desenvolvimento da carreira?" e "que barreiras pensa terá de ultrapassar para atingir plenamente as suas aspirações da carreira?", e avaliando as expectativas de auto-eficácia face à carreira (CDMSES-Taylor e Betz, 1983), obteve resultados em que a percepção de barreiras não influenciava negativamente todos os universitários avaliados. Na questão relativa às expectativas futuras de barreiras da carreira, os que acreditavam poder vir a confrontar-se com maior número de barreiras também tinham níveis mais baixos de expectativas de auto-eficácia na carreira, relativamente aos que esperavam menor número de barreiras da carreira. No entanto, os que se haviam confrontado com mais barreiras no passado obtiveram resultados evidenciando maior maturidade da carreira e níveis mais elevados

de expectativas de auto-eficácia na carreira. Procurando clarificar estes resultados, Luzzo e Hutcheson (1996, p. 126-129), utilizaram as medidas da percepção de barreiras e de maturidade da carreira do estudo anterior e substituíram a avaliação da auto-eficácia da carreira pela escala de locus de controlo da carreira de Trice, Haire e Elliott (1989). Obtiveram resultados apontando para uma relação negativa e significativa entre as escalas de atitudes do CMI, e o número de barreiras antecipadas pelos jovens com atribuições externas e incontroláveis face às decisões da carreira. Esta relação negativa não foi encontrada nos jovens que acreditavam nas decisões da carreira, como internamente causadas e controláveis, sugerindo que os participantes que crêem ter maior controlo sobre as tarefas da carreira também têm expectativas positivas de ultrapassar as barreiras da carreira a confrontar no futuro. Vão também neste sentido os resultados obtidos com estudantes portugueses do ensino secundário (Cardoso, 1999, p. 158; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 75-76), em que os jovens menos confiantes em si evidenciaram atitudes menos favoráveis ao planeamento e exploração da carreira e, conseqüentemente, menor percepção de barreiras. Esta relação negativa não foi encontrada por McWhirter, Rasheed e Crothers (1997, p. 9) num estudo em que participaram jovens americanos do ensino secundário frequentando um programa de desenvolvimento da carreira. Neste caso, os resultados obtidos revelaram que o aumento dos níveis de auto-eficácia, em competências vocacionais e de tomada de decisão na carreira, só foram acompanhados da redução da percepção do número de barreiras percebidas ou da magnitude atribuída às mesmas, no início do programa. Estes resultados foram explicados como devendo-se a possíveis acontecimentos no decorrer dos estudos, que tenham provocado este efeito ou devido a problemas nas medidas utilizadas.

*A investigação sobre o papel das variáveis do contexto na teoria sócio-cognitiva da carreira.* Como foi referido, ao construto de barreira da carreira tem cabido um lugar de complementaridade, nas diferentes teorias em que foi integrado, enquanto variável importante à compreensão dos compromissos e das exigências que se colocam nas escolhas e nos ajustamentos da carreira. São exemplo as teorias sócio-psicológicas (Astin, 1984; Gottfredson, 1981), as das diferenças individuais (Betz e Fitzgerald, 1987; Farmer, 1985; Fassinger, 1985) e as sócio-cognitivas (Hackett e Betz, 1981; Lent et al., 1994). No entanto, a verificação empírica do papel das barreiras da carreira nesses

modelos é recente, consequência da evolução na conceptualização e na avaliação do construto. Outra característica deste tipo de estudos é que são quase exclusivos da teoria sócio-cognitiva da carreira, o que decorre de as afinidades conceptuais e do construto de barreiras permitir testar, na teoria sócio-cognitiva, o papel das variáveis do contexto nas escolhas da carreira. As excepções a esta tendência foram os estudos de McWhirter e colaboradores (1993; 1998) em que o construto de barreiras da carreira serviu para testar o modelo de Farmer. No primeiro, McWhirter e colaboradores (1993, citado de Fitzgerald et al., 1995, p. 91) obtiveram resultados em que a percepção de barreiras não se revelava preditora da motivação e realização na carreira, no entanto, tal como previsto, evidenciava uma relação negativa com o apoio dado pelo professores e com as atitudes liberais face aos papéis relativos ao género. No segundo, McWhirter e o seu grupo de investigadores (1998, p. 168), num estudo com universitários México-Americanos, obtiveram resultados próximos do proposto pelo modelo teórico. A percepção de barreiras enquanto *variável do contexto* tinha uma relação negativa com as variáveis apoio dos professores, estatuto sócio-económico e aptidões da dimensão *património individual*, e com as variáveis auto-estima académica, independência, planos e expectativas da dimensão *características pessoais*. Posteriormente, com uma população de adolescentes, Paa e McWhirter (2000, p. 40) obtiveram resultados consonantes com a proposta de Farmer (1985), segundo a qual, as características pessoais tinham maior influencia na motivação para a carreira do que as *variáveis do contexto* e do *património individual*.

No quadro da teoria sócio-cognitiva da carreira, as investigações revistas utilizam modelos de equação estrutural, para confirmar as relações de causalidade propostas pelo modelo quanto ao papel das barreiras nas escolhas da carreira, moderando a relação dos interesses com os objectivos e destes com as acções para os implementar. Algumas das propostas de Lent e colaboradores (1994) foram validadas empiricamente, nomeadamente a de a percepção de barreiras se relacionar fortemente com o prestígio das escolhas da carreira (menor percepção de barreiras relacionava-se com a escolha de profissões mais prestigiadas) em adolescentes americanas de origem mexicana (Flores e O'Brien, 2002, p. 22), e moderar a relação dos interesses com as escolhas da carreira de universitários americanos (Lent et al., 2001, p. 481). No entanto, não foi verificada a hipótese de a percepção de barreiras influenciar directamente as escolhas da carreira. Os resultados de dois estudos com universitários americanos (Lent et al., 2001, p. 481; Lent

et al., 2003b, p.461-462) e de um com jovens italianos frequentando o ensino secundário (Lent, Brown, Nota e Soresi, 2003a, p. 114), confirmam apenas a proposta de Bandura (1999, p. 182) de essa influência ser moderada pelas expectativas de auto-eficácia. Face a estes resultados, Lent et al. (2003b, p. 463) consideram a possibilidade de a percepção de barreiras influenciar as escolhas de dois modos: 1) reduzindo os níveis de auto-eficácia que levam ao desenvolvimento de determinadas áreas de interesse e conseqüente formulação de objectivos ou 2) desmobilizando os indivíduos da formulação de objectivos de acordo com os seus interesses. Estas conclusões, além de explicarem o lugar da percepção de barreiras nas escolhas de carreira, também confirmam o papel moderador da auto-eficácia no processo de percepção de barreiras.

Sendo esta uma área de estudos muito recente, com resultados nem sempre consonantes com a teoria sócio-cognitiva da carreira, são diversas as propostas de investigação que se abrem. Uma delas passa por repetir os estudos com populações diversificadas, em termos culturais (e.g., etnia, estatuto sócio-económico, nível de formação, etc.) e momentos da carreira em que se encontram. Deste modo será possível conseguir conclusões mais estáveis e que atendam às especificidades dos grupos investigados e à adequabilidade do modelo em diferentes contextos culturais (Flores e O'Brien, 2002, p. 25; Lent et al., 2000, p. 45; 2001, p. 481-482; 2003b, p. 462-464). Por exemplo, Tang e colaboradores (1999, p. 151) verificaram, numa população de universitários americanos de descendência asiática, que o envolvimento familiar e os processos de aculturação eram melhores preditores das escolhas da carreira que as variáveis sócio-cognitivas. Uma segunda área de estudos relaciona-se com a influência da percepção de barreiras nas escolhas da carreira, em diferentes momentos do processo de escolha. Por exemplo, ao comparar a influência da percepção de barreira nas escolhas, antes e depois de estas se terem concretizado, será possível analisar se a influencia da percepção de barreiras nas escolhas da carreira depende desse momento (Lent et al., 2001, p. 481).



## 2.2. A PRÁTICA

### 2.2.1. A Avaliação da Percepção de Barreiras da Carreira

Acompanhando os desenvolvimentos teóricos e da investigação sobre percepção de barreiras, a avaliação deste construto tem uma primeira fase, até o início da década de 90, marcada pelo recurso a metodologias qualitativas ou a instrumentos não específicos. Corresponhia a um momento em que não havia teorização nem investigação específica das barreiras da carreira. Numa segunda fase, na década de 90, surgem os primeiros instrumentos estandardizados, nomeadamente o *Career Barriers Inventory* (CBI; Swanson et al. 1991b, 1996), o *Perception of Barriers Scale* (POB; McWhirter, Hackett e Bandalos, 1998) e o *Perception of Educacional Barriers* (PEB; McWhirter, Rasheed, e Crothers, 2000). Eram medidas genéricas das barreiras da carreira, que permitiram operacionalizar o construto, testar hipóteses relativas às variáveis que influenciam a percepção de barreiras e abrir novas perspectivas de avaliação e intervenção neste âmbito. Numa terceira fase, a avaliação das barreiras da carreira tem evoluído para instrumentos de medida mais específicos (Lent et al., 2000, p. 39-40), pela forte influência da abordagem sócio-cognitiva.

A fim de dar uma visão abrangente sobre a avaliação da percepção de barreiras, apresentam-se as formas de avaliação em dois grandes grupos, um respeitante à avaliação qualitativa e o outro relativo à avaliação quantitativa, onde se incluem instrumentos específicos e não específicos de avaliação. Nesta secção do capítulo, a avaliação apresenta-se separada da intervenção para melhor destacar algumas das técnicas apresentadas. No entanto, consideramos que a ajuda psicológica em geral e da carreira em particular é um processo dinâmico, em que a avaliação e a intervenção surgem em sequência, resultante da evolução do processo de ajuda.

*Avaliação qualitativa da percepção de barreiras da carreira.* O recurso à avaliação qualitativa da percepção de barreiras tem acontecido quer na investigação quer na intervenção. Neste caso, inserida na entrevista de aconselhamento da carreira, permite abordar, de forma integrada, a multiplicidade de barreiras da carreira e a complexidade de processos que envolve. Por exemplo, algumas barreiras internas ao indivíduo podem-se avaliar ao longo da entrevista, enquanto se abordam os diferentes aspectos do funcionamento individual. À medida que se obtém informação sobre as

dimensões psicológicas, colocam-se questões em que se avalia se são barreiras da carreira, qual a magnitude e o grau de confiança para lidar com as mesmas. Este tipo de abordagem permite situar as barreiras no quadro alargado das significações que o indivíduo atribui à carreira. Por exemplo, podem-se ter em conta as motivações, as necessidades, os objectivos e as capacidades inerentes à fase da carreira em que o indivíduo vivencia as barreiras.

Apesar de a generalidade de técnicas mais frequentes na entrevista de aconselhamento em geral (umas mais centradas em aspectos cognitivos e interpessoais, como são a elaboração de listagens de pensamento, disputa de crenças irracionais, registos autobiográficos, outras com um cariz mais experiencial, como a utilização de fantasia, jogos em areia e imagética) serem passíveis de utilização, destacam-se algumas pelo seu carácter menos habitual:

- O completamento de frases é utilizado no modelo avaliativo de Forrest e Brooks (1993, citado por Subich, 1996, p. 285), que permite recolher o mais variado tipo de informação, nomeadamente sobre a percepção de barreiras na carreira. Por exemplo, para obter informação sobre a percepção do papel sexual e barreiras a ele associadas, podem-se colocar frases para completar, do tipo “Sendo uma mulher, é-me exigido.....; É-me permitido ser.....”;
- “Sort Cards” podem ser utilizadas com diferentes objectivos avaliativos e interventivos. Em termos genéricos, apresentam-se conjuntos de cartas referentes a profissões ou outros aspectos, de acordo com os objectivos da tarefa de aconselhamento, em que o indivíduo as deve seleccionar de acordo com algo que lhe é pedido (Goldman, 1992, p. 616). Na avaliação da percepção de barreiras, as cartas podem representar determinado tipo de barreiras, o indivíduo organiza-as em grupos, o que pode dar informação sobre a frequência e magnitude esperadas face à barreira, bem como sobre a capacidade para lidar com a mesma (McWhirter et al., 1998, p. 463);
- *Personal Career Development Chart* (PCDC) é um instrumento de avaliação desenvolvido por Worell e Romer (1992, citado por Subich, 1996, p. 284) e integrado num processo global de avaliação/intervenção. Pretende-se uma avaliação das barreiras externas associadas ao género e comportamentos sexualmente tipificados, bem como o desenvolvimento de estratégias de confronto com as mesmas;

- Lista decisional é uma adaptação da técnica, com o mesmo nome, de Janis e Mann (1977, citado de Brown e Lent, 1996, p.361), à temática das barreiras da carreira. Pede-se ao indivíduo que identifique alternativas da carreira, depois deve avaliar as consequências positivas e negativas dessas alternativas. A análise das consequências negativas associadas à concretização de determinado objectivo remete para as barreiras a esse objectivo.

Na investigação sobre percepção de barreiras da carreira, a avaliação qualitativa tem-se feito pelo recurso a entrevistas semi-estruturadas. Nestas, os participantes são questionados sobre a percepção de barreiras e/ou sobre barreiras da carreira experienciadas (Lent et al., 2001; Luzzo, 1995a; 1995b; 1996a; Robbins et. al. 2003). A metodologia é ilustrada com o exemplo das investigações de Luzzo. Numa entrevista semi-estruturada de 15 a 20 minutos, pedia-se às pessoas que fizessem uma síntese do seu desenvolvimento de carreira, explorando-se, entretanto, as atitudes face à carreira (maturidade vocacional) e a percepção das barreiras, neste caso, a partir das questões: "que barreiras teve de ultrapassar para conseguir chegar onde está no seu desenvolvimento da carreira?" e "que barreiras pensa terá de ultrapassar para atingir plenamente as suas aspirações da carreira?". Este tipo de metodologia tem a vantagem de dar completa liberdade na indicação do tipo de barreiras sem os condicionalismos das listas que os inventários impõem. No entanto, não permite que o indivíduo considere um universo alargado de barreiras (Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127).

*Avaliação quantitativa da percepção de barreiras da carreira: Instrumentos não específicos de avaliação.* A avaliação quantitativa das barreiras da carreira caracterizou-se por uma primeira fase de utilização de instrumentos não específicos, resultante das lacunas conceptuais e metodológicas na definição do que eram barreiras da carreira, qual o seu universo e como medi-las. Nesta fase os investigadores recorriam a instrumentos que avaliavam: 1) variáveis internas e externas ao indivíduo, que poderiam ser consideradas barreiras da carreira; 2) a percepção de barreiras em conjunto com outras dimensões psicológicas.

A primeira estratégia é exemplificada na proposta de McAuliffe (1991, p. 25) em que os construtos de auto-eficácia na carreira, crenças face à carreira e instabilidade dos objectivos da carreira, eram considerados barreiras da carreira internas ao indivíduo

por serem vistos como determinantes da indecisão vocacional. A medida de cada uma destas barreiras seria feita pelo *Career Self-Efficacy Scale* (CDMSES; Taylor e Betz, 1983), pelo *Career Beliefs Inventory* (CBI; Krumboltz, 1992) e pelo *Goal Instability Scale* (GIS; Robbins e Patton, 1985), respectivamente.

O CDMSES de Taylor e Betz (1983, p. 66) foi construído a partir dos cinco tipos de competências de tomada de decisão do modelo de maturidade na carreira de Crites (1974). Para cada tipo estabeleceram 10 itens comportamentais, num total de 50, devendo os indivíduos indicar a sua confiança na capacidade de realizar cada uma das tarefas com sucesso. É um instrumento que dá muitas indicações para intervenção, não só porque os itens estão muito bem operacionalizados mas também porque surgem hierarquizados por graus de dificuldade, o que facilita intervenções do tipo “dessensibilização sistemática”. A escala revela bons indicadores ao nível da consistência interna e correlação inter-escalas (Taylor e Betz 1983, p. 79). A análise factorial revela um factor geral com características muito próximas do factor “falta de estrutura e confiança” do *Career Decision Scale* (Osipow, et al., 1976). Este facto associa-se a evidências empíricas da relação entre auto-eficácia e indecisão.

O CBI (Krumboltz, 1992) avalia um conjunto de crenças face à carreira, que pode dificultar o processo de tomada de decisão na carreira. É composto por 96 itens, nos quais os indivíduos devem indicar, numa escala de cinco pontos, o grau de acordo/desacordo com o item. Os itens estão agrupados em 25 escalas. Wall (1994, p. 125) refere que uma das virtudes deste instrumento reside no facto de fornecer bons indicadores para explorar na entrevista com o indivíduo. Ainda para o mesmo autor, o CBI apresenta índices de precisão pouco elevados e, em termos de validade, não está bem estabelecido em que medida os resultados estão relacionados com a progressão na carreira. Segundo McAuliffe (1991, p. 86), o CDMSES e o CBI completam-se muito bem, na medida em que o primeiro está muito centrado na avaliação de comportamentos observáveis, enquanto o CBI procura avaliar crenças que assumem um carácter mais interno.

O GIS (Robbins e Patton, 1985) fundamenta-se numa concepção psicodinâmica de que o indivíduo, a partir de uma adequada autonomização face às figuras parentais, é capaz de interiorizar um sistema próprio de objectivos, o que, por sua vez, lhe permite avaliar-se realisticamente, estabelecer objectivos e ter a ambição de os implementar.

Deste modo consegue maior autonomização e, conseqüentemente, maior auto-estima e iniciativa, o que facilitará a tomada de decisão na carreira McAuliffe (1991, p. 88).

Esta estratégia avaliativa também está patente na proposta de McWhirter e colaboradores (1998, p. 465-471) para a avaliação da percepção de barreiras da carreira em mulheres. O critério para selecção dos instrumentos é o de medirem variáveis que a literatura refere como habituais barreiras à carreira das mulheres, tais como os seus valores do trabalho, a saliência dos papéis da carreira, o conflito de papéis, o assédio sexual e o stress profissional. Para a avaliação dos valores, enquanto barreiras internas ao desenvolvimento da carreira, consideram o *Minnesota Importance Questionnaire*, de Rounds, Henly, Dawis e Lofquist (1981), e o *Saliency Inventory*, de Neville e Super (1986). O primeiro avalia a diferença entre os valores do indivíduo face ao trabalho e os valores que uma dada profissão permite satisfazer. É um instrumento com um índice de consistência interna entre .77 e .81, e coeficiente de precisão teste-reteste entre .70 e .95 (Walsh e Betz, 1995, citado por McWhirter et al., 1998, p. 468). O segundo combina a avaliação dos valores com a saliência atribuída aos papéis da carreira, de acordo com o modelo de Super. Um dos aspectos mais relevantes deste instrumento prende-se com o facto de ter sido desenvolvido e testado internacionalmente no âmbito do projecto Work Importance Study, coordenado por Donald Super (McWhirter, 1998, p. 469). Este projecto tinha por objectivo “investigar a importância relativa do trabalho em comparação com outras actividades de jovens e adultos (estudo, serviços à comunidade, casa e família, tempos livres) e os valores que lhes estão ligados” (Ferreira Marques, 1997, p. 10). No nosso país foi desenvolvida uma versão portuguesa da Escala de Valores utilizada no Work Importance Study (Ferreira Marques 1980/82). A mais recente versão portuguesa da Escala de Valores é constituída por 18 escalas de valores, de 5 itens cada, num total de 90 itens. Os resultados dos estudos na população portuguesa (jovens do 9º, 12ºanos de escolaridade e adultos) apresentam indicadores psicométricos que apontam para a possibilidade de utilização do instrumento na prática da orientação escolar e profissional. Esses indicadores traduzem-se em adequados índices de precisão dos resultados das escalas, bem como adequados índices de validade de conteúdos e de construção (Ferreira Marques, 1980/82, p. 144-145; Ferreira Marques, 1995, p. 187; Ferreira Marques, Alves, Duarte e Afonso, 1985, p.449-452). Este instrumento é contemplado no estudo principal da presente investigação,

permitindo uma análise mais precisa do significado das barreiras da carreira na população estudada.

Para a avaliação do conflito entre as exigências familiares e profissionais e dos apoios familiares que facilitam o sucesso profissional da mulher, McWhirter e colaboradores (1998, p. 467) destacam a *Family Environment Scale* do inventário *Moos Environmental Scales* (WES), de Walsh e Betz (1995). Esta escala apresenta bons indicadores psicométricos que possibilitam alguma segurança quanto aos resultados obtidos (McWhirter, 1998, p. 467-469). Também é indicada o *Job Time Demand Scale*, de Johnson (1982), onde o conflito entre o papel familiar e o de trabalhador é avaliado por 13 itens organizados em três categorias, que são a Irregularidade do Horário de Trabalho, Conflitos com o Horário de Trabalho e Exigências Pouco Habituais no Trabalho. A generalidade dos indicadores psicométricos da escala é adequada, excepto os que se prendem com a validade discriminante, apontando para a possibilidade de avaliar outros aspectos além das exigências dos horários de trabalho (McWhirter, 1998, p. 470).

Na avaliação de aspectos relativos a assédio sexual em contexto profissional, propõem-se três questionários: o *Sexual Experiences Questionnaire 2*, de Fitzgerald e colaboradores (1988), o *Radecki Jennings Sexual Dominance Scale*, de Radecki e Jennings (1980), e o *Padgitt Sexual Harassment Scale*, de Adams, Kottke e Padgitt (1983). Para McWhirter (1998, p. 467), a utilização destas provas deverá ser cautelosa quanto à interpretação dos resultados, pois necessitam de mais estudos sobre as suas qualidades psicométricas.

Finalmente, McWhirter e colaboradores (1998, p. 470) consideram importante a avaliação das fontes de stress enquanto barreiras da carreira. Nesse sentido, referem o *Occupational Stress Inventory*, de Osipow e Spokane (1987), que procura avaliar as fontes de stress, sistemas de suporte e potencialidades do indivíduo para lidar com o stress profissional, a partir de 140 itens. O inventário apresenta resultados quanto à sua validade e precisão inconsistentes, pelo que se recomenda uma utilização cautelosa.

A aplicação do critério de McWhirter para seleccionar instrumentos não específicos à avaliação da percepção de barreiras, leva-nos a considerar o *Perceived Occupational Opportunity Scale - Form B* (POOS) e o *Perceived Occupational Discrimination Scale - Form B* (PODS), de Chung e Harmon (1999) por serem instrumentos que, utilizados em conjunto, permitem indicadores da percepção da

discriminação profissional de Afro-Americanos, e porque são passíveis de aplicação a adolescentes frequentando o ensino secundário. O POOS avalia a percepção de oportunidades no acesso à actividade profissional e no desenvolvimento na mesma (e.g. emprego, promoções, desenvolvimento e relações interpessoais). É constituída por 16 itens (e.g. "Os negros são respeitados e apoiados pelos seus supervisores", "Os líderes deste país procuram sinceramente acabar com a discriminação dos negros nos locais de trabalho") respondidos numa escala de cinco pontos de *muito em desacordo* a *concordo muito*. No PODS os avaliados devem indicar, numa escala de quatro pontos ("não", "pouco", "algum" e "muito"), o grau de acessibilidade de 26 profissões à população negra. Estas foram escolhidas de acordo com a percentagem de representatividade dos negros nas mesmas, tendo-se estabelecido cinco níveis (0 a 5%, 6 a 10%, 11 a 15%, 16 a 20, e mais de 21%).

A utilização destas escalas permite conjugar a avaliação da representação genérica das oportunidades no mercado de trabalho com a percepção de discriminação em profissões específicas, tradicionais ou não da população negra, isto é, espera-se que à percepção de menos oportunidades corresponda a percepção de maior discriminação. Os estudos às qualidades métricas destas escalas evidenciaram-nas unidimensionais, com bons índices de consistência interna (coeficientes alfa acima de .87 POOS e de .94 no PODS, e correlações item-total acima de .40 no POOS e .49 no PODS), de teste-reteste (.75 no POOS e .74 no PODS) e de validade nos diferentes estudos de construção da prova (Chung e Harmon, 1999, p. 56-60).

Mais recentemente, Heppner (1998) desenvolveu o *Career Transitions Inventory* (CTI) que se pode considerar uma medida não específica de barreiras da carreira pois avalia variáveis internas ao indivíduo consideradas recursos ou barreiras à transição da carreira. Desenvolvido por Heppner (1998, p. 137-138), está organizado em seis escalas de 12 itens cada. Cada uma operacionaliza os seguintes construtos: a) auto-eficácia; b) Eu versus foco na relação; c) motivação; d) crenças racionais; e) assumir riscos e f) controlo. Fizeram-se vários estudos de validação do CTI (Heppner, 1998; Heppner, Fuller e Multon, 1999; Heppner, Multon e Johnston, 1994) com adultos vivendo mudanças da carreira, resultantes de alterações das tarefas realizadas, mudança do local de trabalho e mudança de profissão. Os resultados permitiram chegar a cinco factores relativamente independentes entre si, com coeficientes de precisão (alfa de Cronbach)

entre .66 e .87, sendo de .85 para a escala total. Os resultados ainda apontaram para boa consistência interna do instrumento, bem como bons índices de precisão teste-reteste.

Na segunda estratégia de utilização de instrumentos não específicos da avaliação da percepção de barreiras mas que a contemplavam como dimensão a avaliar, destacaram-se o *Career Decision Scale* (CDS), de Osipow, Carney e Barak (1976), e o *My Vocational Situation* (MVS) de Holland, Daiger e Power (1980).

O CDS surge na sequência de estudos que procuram esclarecer a organização do construto de indecisão na carreira (Osipow et al., 1976, p. 234). É um instrumento constituído por duas partes, uma avaliando o grau de certeza face à escolha, e a outra avaliando os determinantes da indecisão (Dosnon, 1996, p. 166). A percepção de barreiras face à escolha seleccionada é avaliada por quatro itens. Os estudos realizados pelos autores permitiram definir uma estrutura de quatro factores, a qual não tem sido replicada em trabalhos posteriores, pelo que Osipow et al. (1980, citados por Chartrand e Camp, 1991, p. 206), apontam para a utilização da escala como medida unidimensional da indecisão na carreira. Também em Portugal, Tomás Silva (1997, p. 206), adaptando o CDS a jovens do ensino secundário, encontrou uma estrutura ligeiramente diferente da verificada por Osipow e colaboradores (1976). Neste estudo, o factor 4 apresenta três itens sobre percepção de barreiras na carreira, pelo que é aquele onde o construto tem maior peso. Possivelmente, a controvérsia acerca da estrutura factorial do CDS e a forma como os itens estão redigidos têm contribuído para a sua pouca utilização em estudos sobre barreiras na carreira. McWhirter (1997b) não o refere na sua revisão de literatura, no entanto, Slaney (1980) utilizou-o neste tipo de estudos.

O *My Vocational Situation* procura avaliar em que medida variáveis como, a Identidade Vocacional, Informação Profissional e Barreiras, podem influenciar a capacidade do indivíduo para lidar com as decisões da carreira (Holland et al., 1980, p. 1). É um questionário breve, com escalas referentes a cada uma das variáveis referidas, sendo a de barreiras constituída por quatro itens que avaliam obstáculos externos face a escolhas da carreira. A prova apresenta, na generalidade, problemas quanto à validade de construção. Por sua vez, a escala de barreiras tem um coeficiente de precisão baixo, devendo-se considerar mais como lista de verificação de comportamentos (Holland et al. 1980, p. 3). Apesar das limitações da escala, tem sido utilizada na investigação sobre percepção de barreiras da carreira (Heppner, Cook, Stroizer e Heppner, 1991; Lucas e



Epperson, 1990). Em Portugal fizeram-se trabalhos de adaptação com alunos do ensino secundário (Silva, 1997). Esta investigação revelou uma estrutura de quatro factores que não corresponde aos teoricamente esperados. Os índices de precisão da escala de Barreiras também se revelaram baixos, o que, segundo Silva (1997, p. 217), se deveu ao facto de os quatro itens da escala se distribuírem por três factores. Por sua vez, Lima (1998, p. 267-290), na adaptação portuguesa a alunos universitários, voltou a verificar baixos coeficientes de precisão (Kuder-Richardson 20) na escala de Obstáculos, .36. Encontrou ainda uma estrutura de dois factores, em que ao primeiro correspondiam as escalas de Identidade Vocacional e Informação sobre as Profissões, e um segundo factor a que correspondia a escala de Obstáculos.

*Avaliação quantitativa da percepção de barreiras da carreira: Instrumentos específicos de avaliação.* Consideram-se nesta categoria os instrumentos cujo único objectivo é o de avaliarem barreiras da carreira. O aparecimento deste tipo de instrumentos resultou da importância que o construto começou a ter nos estudos da carreira, exigindo a sua operacionalização de modo a conseguir-se maior objectividade dos resultados, que permitisse a comparabilidade e generalização dos mesmos.

A primeira medida estandardizada da percepção de barreiras, com alguma solidez conceptual e metodológica, foi o *Perceived Occupational Goal Blockage* (PGB) de Howel, Frese e Sollie (1984). No entanto foi nos anos 90 que surgiram as medidas mais sofisticadas deste construto e, por isso, as que têm merecido maior atenção da teoria, da investigação e da prática neste âmbito. Estão nestas condições o *Career Barriers Inventory* (CBI; Swanson et al., 1996), dirigido a universitários e adultos, o *Perception of Educational Barriers* (PEB; McWhirter, Rasheed, & Crothers, 2000) e o *Perception of Barriers Scale* (POB; McWhirter et al., 1997). Mais recentemente, Cardoso e Ferreira Marques (Cardoso, 1999; Cardoso e Ferreira Marques, 2001) desenvolveram o *Inventário de Percepção de barreiras da Carreira* (IPBC), dirigido a adolescentes frequentando o ensino secundário.

#### *Perceived Occupational Goal Blockage*

O PGB foi construído para responder às grandes limitações conceptuais e metodológicas das primeiras formas de avaliação das barreiras da carreira. Dirigido a adolescentes e adultos, neste inventário coloca-se a questão, "Que impacto terão cada

uma das seguintes condições em evitar que consiga o emprego desejado?", que deverá ser respondida numa escala de quatro pontos (1 - "*Nenhum*" a 4 - "*Muito*"), para 10 itens: 1) Não ter dinheiro; 2) A escola que frequento; 3) Os pais não se interessarem; 4) A minha raça; 5) Não me querer deslocar; 6) Este tipo de empregos escassear; 7) Poucas oportunidades de emprego na região em que vivo; 8) Não haver escolas técnicas ou universidades na região em que vivo; 9) Desconhecer as oportunidades existentes; 10) Não ser suficientemente inteligente (Howell et al., 1984, p. 328).

O inventário evidenciou níveis adequados de precisão e validade, expressos em coeficientes de consistência interna ( $\Omega$ ) entre .71 e .89 em diferentes estudos e na capacidade de evidenciar diferenças significativas entre grupos de participantes em função da raça, género e fase da carreira da carreira (Howell et al., 1984, p. 341).

#### *O Career Barriers Inventory*

O CBI surge da necessidade de construir um instrumento psicometricamente sólido que permitisse avaliar um universo alargado de barreiras relacionadas com a carreira e, por conseguinte, facilitasse maior conhecimento dos processos associados ao construto (Swanson e Tokar, 1991b, p. 346 e 357).

A primeira versão (Swanson e Tokar, 1991b) era constituída por 112 itens, que foram elaborados considerando a revisão bibliográfica e as primeiras investigações destes autores (Swanson e Tokar, 1991a). Os participantes eram universitários, a quem se pedia que assinalassem, numa escala de sete pontos (1 - "*Não dificultará de modo nenhum*" a 7 - "*Dificultará completamente*"), o grau em que cada barreira dificultaria a progressão na carreira. Estes itens foram redigidos de modo a reflectirem um conjunto de barreiras que poderiam surgir em diferentes momentos e contextos, tais como, tomar decisões da carreira, entrada no mundo do trabalho após estudos superiores, desempenho profissional, discriminação no trabalho e relação família-trabalho. Os itens foram depois organizados em 18 escalas a partir dos estudos factoriais realizados. Estas forneceram bons indicadores psicométricos que traduziam índices de consistência interna (avaliados a partir do coeficiente de precisão alfa de Cronbach) de .81, para a média das escalas, e entre .53 e .94, quando analisadas em separado. Os índices de intercorrelação das escalas variavam entre .11 e .68, sendo a intercorrelação média de .32. O inventário também revelou bons índices de validade convergente e discriminante,

Bastante” a “Discordo Bastante”, sobre a eventualidade de ocorrência de cada uma das barreiras.

Em termos psicométricos, cada uma das escalas acima referidas apresentou coeficientes de precisão alfa de Cronbach, de .89, .79 e de .74, respectivamente (McWhirter, 1997b, p. 131). Apesar do coeficiente de precisão da escala total ser bom (.84), esta primeira versão apresentou limitações, por faltarem itens que abordassem aspectos como a gravidez, planos de casamento ou outra forma de vida a dois e a relevância do suporte familiar, cuja presença facilitaria a compreensão da natureza das barreiras associadas à família (McWhirter, 1997b, p. 138).

#### *O Perception of Educational Barriers*

O PEB é um instrumento que avalia barreiras específicas a estudos pós ensino secundário, desenvolvido a partir do POB (McWhirter, 1997a, p. 5). Tal como o POB, este dirige-se a jovens do ensino secundário, no entanto, tem a particularidade de procurar avaliar a percepção de barreiras como processo, constituindo-se como contributo para clarificar dinâmicas que lhe estão subjacentes. Existem 28 itens que são respondidos por três vezes relativamente a: a) probabilidade de a barreira ocorrer (quatro alternativas de resposta de *Não Ocorrerá* a *Ocorrerá Definitivamente*); b) magnitude da sua ocorrência (quatro alternativas de resposta de *Não Será Barreira* a *Será uma Grande Barreira*) e c) grau de dificuldade em ultrapassar a barreira (quatro alternativas de resposta de *Nada Difícil* a *Extremamente Difícil*). A cada uma das modalidades de resposta corresponde uma sub-escala, cujos resultados podem variar entre 28 e 112 pontos.

O inventário evidencia bons índices de consistência interna, coeficientes de correlação alfa de Cronbach para os resultados da escala total e das subescalas de ocorrência, magnitude e dificuldade da barreira de .96, .89, .88 e .92, respectivamente. O coeficiente de correlação teste-reteste para os resultados da escala total, num intervalo de 9 semanas, foi de  $r = .57$  (McWhirter et al., 2000, p. 332). Esta medida da percepção de barreiras também revela bons índices de validade concorrente com o *Perceived Occupational Goal Blockage* (Howell et al., 1984) num estudo de McWhirter e colaboradores (1997, p. 5). A análise factorial em componentes principais mostrou resultados que apontando para uma estrutura unifactorial, revelando que o PEB avalia um só construto, em vez de três aspectos diferentes da percepção de barreiras. Quando

da aplicação do inventário, observações dos participantes revelam que o facto de responderem por três vezes aos mesmos 28 itens leva-os a sentirem-se confusos e a considerarem as três dimensões da percepção de barreiras como idênticas (McWhirter et. al., 1997, p. 10; 2000, p. 338).

#### *O Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira*

O IPBC inspirou-se no modelo teórico de Swanson sobre percepção de barreiras e na estrutura do CBI-R (Swanson et al., 1996). Esta proximidade teórica e metodológica está especialmente presente nos seguintes aspectos: a) os itens terem sido organizados em dimensões de acordo com as escalas estabelecidas para o CBI-R pois eram suficientemente abrangentes para incluir as dimensões e itens retirados da revisão de literatura; b) dos 90 itens que constituíram o inventário, 61 foram adaptados do CBI-R por terem um conteúdo conceptualmente pertinente para a população a estudar; c) os participantes terem que indicar numa escala de sete pontos (1 = “Não é ou não será uma barreira para mim” até 7 = “Dificultará completamente”) a sua resposta, tal como no CBI-R (Cardoso, 1999, p. 81).

No entanto, há diferenças que convém salientar: a) por se considerar que podia implicar itens importantes para a população estudada, foi adicionada a dimensão “Discriminação Por Outros Factores” que não fora considerada no CBI-R; b) introduziram-se 29 itens especialmente para a população estudada, entre os quais se destacam os referentes à transição para estudos após o 12º ano de escolaridade; c) procurou-se maior objectividade nas instruções a dar aos participantes. Tal como no CBI-R, era pedido que *“para cada afirmação pense se é ou será uma barreira para si. Indique o grau em que pensa que dificultará a sua progressão na carreira.* No entanto, acrescentou-se ainda *“Atenção, para cada uma das barreiras não responda imaginando situações que não está a viver ou que não pensa vir a viver”* que era seguido de um exemplo facilitador do esclarecimento. Deste modo procurava-se evitar que os jovens ao responderem construíssem realidades que não as suas.

O inventário foi submetido a um estudo piloto com 118 estudantes do 12º ano de escolaridade para verificar a adequabilidade da redacção dos itens e instruções de aplicação, o que permitiu proceder à revisão e organizar a forma utilizada nesta investigação (Cardoso, 1999).

permitindo ainda obter resultados diferenciados em função do género (Swanson e Tokar, 1991b, p. 347-357).

Entretanto surgiu a necessidade de proceder à revisão do CBI, já que a prova era muito extensa, exigindo tempos de aplicação longos, e algumas das escalas tinham mais itens que os considerados necessários para medir as respectivas dimensões do construto. A primeira versão reduzida, o Career Barriers Inventory – Short (CBI – S), resultou de nova análise dos resultados da amostra de 558 universitários, que levou à elaboração da versão original. Neste estudo fizeram-se três alterações importantes: 1) rejeitaram-se 28 itens e reduziu-se o número de escalas para 16, a partir de análise factorial; 2) sete itens foram colocados em escalas diferentes das iniciais e 3) reformulou-se a redacção de seis itens de modo a clarificar o seu conteúdo. Estas alterações foram testadas num conjunto de estudos posteriores que as confirmaram (Swanson et al., 1996, p. 223).

Após estes estudos, realizaram-se novos trabalhos centrados na revisão da estrutura e definição das escalas do CBI, que originaram a actual versão, o CBI – R (Swanson e Daniels, 1995c, citado por Swanson et al., 1996, p. 225). As alterações consistiram em introduzir 12 novos itens que permitiram aumentar a escala de Discriminação Racial e criar duas novas - Restrições do Mercado de Trabalho e Dificuldades de Socialização/Redes: eliminaram-se 21 itens, recuperaram-se quatro da primeira versão, clarificou-se o conteúdo da generalidade dos itens, e estes foram colocados aleatoriamente, em vez de agrupados por escalas, como até aí fora feito. Estas modificações levaram a que o CBI – R fosse constituído por 70 itens organizados em 13 escalas:

1. Discriminação sexual
2. Falta de confiança
3. Conflito de Papéis Múltiplos
4. Conflito Entre as Exigências de Carreira e os Filhos
5. Discriminação Racial
6. Preparação Inadequada
7. Desaprovação por Outros Significativos
8. Dificuldades de 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/Redes

A organização das escalas implicou que, para alguns itens, o critério de conteúdo se sobrepusesse ao critério empírico, o que não prejudicou as qualidades psicométricas da prova. Esta apresenta coeficientes de precisão (alfa de Cronbach) que variam entre .86, na escala de Discriminação Sexual e .64, na escala de Dificuldades de Socialização/Redes. Esta escala e a de Restrições do Mercado de Trabalho são as novas escalas, e também as únicas com coeficientes de precisão abaixo de .70.

A intercorrelação das escalas é, na generalidade, elevada, se bem que haja alguma variabilidade, pois os índices oscilam entre .27 e .80, sendo .60 o valor médio. As intercorrelações mais elevadas registam-se entre as escalas de Discriminação Sexual e de Discriminação Racial, e entre as escalas de Conflito de Papéis Múltiplos e Conflito Entre as Exigências da Carreira e os Filhos (Swanson et al., 1996, p. 231).

O CBI é um instrumento multidimensional que avalia um vasto universo de barreiras da carreira. O seu desenvolvimento, pela fundamentação teórica e empírica associada, representou o mais importante contributo para conhecer o construto de percepção de barreiras na carreira.

*O Perception of Barriers Scale*

O POB dirige-se a jovens que frequentam o ensino secundário (McWhirter et al., 1997, p. 128-129). Avalia barreiras relativas a discriminação sexual e étnica no trabalho e na transição e progressão no ensino superior. Consiste numa escala de 24 itens organizados em três subescalas. A primeira avalia a discriminação sexual e étnica esperada no trabalho e é constituída por oito itens (e.g. "No futuro, provavelmente... serei discriminado(a) devido ao meu género" ou "No futuro, provavelmente... serei tratado de forma diferente devido à minha etnia/raça"). A segunda é constituída por nove itens relativos a barreiras que expressam dificuldades em prosseguir estudos após o ensino secundário. A terceira subescala é composta por cinco itens que têm a ver com barreiras esperadas no curso superior (e.g. "Dificuldades monetárias", "Atitude negativa dos familiares"). Os dois últimos itens têm a ver com percepção de barreiras no geral e confiança para lidar com essas barreiras no geral. O indivíduo deve responder numa escala de zero a cinco pontos, com alternativas de resposta, que vão de "Concordo

O IPBC é constituído por nove escalas. Estas foram definidas a partir de análise factorial em componentes principais das respostas a todos os itens, com posterior rotação VARIMAX. Escolheram-se como critérios para a selecção dos factores: a) valor próprio superior a 1 (critério de Kaiser); b) o *scree test* de Cattell; c) itens com saturação acima de .40 no factor; e d) itens com saturações inferiores a .40 no factor, desde que não tivessem saturações próximas noutros factores e simultaneamente o seu conteúdo parecer adequado ao factor considerado. As escalas assim obtidas, explicam 53.7% dos resultados e apresentam entre si relações muito próximas que se traduzem por intercorrelações variando entre .73 e .34, e com um índice médio de .69. A estreita relação das diferentes componentes da percepção de barreiras foi confirmada pela análise factorial em componentes principais, às escalas do IPBC, que revelou um Factor Geral de percepção de barreiras na carreira que explica 61.9% da variância dos resultados (Cardoso, 1999, p.103-130).

Os indicadores da consistência interna (alfa de Cronbach) das escalas do IPBC são bons, evidenciando coeficientes entre .70 e .93, sendo a mediana de .85. O coeficiente de .70 surge na escala de Barreiras Múltiplas o que, possivelmente, se pode dever ao facto de ser constituída por um conjunto de itens cujos conteúdos apresentam menor proximidade entre si. As diversas escalas apresentam ainda índices satisfatórios de validade convergente (i. e., correlação item-total) e de validade discriminante (i. e., a diferença entre a correlação do item com o total da sua escala e do item com o total das restantes escalas).

Integrado na presente investigação, o IPBC foi revisto, o que levou a uma nova versão com 75 itens, descrita no quinto capítulo, referente ao estudo de revisão do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira.

O terceiro momento na avaliação da percepção de barreiras é marcado pela construção de medidas focadas em tipos específicos de barreiras, e resultou da confluência de determinantes teóricos e práticos. Em termos teóricos, existe a grande influência que a concepção sócio-cognitiva da carreira tem actualmente na investigação e na prática sobre barreiras da carreira, através da sua concepção situacional e específica da acção humana. Assim, considera-se que a avaliação da percepção de barreiras, tal como dos construtos sócio-cognitivos associados, deverá fazer-se a partir de medidas construídas para avaliar domínios particulares de funcionamento por oposição ao

recurso a medidas genéricas que incluam itens pouco relevantes para o domínio do funcionamento a ser analisado (Bandura, 1986, p. 411). Para Lent e colaboradores (2000, p. 40) esta especificação sintetiza-se na seguinte sequência de questões a que a avaliação da percepção de barreiras deverá responder: que tipos de barreiras, são esperadas ou vividas por que pessoas, em que momento do seu processo de escolha e, que impacto provocam?

Em termos práticos, outro factor que tem contribuído para o aparecimento de instrumentos muito específicos prende-se com a expansão dos estudos sobre percepção de barreiras a múltiplas instituições interessadas em compreender restrições ao desenvolvimento da carreira vividas pelos seus colaboradores, o que exigiu medidas do construto sensíveis às especificidades das populações estudadas. É exemplo deste tipo de avaliação, a realizada por Bulger e Mellor (1997, p. 938), para estudar as barreiras à participação de mulheres em actividades sindicais. A metodologia escolhida foi, a partir de revisão bibliográfica, identificar tipos de barreiras mais comuns às mulheres em geral e a este tipo de contexto profissional. Depois seleccionaram um total de 12 itens avaliando *barreiras da comunidade* (2 itens), *barreiras familiares* (4 itens), *barreiras sindicais* (3 itens) e *barreiras profissionais* (3 itens). Aos participantes é pedido que indiquem primeiro se a barreira existe ou não (0 = *não*, 1 = *sim*) e depois, se existir, em que grau influencia a sua participação nas actividades sindicais (0 = *não influencia de todo* a 100 = *influencia muito*). Os estudos psicométricos do instrumento evidenciaram uma estrutura factorial correspondendo às quatro escalas referidas, com índices de precisão (coeficiente alfa de Cronbach) de .75, .73, .81 e .72, respectivamente.

Outro exemplo, é o de um questionário construído por Forster (2001, p. 31), para estudar, em docentes do ensino superior, a percepção das oportunidades de desenvolvimento da carreira, do conflito entre o papel familiar e de trabalhador, e das iniciativas da universidade para promover a igualdade de oportunidades. O questionário tem cinco partes: 1) informação demográfica; 2) questões sobre o trabalho e progressão na carreira (grau académico, tempo de serviço e detalhes sobre as promoções); 3) atitudes relativas à igualdade de oportunidades na universidade; 4) assuntos pessoais e familiares (responsabilidades domésticas e na educação dos filhos, conflito entre o papel familiar e de trabalhador); 5) consequências da interrupção da actividade profissional quando do nascimento dos filhos. Num total de 35 itens só 16 avaliam barreiras da carreira a partir de uma escala de cinco pontos (1 – *Completo acordo* a 5 – *Completo*



*desacordo*). Sete itens respeitantes a problemas na selecção, na promoção e na igualdade de oportunidades, e nove itens relativos a conflito entre o papel familiar e de trabalhador. Não são dadas informações sobre as qualidades psicométricas do questionário.

### *2.2.2. A Intervenção nas Barreiras da Carreira*

A investigação mostra que pessoas de diferentes idades e em diferentes contextos têm consciência da existência de barreiras da carreira (Swanson et al., 1997, p. 444). Também mostra que as barreiras da carreira podem influenciar negativamente o desenvolvimento da carreira, quando restringem as alternativas ou dificultam os ajustamentos que o indivíduo procura neste percurso (Gottfredson, 1981, p. 570; Hackett e Betz, 1981, p. 335; Harmon, 1977, p. 198). Revela ainda que em grupos minoritários as barreiras assumem padrões específicos que contribuem para explicar a segregação profissional dessas populações. Estes dados remetem para a importância de as diferentes modalidades de intervenção no desenvolvimento da carreira contemplarem a problemática das barreiras não só na ajuda às escolhas e ajustamentos que se colocam mas assumindo também um papel social, enquanto promotor de condições favoráveis à igualdade de oportunidades.

As intervenções focadas na problemática das barreiras da carreira podem perspectivar-se a dois níveis: 1) intervenção primária, incidindo na cultura, nas estruturas, nos processos organizacionais e educacionais que tendem a perpetuar alguns tipos de barreiras da carreira; 2) intervenção secundária, em que o aconselhamento da carreira ou a implementação de programas de desenvolvimento pessoal e da carreira em empresas ou escolas procuram preparar os indivíduos para o confronto com as barreiras da carreira.

*A intervenção primária.* A este nível, as práticas vão ao encontro do que sabemos sobre o processo de percepção de barreiras, isto é, os sistemas de apoio tendem a minimizar os efeitos negativos do confronto com as barreiras da carreira (Lent et al., 2000; Lent et al., 2001).

Desde cedo, a abordagem à carreira das mulheres permitiu identificar um conjunto de determinantes da sua segregação no mercado de trabalho e, simultaneamente, apontou para medidas preventivas da desigualdade no trabalho. Esta função social da investigação sobre barreiras da carreira tem contribuído para a

vitalidade que as abordagens diferenciais têm actualmente e constitui-se como dos mais importantes contributos da investigação, neste âmbito, para a prática da psicologia vocacional.

As estratégias de intervenção apresentam-se de acordo com dois grandes tipos de contextos a que a psicologia vocacional tem dado grande atenção: o organizacional e o educacional.

Em contexto organizacional, a implementação de modalidades de intervenção para lidar com as barreiras da carreira pode integrar-se no que actualmente se considera a gestão integrada de recursos humanos. Isto é, essas práticas devem enquadrar-se na política de gestão das pessoas, que integrada na estratégia organizacional, vão contribuir para a satisfação dos clientes internos e externos à organização. Deste modo evitam-se medidas avulso, desenquadradas dos objectivos da organização e que, nalguns casos, poderão tornar-se o problema e não a solução. Por exemplo, desenvolver medidas pontuais de prevenção de barreiras relativas à discriminação, não integradas na política global de recursos humanos mas apenas dirigidas aos grupos de risco, pode levar à sua perversão, tornando-as factores de discriminação. Esta perspectiva abrangente da intervenção concretiza-se no que Caeiro (2003, p. 30) considera as cinco vertentes das políticas de recursos humanos que mais influenciam a mudança de valores e de atitudes, nas pessoas e na cultura das organizações: as políticas de recrutamento e selecção, de avaliação, de desenvolvimento de competências, de recompensas e de desenvolvimento da carreira.

Nesta lógica, e ao mesmo tempo fiel à sua perspectiva motivacional das barreiras da carreira, London (1998, p. 89-100) propõe um conjunto de medidas não específicas das barreiras da carreira, que tocam as várias vertentes das políticas de recursos humanos referidas, procurando influenciar positivamente os níveis de *resiliência*, de *insight* e de *identidade da carreira* e, conseqüentemente, a capacidade dos indivíduos de lidar com as barreiras da carreira. Para promover a *resiliência da carreira*, London (1998, p. 92) considera importante reconhecer o sucesso dos desempenhos, estimular a assunção de riscos, a inovação e a não valorização das conseqüências negativas dos insucessos. Destaca ainda, cultivar a coesão de grupo através do trabalho em equipa, implicando a colaboração entre todos. A estimulação do *insight da carreira* far-se-á apoiando os colaboradores na definição de objectivos, disponibilizando informação de carreira e dando feedback sobre os desempenhos. Assim, o planeamento e o

conhecimento de si e do contexto serão conseguidos. Finalmente, a *identidade da carreira* pode promover-se através do maior envolvimento no trabalho, quando se propõem novos desafios, responsabilidades e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional (London, 1998, p. 92).

Atendendo a propostas de intervenção, em contexto organizacional, específicas às barreiras da carreira, temos que a discriminação sexual e étnica, e o conflito entre o papel familiar e o de trabalhador, são as barreiras a que se tem dedicado maiores esforços de investigação e intervenção. O facto deve-se à consciência de que este tipo de barreiras pode levar ao subaproveitamento de colaboradores talentosos, com consequências na competitividade das organizações. Assim, têm-se feito propostas de intervenção nas estruturas e nos processos das organizações, que apresentamos organizadas em cada uma das cinco áreas em que se expressam as políticas de recursos humanos.

No *recrutamento e selecção*, as medidas visam a paridade no acesso das mulheres e de minorias a lugares especialmente importantes na organização, pela redução das práticas discriminatórias (Jackson, 2001, p. 33; Russell, 1994, p. 297). Assim, alertam-se os responsáveis pelo recrutamento, para cuidarem a redacção das descrições de profissões ou de anúncios de candidatura a emprego, no sentido de não difundirem mensagens sexistas e racistas subtis (Downey e Lahey, 1988, p. 244). Já no processo de selecção, é importante os avaliadores terem consciência dos seus estereótipos e dos estereótipos que a redacção dos itens e a standardização dos resultados dos instrumentos de avaliação psicológica podem veicular, de modo a não desfavorecerem mulheres e minorias étnicas, nas questões que colocam e nas avaliações que fazem (Downey e Lahey, 1988, p. 246; Fitzgerald e Betz, 1992, p. 108-113; Forster, 2001, p. 28).

Na *avaliação do desempenho*, é importante introduzir como critério a capacidade dos gestores em atenderem às necessidades das minorias e, desta forma, estimularem acções concretas nesse sentido. É ainda importante que os critérios de avaliação do desempenho contemplem ponderações para falhas relativas às dificuldades em conciliar o papel familiar e o de trabalhador (Forster, 2001, p. 30). Também se fazem propostas para as organizações terem iniciativas que sensibilizem os avaliadores para os seus estereótipos de papel sexual, especialmente na avaliação de competências de liderança das mulheres (Jackson, 2001, p. 34).

Quanto ao *desenvolvimento de competências*, aponta-se o papel da gestão de recursos humanos para tornar as organizações contextos de aprendizagens contínuas, permitindo-lhes adaptarem-se às crescentes exigências de mudança e competitividade (Hall e Mirvis, 1995, p. 125-126; Law, 2000, p. 243-244). Desta forma, os colaboradores sentem que a organização precisa deles e está interessada na sua preparação para confrontar os desafios que se perspectivam. A rotatividade de tarefas é uma iniciativa a ter em conta para ampliar as competências e a visibilidade de mulheres em actividades menos tradicionais (Jackson, 2001, p. 33; Russell, 1994, p. 290). Também se propõe a sensibilização à importância da diversidade de colaboradores para a organização (Jackson, 2001, p. 34), a preparação das mulheres e minorias para os lugares de decisão, o desenvolvimento de competências de assertividade que permitam mais auto-confiança e a afirmação do seu estilo de liderança (Ackah e Heaton, 2003, p.140; Russell, 1994, p. 300-301).

Na *atribuição de recompensas e no reconhecimento do trabalho*, expressam-se muitas vezes práticas discriminatórias a que uma gestão integrada dos recursos humanos deverá atender. A este nível, a desigualdade na remuneração e nas promoções são as barreiras mais comuns aos grupos minoritários. A mudança destas práticas discriminatórias resulta das propostas feitas para as restantes áreas de intervenção da gestão de recursos humanos, bem como de medidas legislativas para a igualdade de direitos face ao trabalho. No caso das mulheres, consideram-se ainda as mudanças organizacionais visando facilitar a conciliação do papel familiar com o de trabalhador, não enquanto reforço da responsabilização das mulheres no papel familiar, mas como facilitadores do seu envolvimento no papel de trabalhador (Downey e Lahey, 1988, p. 244). A propósito, Ferreira (1993) considera que as mulheres muitas vezes preferem empresas pequenas, praticando remunerações mais baixas, pois "podem beneficiar de certos "arranjos" com as entidades patronais, como seja alguma flexibilidade de horários ou mesmo a possibilidade de realizar parte das tarefas em casa, tendo em vista a compatibilização das responsabilidades domésticas com as profissionais" (p.249).

Na promoção do *desenvolvimento da carreira*, também se considera a generalidade das iniciativas referidas, visando apoiar mulheres e indivíduos de minorias étnicas no confronto com barreiras ao seu desenvolvimento na organização. Outra estratégia a referir é o recurso a mentores que apoiem a integração na organização e o ajustamento à organização, facilitando o estabelecimento de redes informais de

comunicação importantes para o conhecimento das oportunidades de desenvolvimento da carreira, promovendo a visibilidade do colaborador, funcionando como modelos de papel em tarefas pouco tradicionais ao género ou etnia de pertença, e ajudando a lidar com o impacto emocional das barreiras (Ackah e Heaton, 2003, p. 140; Arnold, Cooper e Robertson, 1998, p. 410; Linehan et al., 2001, p. 12). Sendo uma estratégia reconhecida pela prática e investigação em contexto organizacional, como importante ao desenvolvimento da carreira dos colaboradores (Arnold, 2001, p. 37), as mulheres têm beneficiado pouco deste apoio, em contextos profissionais pouco tradicionais, o que Linehan e colaboradores (2001, p.13) consideram dever-se a os homens, maioritários nestes contextos, preferirem ser modelo de indivíduos do mesmo género.

A gestão de recursos humanos também pode contribuir para mudanças organizacionais que facilitem a conciliação do papel familiar com o de trabalhador. As propostas vão no sentido de as organizações criarem serviços onde as mulheres possam deixar os filhos, permitirem horários de trabalho mais flexíveis ou a realização de parte do trabalho em casa, recorrendo às novas tecnologias. Estas mudanças atestam o reconhecimento da vida familiar na actividade profissional, em que o conflito de papéis deixa de ser só um problema dos trabalhadores para também começar a ser entendido como um problema das empresas (Jackson, 2001, p. 34; Russell, 1994, p. 295).

Em contexto educacional também preconizamos uma visão integrada da intervenção de desenvolvimento vocacional, fundamentada no reconhecimento da importância do sucesso escolar como condição básica desse desenvolvimento (Arbona 2000, p. 270; Lewis, Savickas e Jones, 1996, p. 95-97; Pinto, 2004, p. 189-192). Esta perspectiva alargada da intervenção vocacional situa a orientação escolar e profissional no projecto educativo da escola e do aluno, levando os serviços de psicologia a serem "compreendidos como uma proposta verdadeiramente educativa e não apenas como uma proposta administrativa, clínica ou remediativa e dependente" (Taveira, 2004, p. 225). Este quadro alargado de actuação perspectiva práticas que vão de modificações nas características e funcionamento dos sistemas educativos, com implicações no desenvolvimento vocacional dos jovens, a intervenções envolvendo os professores no processo de desenvolvimento vocacional, através de estratégias infusivas e aditivas de educação para a carreira (Pinto, Taveira e Fernandes, 2003, p. 38). É nesta matriz que situamos algumas das nossas propostas de intervenção.

Relativamente a modificações nas características dos sistemas educativos, o trabalho de Watts e Ferreira Marques (1978) para a UNESCO é importante referência. O problema é situado na seguinte questão: "a cada nível escolar, como é que a organização tradicional do sistema educativo e os conteúdos educacionais ajudam ou dificultam o acesso dos alunos a níveis subsequentes de ensino e ao mundo do trabalho?" (Ferreira Marques, 1980, p. 215). A resposta a esta questão inspira as propostas que se apresentam para maximizar a igualdade de oportunidades nas escolhas da carreira. Apresentamo-las estruturadas do geral para o específico quanto ao número de alunos e tipo de barreiras a que se dirigem.

Ao nível da organização do sistema educativo é importante que: 1) a estrutura não exija a realização de escolhas vocacionais precoces, decisivas do seu futuro escolar e da carreira. A falta de maturidade vocacional para as realizar fragiliza a sua agência pessoal, deixando-os mais susceptíveis às influências sociais; 2) se aumente a mobilidade entre as diferentes vias de estudos de modo a reduzir as consequências negativas das reestruturações que os jovens fazem dos projectos vocacionais.

Ao nível dos conteúdos curriculares temos medidas mais genéricas envolvendo a mudança de conteúdos educativos, visando promover o sucesso académico e a aquisição de competências facilitadoras da adaptação ao mundo do trabalho. Todas as propostas feitas por London (1998, p.93-98) para promover a motivação da carreira em contexto organizacional, bem como as de Pinto e colaboradores (2003, p. 46-52) também aqui podem ser integradas.

Também é possível considerar propostas de intervenção primária em contexto educativo, dirigidas a barreiras da carreira muito específicas. Nesta perspectiva, a discriminação sexual, a discriminação étnica e o conflito do papel familiar com o de trabalhador são as que têm merecido maior atenção porque, desde muito cedo, podem condicionar o desenvolvimento da carreira dos jovens estudantes. Algumas iniciativas têm sido propostas para atenuar os efeitos dos estereótipos de papel e relativos ao grupo étnico nas escolhas que os estudantes fazem no seu percurso escolar. Neste sentido, consideramos fundamental a implicação dos professores no processo de desenvolvimento vocacional. Esse trabalho deverá iniciar-se na formação de professores, através da difusão de boas práticas pedagógicas visando a concretização da igualdade de oportunidades (Instituto do Emprego e Formação Profissional, 2004, p. 25) e integrando as temáticas da igualdade de género e do multiculturalismo. As propostas

de Chung (2000, p. 199) e de Leong e Hardin (2000, p.203) poderão complementar-se muito bem na formação dos professores/educadores para a temática do multiculturalismo nas escolhas da carreira. Na primeira, procura-se que os professores se consciencializem dos seus estereótipos culturais, enquanto que na segunda sensibiliza-se para a influência das especificidades culturais dos alunos nos seus projectos da carreira.

Ao nível da prática pedagógica, será relevante a infundir nos currículos e materiais pedagógicos, as perspectivas sobre igualdade de oportunidades em função do género (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 2004, p. 25; Gilbert, 1992, p. 407) e do grupo étnico de pertença. Outro tipo de estratégia passa por evitar linguagem sexista nos textos escolares (Fitzgerald e Betz, 1992, p. 105). Estas formas de intervenção deverão concretizar-se o mais cedo possível, coincidindo com fases em que estas representações ainda não estão muito estruturadas.

Finalmente, a intervenção poderá fazer-se permitindo o acesso a informação escolar e profissional que exponha os jovens a modelos profissionais não tradicionais ao género e os dessensibilize aos estereótipos profissionais. Ainda a este nível será importante o contacto com profissionais exercendo actividades pouco tradicionais ao género ou grupo étnico de pertença (Betz, 1992, p. 24).

*Intervenção secundária: O aconselhamento da carreira.* As diferentes estratégias de aconselhamento focadas na percepção de barreiras devem assentar numa condição básica, a de que a qualidade da relação de ajuda é das dimensões mais importantes para o sucesso de qualquer intervenção em aconselhamento psicológico (Safran e Muran, 2000, p. 1; Warwar e Greenberg, 2000, p. 573). Outras existem, mais específicas à problemática das barreiras da carreira, que também devem ser tidas em conta. Entre estas, é condição importante situar os problemas do cliente no momento de desenvolvimento da carreira e no contexto sócio-cultural em que este as vive. A segunda condição aponta para que o interventor tenha conhecimento das especificidades do desenvolvimento da carreira de grupos minoritários. Em terceiro lugar surge a importância da consciencialização dos seus estereótipos e dos possíveis que poderão estar presentes nos instrumentos de avaliação psicológica utilizados (Betz, 1994, p. 32-35; Bingham e Ward, 1994, p. 178; Fitzgerald e Betz, 1992, p. 112-114; Russell, 1994, p. 269). Estas condições permitirão empatizar com as experiências de discriminação a

que os seus clientes estão sujeitos e promover intervenções contextualizadas facilitadoras do desenvolvimento da carreira (Jackson e Nutini, 2002, p. 72), minimizando os riscos de o próprio processo de aconselhamento poder funcionar como barreira da carreira.

No aconselhamento da carreira, a problemática das barreiras da carreira é considerada de forma mais explícita na perspectiva sócio-cognitiva (Lent et al., 1994; Swanson e Woitke, 1997; Luzzo, 2000), na da motivação para a carreira (London e Noe, 1997; London, 1998) e na narrativa (Savickas, 1998; 2005).

Na perspectiva sócio-cognitiva, ajudar os indivíduos a fazerem escolhas da carreira deve ir para lá da ajuda à análise dos interesses, dos objectivos e das crenças subjacentes, contemplando também a análise das barreiras que dificultam a concretização das preferências em escolhas condizentes (Brown e Lent, 1996, p. 361; Swanson e D'Archiardi, 2005, p. 365-366). A intervenção envolve duas grandes componentes, uma relativa ao desenvolvimento de competências de confronto com as barreiras e a outra relativa à motivação para utilização dessas competências, através da promoção de expectativas de auto-eficácia, expectativas de resultado e estilos atribucionais positivos.

A primeira formulação de uma intervenção sócio-cognitiva no aconselhamento à problemática das barreiras da carreira foi feita por Nancy Betz (1992), a partir da sua proposta de utilização da teoria da auto-eficácia para expandir as preferências dos indivíduos por actividades não tradicionais ao seu género. Nesta proposta, o fortalecimento das expectativas de auto-eficácia relativamente ao prosseguimento de carreiras não tradicionais era o foco da intervenção, e fazia-se pela exposição a modelos de papel não tradicional, ajudando na gestão da ansiedade associada ao desempenho desses papéis, criando condições de apoio e sucesso no exercício de actividades não tradicionais. Posteriormente, Brown e Lent (1996, p. 361-362) propuseram um modelo de intervenção mais abrangente que o de Betz, pois contempla outras variáveis sócio-cognitivas além das expectativas de auto-eficácia, e porque foca outras barreiras além das relativas ao prosseguimento de carreiras não tradicionais. Na apresentação deste modelo, integramos as propostas de Albert e Luzzo (1999, p. 434-435) quanto à importância de se considerarem os tipos de atribuição causal feitos pelos indivíduos. Esta opção resulta não só da nossa concordância com a proposta de Albert e Luzzo, mas também de os conceitos a integrar se situarem numa concepção sócio-cognitiva do



funcionamento humano, pelo que a prática não perde coerência conceptual. A intervenção inicia-se com a identificação das possíveis barreiras da carreira, a partir da lista decisional (Brown e Lent, 1996, p. 361-362) descrita na secção deste capítulo relativa à avaliação qualitativa da percepção de barreiras. Esta modalidade avaliativa foi utilizada, por não existirem instrumentos de medida da percepção de barreiras suficientemente desenvolvidos, pelo que Brown e Lent deixaram em aberto a possibilidade de também se recorrer à utilização de metodologias quantitativas. Depois de identificadas as barreiras, avalia-se através de entrevista clínica ou de um inventário, o tipo de atribuição causal bem como as expectativas de auto-eficácia e de resultado face à mesma. A avaliação da atribuição causal é importante, pois permite saber se a barreira é ou não ultrapassável, evitando-se o risco de levar o indivíduo a trabalhar o confronto com barreiras inultrapassáveis. Por exemplo, se o indivíduo considera determinada barreira como incontrolável e causada por factores externos, avalia-se o realismo desse tipo de atribuição causal a partir da identificação de evidências a favor e contra a atribuição feita (McMullin, 2000, p. 58). Caso a atribuição causal fosse irracional, então passava-se à fase seguinte em que a ajuda procura promover competências de confronto com a barreira, ao mesmo tempo que se estimulam expectativas de auto-eficácia positivas a esse confronto (Hackett e Byars, 1996, p. 338). Este duplo objectivo consegue-se, quando o desenvolvimento das competências de confronto é estruturado de modo a permitir o recurso a diferentes fontes de auto-eficácia, como por exemplo, a vivência de experiências de sucesso.

Na perspectiva motivacional de London (1998, p. 70), o confronto com as barreiras da carreira relaciona-se estreitamente com a motivação para a carreira, porque exige resiliência, identidade e insight da carreira, isto é, exige capacidade de adaptação à mudança, conhecimento de si em termos das suas potencialidades e limites, estabelecimento de objectivos e envolvimento com a carreira. Nesse sentido, para que a intervenção aumente os níveis de motivação para a carreira do indivíduo, London (1998, p. 129) propõe um processo de aconselhamento, estruturado numa sequência em que se começa por ajudar o indivíduo a avaliar o impacto emocional e cognitivo da barreira, e o tipo de atribuição causal. Nesta fase procura-se o desenvolvimento de representações realísticas de si e da barreira que antecipa ou vive. Depois a ajuda centra-se na avaliação das estratégias de confronto com a barreira, pelo que o indivíduo deve ser capaz de diferenciar a situação em que a barreira ocorre, as estratégias para confrontar a barreira,

as estratégias para lidar com as emoções experienciadas e os apoios que pode ter para lidar com a barreira da carreira. Finalmente há o acompanhamento das estratégias seleccionadas, com um especial cuidado na avaliação e estimulação dos níveis de resiliência para o confronto com a barreira. Procura-se ajudar o indivíduo a monitorizar de que modo esses níveis de resiliência e os apoios de que beneficia levam a mudanças na representação de si, dos objectivos que se propõe e dos contextos da carreira em que se situa. Em todo este processo, London (1998, p. 106-113) abre espaço à integração de diferentes técnicas de aconselhamento psicológico, que vão desde as mais focadas nas emoções (e.g. experiência de emoções e relaxamento) às mais focadas nas cognições (e.g. a disputa de crenças irracionais ou a resolução de problemas).

Na abordagem narrativa ao aconselhamento da carreira, proposta por Mark Savickas (1998, 2005), a intervenção parte da ideia que os indivíduos constroem a sua carreira num processo de permanente interacção com contexto social em que se situam. Neste processo, devemos atender às dinâmicas resultantes da relação entre as dimensões de coerência pessoal com as limitações e oportunidades que o meio oferece (Savickas, 2002, p. 158). A carreira não se restringe às dimensões objectivas - sequência de posições numa profissão ou sequência de profissões que o indivíduo vai assumindo no ciclo de vida - mas também considera uma dimensão subjectiva, relativa às significações que a pessoa atribui às escolhas e ajustamentos (Greenhaus et al., 2000; Richardson, 1993; Savickas, 2002). As histórias de vida dos indivíduos constituem-se como formas privilegiadas para captar a dimensão subjectiva da carreira.

A partir deste quadro teórico, Savickas (1995, 1998, 2005) desenvolveu uma modalidade de aconselhamento da carreira designada por Career Style Interview. Consiste numa entrevista semi-estruturada em que são colocadas um conjunto de questões evocadoras de opiniões e experiências relevantes para as escolhas da carreira. Abordam-se oito tópicos: 1) modelos de papel; 2) livros; 3) revistas; 4) programa de televisão; 5) actividades de tempo livre; 6) conteúdos académicos; 7) mote de vida; 8) ambições; e 9) decisões (Savickas, 1998, p. 338-346). A partir das respostas é possível, num processo de auto-exploração, ajudar o indivíduo a construir uma narrativa que expressa o problema central da sua vida, sintetizando as suas necessidades e a resolução das mesmas, através da formulação de objectivos e dos meios para os atingir. Por fim, o foco nas barreiras à concretização destes projectos vai facilitar o trabalho de apreensão

da interacção das significações pessoais (dimensões da coerência pessoal) com as limitações e oportunidades do contexto social em que se move.

*Intervenção secundária: O trabalho com grupos.* A intervenção com grupos, habitualmente dirigida a populações mais susceptíveis de segregação no trabalho, tem-se concretizado na implementação de programas específicos ao confronto de barreiras da carreira e de programas de desenvolvimento de competências pessoais genéricas. O primeiro tipo de programas integra-se habitualmente em intervenções mais abrangentes, visando preparar o indivíduo para as escolhas ou para os ajustamentos que o desenvolvimento da carreira exige. É ilustrativa a proposta de Luzzo (2000, p. 162-164), fundamentada nos dados de investigação sobre a relação entre percepção de barreiras e maturidade vocacional (Luzzo, 1995b, p. 322; Luzzo, 1996a, p. 242-246). Neste caso, a intervenção envolve um conjunto de actividades, em que a identificação de barreiras da carreira e das estratégias e recursos para confronto com as mesmas, são capitalizadas para promover atitudes de planeamento e exploração da carreira. Consiste numa sessão em que o psicólogo e os jovens começam por dialogar acerca do que são barreiras da carreira e sobre a diferenciação entre barreiras internas e externas. Depois avalia-se a percepção de barreiras de cada um dos participantes, recorrendo a metodologias quantitativas e qualitativas. Seguidamente seleccionam-se algumas das barreiras mais significativas e discutem-se estratégias para lidar com as mesmas, o que permite uma sensibilização gradual ao planeamento e exploração da carreira. Para tornar a actividade mais real, pede-se que falem de algumas barreiras experienciadas e dos comportamentos para as ultrapassar.

Hammer-Higgins e Atwood (1989, p. 11-13) desenvolveram também uma estratégia de intervenção, designada por *The Management Game*, com o objectivo de consciencializar, informar e desenvolver estratégias de confronto com as barreiras internas e externas, em mulheres que escolhem carreiras não tradicionais. Trata-se de uma actividade de grupo, em que os participantes dialogam entre si sobre as diferentes situações vividas ao longo do jogo, nas quais experienciam barreiras específicas a estes contextos. Por exemplo, cada participante tem um tabuleiro representando três níveis de uma estrutura organizacional, onde faz avançar o seu "pino" de acordo com a pontuação dos dados que lançou. Os lugares ocupados pelo "pino" no tabuleiro remetem para posicionamentos na estrutura organizacional, para o contacto com diferentes contextos

na empresa e para o confronto com barreiras típicas desses contextos, tais como o conflito entre o papel familiar e de trabalhador, estereótipos de papel sexual, dificuldade em desenvolver redes de apoio, a desigualdade remuneratória, o assédio sexual, a falta de apoio do marido, as responsabilidades na educação dos filhos, mentores, as limitações nas oportunidades de formação e dificuldades nas relações de trabalho. Deste modo, procura-se que os participantes vivam o mais possível o confronto com as barreiras que o jogo apresenta, nomeadamente o isolamento social por que passam muitas mulheres trabalhando em contextos pouco tradicionais ao seu género. O jogo termina quando um dos participantes atinge o topo da hierarquia na organização.

Quanto aos programas de desenvolvimento de competências pessoais têm surgido fundamentalmente em contexto empresarial, no quadro do que referimos como a gestão estratégica de recursos humanos. As competências de liderança, assertividade, estratégias de resolução de problemas e gestão do tempo têm sido enfatizadas uma vez que se considera que intervenções a este nível podem ajudar as populações minoritárias a lidarem com a pressão de estereótipos quando assumem lugares de liderança, a ultrapassarem o isolamento social e a lidarem com o conflito de papéis (Russell, 1994, p. 290).

### *2.3. Conclusões*

Neste capítulo verificamos que os estudos sobre diferenças de género e étnicas nas barreiras da carreira deram importante contributo para compreender as especificidades do desenvolvimento da carreira nestas populações e para identificar dimensões psicológicas que as diferentes modalidades de intervenção a este nível deverão atender. Relativamente às diferenças de género, os resultados da investigação, mostrando que as adolescentes têm expectativas, significativamente mais elevadas que os rapazes, de virem a ser sexualmente discriminadas e de virem a ter maior sobrecarga no papel familiar, vão ao encontro da teorização de modelos da carreira de cariz sócio-psicológico (Astin, 1984; Gottfredson, 1981) e diferencial (Farmer, 1985; Fassinger, 1985; Fitzgerald e Betz, 1992), apontando para os processos de socialização, como os responsáveis pela estruturação dos obstáculos internos e externos à carreira das mulheres, que condicionam os graus de liberdade de escolha na carreira.

O padrão de barreiras específicas das mulheres reforça a posição de Fitzgerald e Betz (1992, p. 93), de que o estado civil, as atitudes relativas ao papel sexual e o conflito de papéis são as variáveis que melhor permitem apreender as particularidades da carreira das mulheres. A continuidade temporal deste padrão põe a nu que a maior participação das mulheres no mundo do trabalho e a atenuação de alguns estereótipos de papel sexual, não têm sido acompanhadas de mudanças nas formas de segregação a que as mulheres têm estado sujeitas no mercado de trabalho. Neste processo, não deve ser negligenciado o papel de variáveis sociais e políticas, de que o caso português é ilustrativo. No nosso país, a maior intervenção do estado na economia, bem como as taxas de população rural têm contribuído para que Portugal apresente menores índices de segregação no trabalho do que países como o Reino Unido, Holanda, Irlanda e Bélgica (Ferreira, 1993, p. 234-236). Outra nota aos dados apresentados, importante para situar qualquer interpretação dos mesmos, é que os homens também se confrontam com experiências de discriminação sexual no trabalho (e.g. em empresas de electrónica o acesso às linhas de montagem é quase exclusivo das mulheres) ou sofrem a influência de estereótipos de papel sexual (e.g. as expectativas de papel sexual transmitidas nos processos de socialização ou a possibilidade dos preconceitos do psicólogo de orientação restringirem as suas alternativas da carreira). Isto é, os mesmos valores que "mantêm as mulheres no seu lugar", também operam para manter os homens no seu (Alvesson e Billing, 1997, p. 200; Cook, 1993, p. 229; Fitzgerald e Cherpas, 1985, p. 110). A singularidade da carreira das mulheres advém, fundamentalmente, de processos de segregação transversal e vertical, ou seja, na realidade portuguesa, tal como na dos restantes países ocidentais, as mulheres concentram-se em empregos menos remunerados e menos qualificados, e têm menos acesso a lugares de topo na hierarquia das organizações onde trabalham (Phillips e Imhoff, 1997, p. 47; Ferreira, 1993, p. 239). A dificuldade de mudança desta condição resulta de as expectativas contextuais tenderem a punir os que a elas não correspondem (Butler e Skattebo, 2004, p. 559) e de a identidade de género ser uma dimensão muito estrutural ao funcionamento. Na explicação das barreiras que se colocam às mulheres no acesso aos lugares de poder, autores numa linha feminista, como McDermott (1998, p. 419-420), Hopfl e Atkinson (2000, p.139-140) e Fassinger (2005, p. 105), acrescentam outra explicação ainda no quadro da construção da identidade de género, ao considerarem que este processo implica a interiorização de representações das relações de poder, colocando as mulheres

subalternizadas, como aquelas que cuidam, enquanto aos homens se associam representações de quem dá o sustento e é o chefe de família. Estas representações levam as mulheres a aceitarem o seu papel subalterno no trabalho, enquanto prolongamento da sua posição noutros papéis, e os homens a sentirem-se ameaçados na sua identidade de género e no seu sucesso na carreira, com a subida na hierarquia pelas mulheres. A importância das especificidades da carreira das mulheres, nestas perspectivas, serem analisadas à luz das relações de poder que lhes estão subjacentes, também está patente nas explicações de Gilbert (1992, p. 394) considerando o assédio sexual como uma manifestação da necessidade de domínio dos homens sobre as mulheres e nas de O'Leary (1974, p. 817) e Russell (1994, p. 273, p. 817) sobre a segregação das mulheres face ao poder. Neste caso, consideram que as limitações no acesso a lugares de gestão não podem ser explicadas só pelo conflito de papéis uma vez que este é apenas a expressão do controlo dos homens sobre as mulheres, pelo exercício do poder e de atitudes discriminatórias.

Relativamente às diferenças étnicas, destacaríamos dois aspectos pela sua relevância para a compreensão das particularidades da carreira deste grupo. O primeiro tem a ver com o facto de a discriminação étnica se ter evidenciado como a única barreira específica aos indivíduos etnicamente minoritários. A especificidade desta barreira nas populações etnicamente minoritárias remete-nos para um aspecto ainda não abordado que é o da investigação mostrar que as mulheres pertencentes a estes grupos tendem a ser duplamente discriminadas pela sua condição de mulheres e do grupo étnico de pertença (Betz, 1994, p. 35).

O segundo destaque, tem a ver com a acuidade na caracterização dos grupos étnicos quando se fazem estudos comparativos, de modo a evitar-se que muitos resultados não traduzam mais o efeito das múltiplas variáveis que caracterizam estes grupos em vez das diferenças entre populações culturalmente diferentes. Este aspecto foi muito relevante para a elaboração do questionário de dados demográficos desta investigação e para o facto de termos estudado apenas indivíduos de etnia africana.

Finalmente, as investigações sobre os processos vêm confirmar a importância das variáveis sócio-cognitivas na percepção de barreiras. O reconhecimento destas variáveis, ao influenciarem o número e a magnitude de barreiras percebidas, veio alterar a ideia de que a percepção de barreiras funcionava apenas como limitadora do desenvolvimento da carreira. Os resultados da investigação sugerem que a percepção de

barreiras pode levar a mais planeamento quando associada a maior sentido de auto-eficácia (Cardoso, 1999, p. 158; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 95; Luzzo, 1995a, p. 12-13; 1996a, p. 244) ou a atribuições causais internas e controláveis (Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127).

A segunda parte do capítulo é dedicada às práticas de avaliação e de intervenção em barreiras da carreira. Também aqui é possível estabelecer uma organização num contínuo que tem por extremos a maior generalidade e a maior especificidade dessas práticas. Ao nível da avaliação da percepção de barreiras da carreira, o contínuo revela a evolução do recurso a instrumentos mais genéricos para outros permitindo avaliações mais específicas e contextualizadas. Esta evolução traduziu-se: 1) numa maior operacionalização do construto e clarificação do universo das barreiras da carreira; 2) numa multiplicidade de formas de avaliação da percepção de barreiras da carreira.

A operacionalização do construto permitiu ultrapassar uma fase inicial de grande indefinição, em que se corria o risco de tudo poder ser considerado uma barreira da carreira. Nesse sentido, a investigação permitiu identificar um conjunto de barreiras particulares em populações especiais e que são consideradas importantes dimensões do construto de barreira da carreira. No entanto, para a população em geral não se chegou a uma caracterização consensual acerca do número e denominação das dimensões que compõem o construto, pelo que a delimitação do universo de barreiras da carreira tem tido como critérios o referencial teórico do investigador e/ou o empírico, neste caso, expresso na avaliação do que as populações estudadas consideravam como barreiras da carreira. Na linha de outros (Brewer e Nakamura, 1984, p. 154; Gouws, 1995, p. 44; Safran, 2002, p. 71) pensamos que esta falta de consenso deve-se a operarmos com representações individuais que dependem da multiplicidade de variáveis que caracterizam a complexidade humana e os contextos em que se situam. Assim consideramos que o desenvolvimento de uma única taxinomia, mais que a solução, seria um problema ao limitar a apreensão de uma variável cujas características tendem a modificar-se em função das populações e contextos de avaliação.

Por sua vez, a multiplicidade de formas de avaliação da percepção de barreiras, actualmente disponíveis, permitem uma apreensão mais completa dos diferentes processos que lhe estão associados. Cabe a quem avalia, combinar as diferentes técnicas em metodologias com diversificados enfoques avaliativos, de modo a conseguir avaliações mais compreensivas e contextualizadas. Para optar pela modalidade mais

adequada, deverá ter em conta o quadro teórico em que os situa, os objetivos da avaliação e o contexto em que é avaliada a percepção de barreiras. Ilustrando esta perspectiva, temos que após a utilização de um instrumento mais genérico de avaliação pode recorrer-se a uma metodologia qualitativa permitindo ao avaliado referir outras barreiras não consideradas nos questionários bem como as significações associadas. Identificados os tipos de barreiras mais relevantes, pode utilizar-se um questionário específico a esse tipo de barreiras para uma avaliação mais profunda ou, se houver constrangimentos temporais, o instrumento de avaliação mais específico poderá ser utilizado como guia de entrevista semi-estruturada à exploração desse tipo de barreiras e das estratégias de confronto com as mesmas. Esta perspectiva está subjacente à nossa opção pela construção de um instrumento genérico de avaliação da percepção de barreiras. Não havendo qualquer medida estandardizada do construto para a realidade portuguesa, esta opção permite uma base avaliativa suficientemente abrangente, capaz de integrar ou ser integrada com técnicas de avaliação mais específicas.

Ao nível da intervenção, o contínuo geral/específico também está presente nas modalidades de intervenção primária e secundária referidas, abrindo a possibilidade de complementaridade entre as diferentes formas de intervenção, tendo em vista abordagens mais abrangentes nas diferentes dimensões que as barreiras da carreira e as representações que lhes estão associadas, envolvem. Em contexto educativo, mudanças nas estruturas de ensino e nos conteúdos académicos poderão ser complementadas com intervenções de educação das carreiras, o mais cedo possível com os jovens. Deste modo, procura-se dar resposta aos dados da investigação mostrando que desde cedo os jovens desenvolvem, através dos processos de socialização, representações de barreiras da carreira que, quando levam à circunscrição irrealista e precoce de alternativas da carreira, têm consequências na escolarização e no desenvolvimento da carreira destes indivíduos.

Em contexto organizacional, reforça-se a ideia das abordagens à percepção de barreiras serem consideradas em modalidades de intervenção abrangentes, no quadro de uma gestão integrada de recursos humanos. Deste modo, procura-se promover a igualdade de oportunidades entre todos os colaboradores, facilitar o seu desenvolvimento da carreira e contribuir para que as organizações possam beneficiar do contributo de todos os colaboradores talentosos.



## Capítulo 3

### O contributo da abordagem desenvolvimentista de Donald Super para o estudo da Percepção de Barreiras da Carreira em adolescentes

#### 3.1. A TEORIA

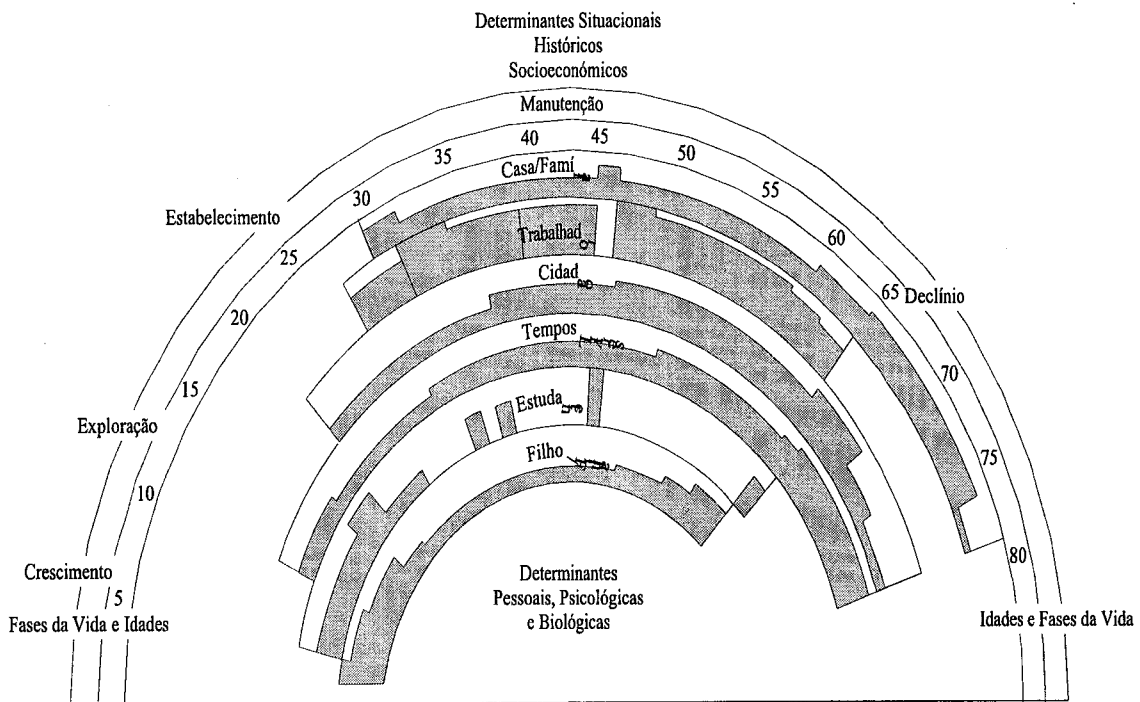
##### *3.1.1. A Percepção de Barreiras no Quadro da Teoria Ciclo de Vida/Espaço de Vida de Donald Super*

Foi possível constatar, a partir da revisão da literatura apresentada nos primeiro e segundo capítulos, que o construto de percepção de barreira tem assumido uma função complementar na teoria, na investigação e na prática da psicologia da carreira. Não decorre daqui a sua menor importância; pelo contrário, este lugar de complementaridade resulta, fundamentalmente do reconhecimento de que o conhecimento desses processos passa pela análise dos constrangimentos à elaboração e concretização dos projectos da carreira.

No quadro dos modelos desenvolvimentistas, a representação que os indivíduos têm dos obstáculos à sua carreira também tem estado sempre presente. A propósito, Ginzberg (1951, citado de Caeiro, 1977/78/79, p. 50) considera que um dos principais problemas com que os jovens se confrontam é o de definirem a margem de liberdade nas escolhas vocacionais, o que exige o desenvolvimento de um melhor conhecimento do mundo e de si próprio, e a avaliação das possibilidades e limitações, pessoais e do meio. No entanto, Donald Super vai mais longe ao contemplar, na sua teoria de Ciclo de Vida/Espaço de Vida, a descrição do compromisso progressivo que os indivíduos fazem entre as variáveis pessoais e situacionais. Esta descrição faz-se a dois níveis: um mais genérico, realizada no modelo do Arco Normando (Super, 1990, p. 200), em que o desenvolvimento da carreira é estruturalmente representado e explicado como envolvendo um processo em que as variáveis pessoais e do contexto interagem levando,

o indivíduo a compromissos e a sínteses cujo objectivo último é o da implementação do conceito de si; o outro mais específico é representado no modelo do Arco-Íris da Carreira (figura 3.1), através das duas dimensões que o compõem: a do tempo e a do espaço. Na dimensão temporal, a percepção que os indivíduos têm dos obstáculos à sua carreira é considerada um aspecto da maturidade vocacional. Na dimensão espacial, essa representação é considerada no modelo da saliência das actividades.

*Figura 3.1*  
*Modelo do Arco-Íris da carreira*



Adaptado de Super, D.E. (1980). "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development." *Journal of Vocational Behavior*, 16, p. 289

Antes de nos debruçarmos sobre o lugar da percepção de barreiras nestes modelos, é importante referir as razões que nos levaram a optar por uma abordagem desenvolvimentista, tendo como matriz a teoria de Super. A primeira prende-se com o facto de estarmos interessados no estudo do desenvolvimento da carreira de adolescentes. Decorre desta a segunda razão, pois com jovens, vivendo uma fase da vida em que as problemáticas do desenvolvimento são intensas e influem em todas as dimensões da sua vida, o recurso a abordagens desenvolvimentistas também permite situar em mais estreita relação o desenvolvimento da carreira com o desenvolvimento psicológico em geral. As restantes razões prendem-se com a opção pela teoria do

desenvolvimento da carreira de Super: é a perspectiva desenvolvimentista mais estudada em termos nacionais e internacionais, o que lhe confere grande fundamentação científica (Herr e Cramer, 1996, p.230; Sharf, 2002, p. 152). Corresponde a uma concepção do desenvolvimento da carreira que, tal como as relativas ao processo de percepção de barreiras, perspectiva os indivíduos como agentes dos seus percursos na carreira; contribui para inovar quer a abordagem ao estudo da percepção de barreiras quer o próprio modelo de Super, e, finalmente, na minha experiência profissional de vários anos com adolescentes do ensino secundário, esta teoria revelou-se importante referencial estruturante dessa prática.

### *3.1.1.1. O Construto de Maturidade Vocacional na Teoria do Desenvolvimento da Carreira*

Super construiu uma teoria do desenvolvimento da carreira que concebe os indivíduos no ciclo de vida passando por uma sequência de fases e subfases, com características muito próprias quanto ao tipo de escolhas e ajustamentos que implicam. Consideram-se cinco fases no desenvolvimento da carreira, em que o processo de transição de uma fase para a seguinte não tem limites rígidos uma vez que depende da resolução das exigências sociais com que os indivíduos se confrontam em cada uma delas (Super, 1957, p. 71-164). Tais exigências, designadas por tarefas de desenvolvimento, são caracterizadas como “tarefas com que a pessoa se confronta num determinado período da vida, as quais têm origem nas expectativas de que membros de um grupo social manifestem uma sequência comportamental relativamente ordenada, ao prepararem-se para, e ao participarem nas actividades de trabalho” (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet e Warnath, 1957, p. 132). Na descrição deste processo daremos maior atenção à fase de *Exploração* por ser a que corresponde à vivida pelos participantes nos estudos realizados no âmbito desta tese.

A primeira fase da carreira designa-se de *Crescimento* e envolve a infância e adolescência até os 14 anos. Caracteriza-se pelo desenvolvimento do conceito de si próprio através da identificação com figuras familiares significativas. Neste período, as escolhas são muito fantasistas, reflectindo o mundo em que o imaginário prepondera. Gradualmente, os interesses e as aptidões vão tendo cada vez maior peso na determinação das escolhas.

A segunda fase é a de *Exploração* e para ela balizam-se como limites temporais o período que vai dos 14 aos 24 anos. Nesta fase, os jovens procuram testar a realidade através de um conjunto de actividades exploratórias importantes para a estruturação de um conceito de si mais claro. Começam com grande abertura para a multiplicidade de oportunidades e experiências de trabalho que podem vir a exercer, para depois especificarem gradualmente o campo de actividades consideradas, o que leva posteriormente à implementação de uma escolha. Este processo é ilustrado pelas três subfases da *Exploração*. A primeira é a de *Cristalização*, em que o adolescente ganha consciência das exigências do sistema educativo em termos da necessidade de reduzir o número de alternativas, apontando para áreas e níveis profissionais mais específicos e realistas. Segue-se a subfase de *Especificação*, habitualmente entre os 18 e 21 anos, em que o indivíduo tende a empenhar-se numa formação directamente relacionada com os seus objectivos profissionais. Por fim, a subfase de *Implementação*, entre os 21 e os 24 anos, em que se espera que o indivíduo, continuando numa linha de estreitamento das alternativas escolares e profissionais, desenvolva um conjunto de atitudes e comportamentos que levem à concretização dos seus planos profissionais através da entrada no mundo do trabalho. Neste processo de transição, muitos jovens passam por momentos de tentativa e erro, devido às restrições impostas pelo mundo do trabalho, à adaptação às exigências profissionais e também como comportamento exploratório favorável à integração de dimensões da personalidade.

Entre os 25 e 45 anos de idade surge a fase de *Estabelecimento*, em que a experiência de compromisso vai sendo crescente e transversal aos papéis profissional, familiar e aos desempenhados na comunidade. Isto é, a pessoa ganha o seu lugar no mundo dos adultos, procura melhor situação económica e implementação de um estilo de vida desejado. O maior compromisso com uma profissão e com a vida familiar resulta do "realismo produzido pela modificação das aspirações para a utilização das capacidades e para a centração dos interesses num mundo que já é, então, melhor compreendido" (Super, 1976 p.129; Super e Bohn, 1980, p. 163).

No estágio de *Manutenção*, entre os 45 e 65 anos de idade, procura-se fundamentalmente dar continuidade e desfrutar do que até aí foi conseguido em termos profissionais, familiares e participação na comunidade. No entanto, nesta altura o equilíbrio não é perfeito, colocando-se outros desafios, nomeadamente a adaptação a uma nova imagem pessoal, onde começam a emergir os primeiros sinais de

envelhecimento, ou a necessidade de continuar a abrir novos caminhos devido a contextos profissionais exigindo um longo e contínuo processo de estabilização (Super e Bohn, 1980, p. 163). Tal ilustra como, para Super, o processo de ajustamento à carreira é dinâmico, nunca estando plenamente concluído.

Por fim, surge a fase de *Declínio* após os 65 anos, acompanhando o gradual declínio das capacidades físicas e mentais. Em muitos, este processo é acompanhado de sentimentos de perda de um sentido para a vida, do papel que o trabalho lhes conferia na sociedade, de rotinas que lhes organizavam a vida. Estes sentimentos tendem a ser mais intensos naqueles em que a profissão era importante fonte de auto-expressão e auto-realização (Super, 1976, p.130; Super e Bohn, 1980, p. 164).

Esta conceptualização das fases da carreira é bastante dinâmica, na medida em que Super (1990, p.215) concebe mini-ciclos que funcionam como reciclagem das grandes fases da carreira, e que ocorrem nos momentos de transição de uma fase para outra do maxi-ciclo. É como se esses momentos de transição implicassem pequenos períodos, em que características de *Crescimento*, *Exploração*, *Estabelecimento* e *Declínio* se fazem sentir.

Em síntese, ao longo da sua carreira, as pessoas passam por fases de desenvolvimento que implicam a resolução adequada de um conjunto de tarefas, para que a progressão se possa verificar harmoniosamente da fase em que se encontram para a seguinte.

A compreensão destes processos do desenvolvimento da carreira colocava questões tais como: quais as atitudes e comportamentos necessários para lidar com as diferentes escolhas assumidas ao longo da carreira?; quais os níveis de desenvolvimento que o indivíduo tem de atingir para conseguir, autonomamente, tomar decisões na carreira?; como avaliar os níveis de desenvolvimento? (Jordaan e Heyde, 1979, p.xi, Super e Overstreet, 1960, p.vii). A resposta às mesmas exigiu a operacionalização e avaliação deste desenvolvimento, o que foi conseguido com a conceptualização e operacionalização do construto de maturidade vocacional.

Para Super (1990, p.207), a maturidade vocacional foi genericamente definida como a prontidão do indivíduo para lidar eficazmente com as tarefas de desenvolvimento próprias do estágio de desenvolvimento em que se encontra. É todo o processo que vai permitir o ajustamento vocacional, traduzido em satisfação ou sucesso (Super, 1974, p.11; Guthrie e Herman, 1982, p. 199). Esta definição tem um carácter

normativo, na medida em que "as atitudes e as competências do indivíduo para lidar com determinadas tarefas de desenvolvimento específicas (mantidas constantes para todos os sujeitos avaliados), são comparadas com as evidenciadas por todos os sujeitos que, igualmente, estão confrontados com essas expectativas sociais (por exemplo, a especificação e a implementação de uma escolha)" (Silva, 2004, p. 270).

O mesmo tipo de questões, subjacentes à necessidade de explicar e operacionalizar o desenvolvimento da carreira dos adultos, levaram Super a substituir o conceito de maturidade vocacional pelo de adaptabilidade da carreira, com este tipo de população (Duarte, 1994, p. 119). A adaptabilidade da carreira prende-se com "as atitudes e as informações que são necessárias para lidar prontamente com as mudanças verificadas no trabalho e com as condições de trabalho" (Super e Knasel, 1981, p. 198-199). A introdução do conceito de adaptabilidade da carreira constitui uma antecipação de algumas das actuais explicações do processo pelo qual os indivíduos constroem a sua carreira nos actuais contextos de mudança e imprevisibilidade (Patton e Lokan, 2001, p. 43-44). Para Mark Savickas (2005, p. 51) o construto de adaptabilidade, reconceptualizado como os recursos e a prontidão com que o indivíduo lida com tarefas de desenvolvimento imediatas ou próximas, com as transições da carreira e com as dificuldades pessoais, permite apreender como os indivíduos respondem à multiplicidade de exigências colocadas pelos actuais contextos de mudanças e explicar a não linearidade de desenvolvimento que caracteriza a construção de um percurso da carreira.

Uma vez que é na população dos adolescentes que incidem as nossas investigações e o modelo subjacente é o de Ciclo de Vida/Espaço de Vida, o nosso foco será no construto de maturidade vocacional e suas relações com o de percepção de barreiras.

### *3.1.1.2. A Percepção de Barreiras no Modelo da Maturidade Vocacional*

O construto de maturidade vocacional foi desenvolvido e validado empiricamente no âmbito do estudo longitudinal Career Pattern Study (CPS), permitindo operacionalizar a avaliação do desenvolvimento da carreira na adolescência. Esta investigação envolveu 300 rapazes estudantes da cidade de Middletown, próxima de Nova Iorque. O carácter desenvolvimentista do projecto levou a que a maturidade vocacional fosse estudada nos mesmos jovens em diferentes idades e fases da carreira,

possibilitando comparações que permitissem compreender melhor a sua estrutura, dinâmica e determinantes. As primeiras avaliações fizeram-se em 1951, quando tinham cerca de 15 anos e frequentavam o 9º grau. Como esta população foi seguida até os 36 anos de idade, voltaram a ser avaliados em 1955, com cerca de 18 anos e frequentando o 12º grau, em 1958 com 21 anos, em 1962 com 25 anos e, por fim, em 1973.

Na sequência destes estudos, em 1974, Super apresentou o modelo que melhor ilustra as conclusões alcançadas acerca da natureza da maturidade vocacional nas fases de Exploração e de Estabelecimento. Neste modelo, a maturidade vocacional é composta por cinco dimensões: Planeamento da Carreira, Exploração da Carreira, Tomada de Decisão, Informação e Realismo. Vejamos como Super (1980/81/82, p.125-127) caracteriza cada uma destas dimensões:

O Planeamento, nas suas três componentes, implica ser capaz de se perspectivar no tempo, ou seja, de se imaginar realisticamente no futuro, sentir-se autónomo e capaz de influenciar esse futuro, não se vendo completamente dependente das circunstâncias, e ainda implica sentir auto-estima, isto é, reconhecer as suas potencialidades para enfrentar o futuro e a carreira.

A Exploração tem a ver com a curiosidade, a qual se prende com a descoberta, com o questionar-se sobre si no presente e no futuro. Esta atitude vai impulsionar a procura de informação para a carreira, a utilização dos recursos existentes e a participação, ou seja, uma atitude activa no recurso às fontes de informação;

A Informação prende-se com três aspectos complementares: 1) a informação sobre o mundo do trabalho, que tem a ver com o conhecimento das várias alternativas profissionais e das várias fases da carreira e tarefas inerentes; 2) a informação sobre a profissão preferida, que envolve o conhecimento das tarefas, formação necessária, possibilidades de promoção, entre outros aspectos; 3) o papel profissional e outros papéis, que se prende com o conhecimento da interacção desses papéis e do contributo dos mesmos para a auto-realização;

A Tomada de Decisão tem a ver com o conhecimento dos princípios da tomada de decisão e sua aplicação nas escolhas que se vão colocando ao longo da carreira;

A dimensão Realismo é considerada por Super como “uma combinação complexa de elementos. Compreende o conhecimento de si, a avaliação das saídas profissionais, a lógica ou a coerência interna das preferências profissionais, a cristalização das qualidades pessoais e a experiência do trabalho” (p.127).

As dimensões do Planeamento e da Exploração são atitudinais, enquanto as dimensões de Informação, Tomada de Decisão e Orientação para as Realidades são de ordem cognitiva.

O que consideramos percepção de barreiras surge nos estudos que permitiram chegar a este modelo da maturidade vocacional sob a designação de *consciência dos factores contingenciais*, e como uma das componentes da dimensão do Planeamento da Carreira (Jordaan e Heyde, 1979; Super e Overstreet, 1960). Deste modo, o *Career Development Inventory* (CDI), instrumento utilizado para medir a maturidade vocacional (Thompson e Lindeman, 1981), na sua escala de planeamento da carreira tem um item contemplando a avaliação da *consciência dos factores contingenciais*. Na adaptação portuguesa deste inventário (Ferreira Marques e Caeiro, 1981) esse item surge assim descrito: "Em que medida já pensou ou fez planos para resolver as dificuldades que tenha (falta de dinheiro, distância da escola, etc.) para conseguir o tipo de formação ou o género de trabalho que gostaria" (p. 3).

Enquanto dimensão do planeamento, a percepção de barreiras é uma componente da perspectiva temporal do futuro que, em estreita relação com as restantes componentes da dimensão da maturidade vocacional, permite aos indivíduos avaliarem as possibilidades de atingirem os objectivos estabelecidos e, em função disso, alterarem os planos previamente estabelecidos (Nurmi, 1991, 2). A percepção de barreiras, enquanto componente da perspectiva temporal do futuro, constitui-se também como variável motivacional dos processos pré-decisionais, importante para explicar o esforço e a persistência dos indivíduos face às adversidades que a carreira coloca (Paixão, 2004, p. 389).

### *3.1.1.3. O Construto de Saliência das Actividades na Teoria do Desenvolvimento da Carreira*

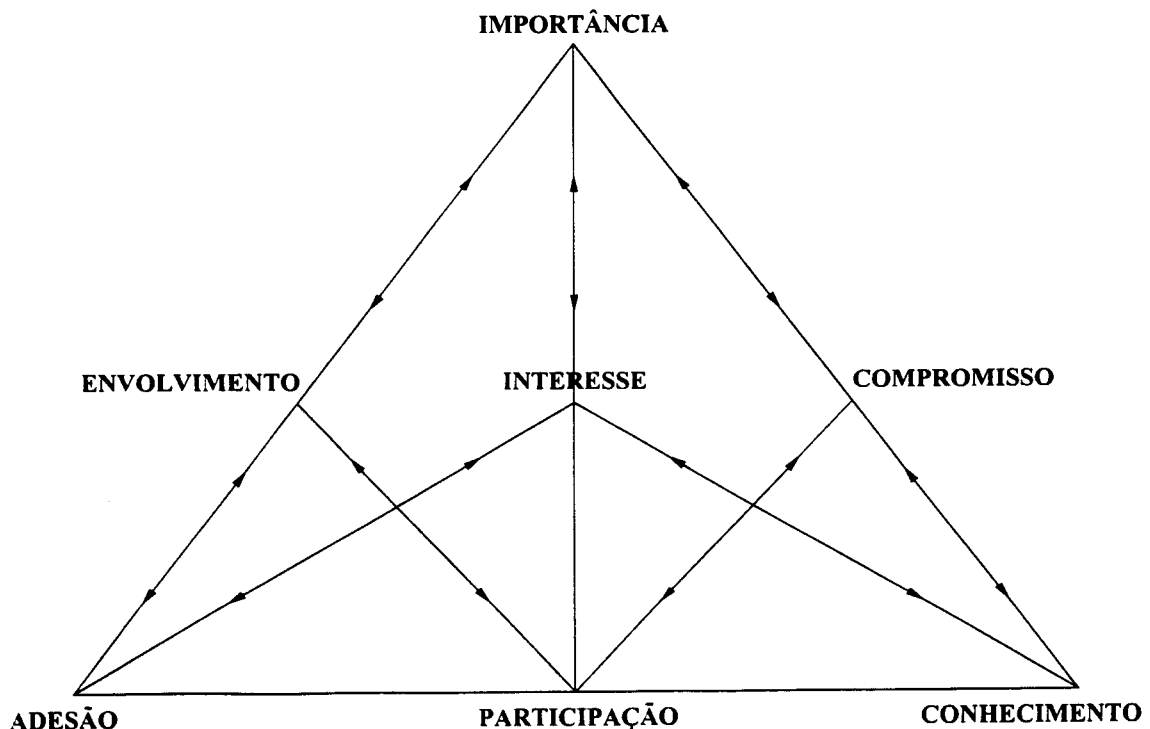
A saliência das actividades corresponde à dimensão latitudinal do modelo do Arco-Íris, é o espaço de vida, o conjunto de posições ocupadas e os papéis representados pelo indivíduo nos diferentes palcos da carreira. Neste modelo, Super (1980, p. 288-290) considerou os papéis de: filho(a), estudante, tempos livres, casa e família, cidadania e trabalhador. Os diferentes papéis interagem entre si em diferentes graus e com variadas consequências para o desenvolvimento da carreira (Super, Savickas e Super, 1996, p. 128-129). Nuns casos a multiplicidade de papéis pode ser



enriquecedora (Ruderman, Ohlott, Panzer e King, 2002, p. 378-380), noutros pode ser prejudicial, o que é claramente ilustrado pelo conflito de papéis, barreira muito frequente na carreira das mulheres.

Em cada uma das fases da carreira a importância relativa dos papéis vai-se alterando em função dos desafios que cada uma das fases coloca. Assim, os papéis de criança e de tempos livres têm grande saliência nas primeiras fases da infância, perdendo-a gradualmente para o papel de estudante e de trabalhador no final da adolescência. Na idade adulta, são os papéis de trabalhador, de casa e família, e de cidadania que podem assumir maior importância, e assim sucessivamente, numa dinâmica de procura de implementação do auto-conceito. Neste quadro, o conceito de saliência do trabalho é definido como a "importância ou proeminência do trabalho revelada nas atitudes, conhecimentos e comportamentos do indivíduo" (Super, 1976, p. 21). O modelo da saliência das actividades, desenvolvido no âmbito do projecto internacional Work Importance Study (Kidd e Knasel, 1979; Knasel, Super e Kidd, 1981), apresenta as componentes a partir das quais se manifesta a importância de um papel. Como se observa na figura 3.2., o modelo estrutura-se em três níveis. O primeiro,

*Figura 3.2*  
*Modelo da saliência das actividades*



representado pela base do triângulo, corresponde a três componentes: a *Adesão* (componente afectiva, ligação emocional a um papel), a *Participação* (uso de tempo e esforço no desempenho de um papel) e o *Conhecimento* (componente cognitiva envolvendo informação e compreensão de um papel). Estas três componentes podem diferenciar-se empiricamente e são fundamentais para a importância que os indivíduos atribuem à generalidade de papéis que caracterizam o seu espaço de vida. Coexistem em diferentes graus, pelo que a combinação das componentes do primeiro nível caracteriza cada uma das três componentes do segundo nível: *Envolvimento* (grande *Adesão* e *Participação* num papel sem grande *Conhecimento*), *Interesse* (grande *Adesão* e *Conhecimento* ao papel sem grande *Participação*) e *Compromisso* (grande *Participação* e *Conhecimento* ao papel sem grande *Adesão*). No nível superior, o terceiro, temos a *Importância*, que consiste na combinação do *Envolvimento*, *Interesse* e *Compromisso*, pelo que a saliência de um papel se expressa nos graus de *Adesão*, *Participação* e *Conhecimento* no mesmo (Ferreira Marques, 1982, p. 3). No segundo nível do modelo da saliência das actividades, a componente *Interesse* (grande *Adesão* e *Conhecimento* do papel sem grande *Participação*) remete para a possibilidade de as barreiras da carreira restringirem a participação em determinado papel, independentemente do investimento afectivo dos indivíduos no mesmo.

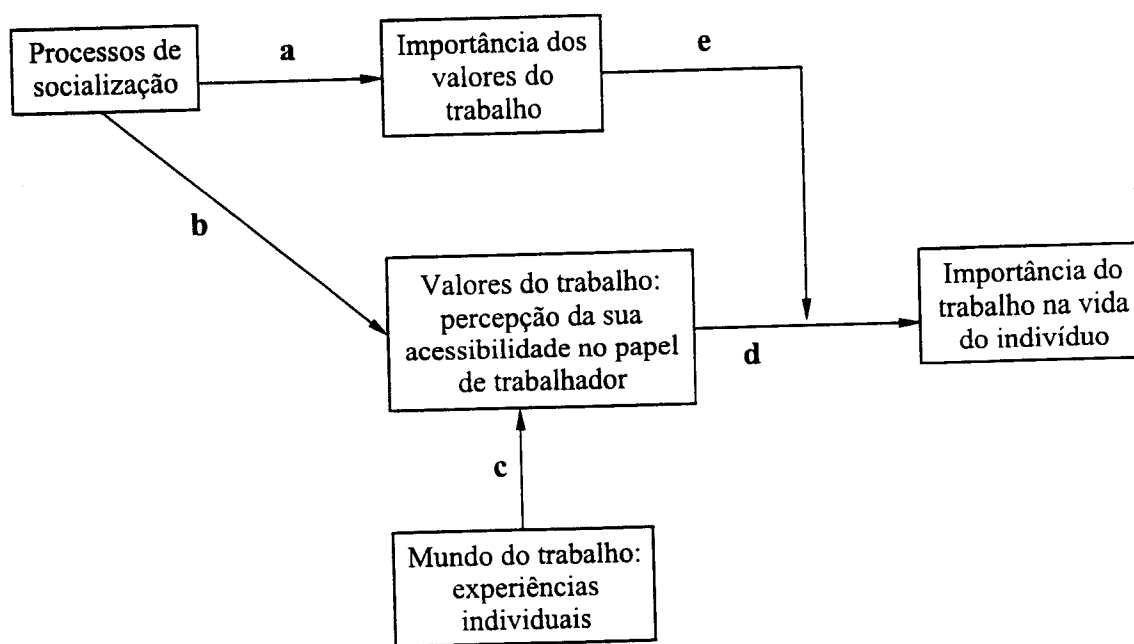
A importância relativa de cada um dos papéis da carreira é operacionalizada e medida pelo *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (ISA), desenvolvido no âmbito do Work Importance Study (Ferreira Marques e Miranda, 1995). As três escalas que o compõem avaliam as dimensões *Adesão*, *Participação*, e *Valores e Actividades*. A *Participação* avalia o que o indivíduo faz ou fez recentemente em cada um dos cinco papéis (estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e família e tempos livres); a escala de *Adesão* leva o indivíduo a indicar o que sente em relação a cada uma das actividades ou papéis; a *Escala de Valores e Actividades* avalia em que medida o indivíduo tem ou terá oportunidades no momento e no futuro, para realizar valores importantes em cada um dos cinco papéis.

#### *3.1.1.4. O Modelo dos Determinantes da Importância do Trabalho e a Percepção de Barreiras da Carreira*

Se o modelo da saliência das actividades clarifica as componentes em que se expressa a importância de um papel, o modelo sobre os determinantes da importância do

trabalho procura descrever o processo que leva dois ou três papéis a serem centrais na carreira do indivíduo, e os restantes a serem periféricos. Neste modelo (figura 3.3), é atribuído um lugar de destaque aos valores do trabalho (importantes objectivos que a pessoa procura concretizar através do trabalho), os quais se desenvolvem a partir dos processos de socialização (a). Por sua vez, a saliência do papel de trabalhador é determinada pelo grau em que permite concretizar valores pessoais importantes associados ao mesmo (e) e, principalmente, pela representação que as pessoas têm da possibilidade de concretização desses valores no papel de trabalhador (d). Esta

Figura 3.3  
Modelo dos determinantes da importância do trabalho<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Adaptado de Sverko (1989) Origin of individual differences in importance attached to work: a model and a contribution to its evaluation, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 28-39. O modelo dos determinantes da importância do trabalho evoluiu ao longo do Work Importance Study (WIS) para o estudo dos determinantes da importância dos papéis, uma vez que os estudos realizados contemplaram os cinco papéis da carreira considerados por Super. Traduzindo esta evolução, a publicação que sintetiza os trabalhos no âmbito do WIS (Super e Sverko, 1995) tem por título *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study*. No entanto, mantenho a designação de modelo dos determinantes da importância do trabalho pois este foi o único explicitado e testado (Sverko, 1989) e porque neste estudo esteve subjacente à conceptualização realizada.

vocacional e saliência das actividades, por serem aqueles em que o construto de barreiras da carreira é integrado. Tiveram-se em conta investigações com adolescentes e universitários em que os construtos referidos eram relacionados entre si ou estudados na relação com outras variáveis pertinentes para as investigações que realizamos, nomeadamente a idade, o género, o estatuto sócio-económico, o percurso escolar e as expectativas de auto-eficácia.

### *3.2.1. A Investigação sobre Maturidade Vocacional no Quadro Teórico Proposto por Donald Super*

A maturidade vocacional tem sido objecto de muitos estudos realizados em diferentes países dos cinco continentes. Para isso terá contribuído a sua importância, como variável de processo, em intervenções de educação e de aconselhamento da carreira (Naidoo, 1998, p. 1). Razões relativas à complexidade da sua natureza têm justificado também o volume de investigações que lhe têm sido dedicadas. Refira-se a propósito a falta de consenso entre os diferentes investigadores e teóricos quanto às componentes da maturidade vocacional e, conseqüentemente, às dimensões a ter em conta quando se pretende medi-la (Fornier e Dosnon, 1991, p. 215; Silva, 2004, p. 276; Westbrook, 1984, p. 283-284). Esta razão, associada à vasta investigação neste âmbito, justifica que a revisão da literatura tenha tido outra restrição, a de se centrar em estudos utilizando o *Inventário de Desenvolvimento da Carreira* (CDI) como medida da maturidade vocacional. Só se referenciam investigações com outro instrumento quando, para a variável relacionada com a maturidade vocacional, são poucos ou inexistentes os estudos com o CDI. Procuramos, deste modo, focar a abordagem nas especificidades teóricas e metodológicas subjacentes às investigações realizadas nesta tese e minimizar ambiguidades na interpretação dos resultados obtidos, decorrentes da própria natureza complexa do construto. Revisões da literatura mais abrangentes sobre maturidade vocacional podem ser consultadas em Westbrook (1984), Naidoo (1998), Savickas (2000), Patton e Lokan (2001) e Silva (2004).

#### *3.2.1.1. Maturidade Vocacional e Variáveis Demográficas*

##### *A idade e o nível de escolaridade*

Enquanto conceito desenvolvimentista, a maturidade vocacional remete para a ideia de mudança sistemática relativamente a um índice temporal, seja a idade

cronológica ou o nível de escolaridade. Não evidenciando um padrão regular no aumento dos níveis de maturidade vocacional com a idade e com os níveis de escolaridade dos jovens, os resultados da investigação apoiam a natureza desenvolvimentista do construto e a importância dos contextos educativos na determinação deste desenvolvimento (Naidoo, 1998, p. 3; Patton e Lokan, 2001, p. 36). Reportando-nos às investigações com o CDI, temos estudos em que os resultados da generalidade das escalas deste inventário traduzem uma evolução da maturidade vocacional, acompanhando o crescendo da idade e dos níveis de escolaridade. Neste caso são exemplificativos os estudos com australianos (Creed e Patton, 2003, p. 31; Patton e Creed, 2001, p. 347), em que os jovens entre 15 e 17 anos obtiveram resultados mais elevados, nas escalas de atitudes e cognitivas do CDI, que o grupo dos 12 aos 14 anos, com canadianos do 11º grau (Lokan, Boss e Pastula, 1982, p. 338) e com americanos do 12º grau (Wallace-Broschious, Serafica e Osipow, 1994, p. 135) em que estes se revelaram vocacionalmente mais maduros do que os colegas do 9º grau. No estudo longitudinal de Levy (1987, citado de Patton e Lokan, 2001, p. 36) foi constatada a mesma evolução dos resultados em jovens avaliados, quando frequentavam o 9º grau e, posteriormente, quando no 12º grau. Em Portugal, Afonso (1987, p. 66) obteve médias de resultados significativamente superiores para os jovens do 11º ano de escolaridade, relativamente aos do 9º ano, em todas as escalas e subescalas do CDI. Também Simas (1986, p. 44-46), utilizando a adaptação portuguesa do CDI, obteve resultados em que se verifica a tendência para as médias de resultados das escalas e subescalas serem progressivamente mais elevadas, ao considerar amostras do 9º, do 10º e do 11º anos. Existe outro conjunto de investigações que se caracterizam por resultados em que há um crescendo da maturidade vocacional com as variáveis critério em apenas algumas das escalas do CDI. Vão neste sentido os resultados das investigações de Thompson e Lindeman (1981, p. 9-10) quando da construção do CDI, em que, nas escalas de atitudes face à carreira, se verificava uma evolução do 9º e do 11º primeiro grau de ensino, o que, no entanto, não aconteceu nas escalas cognitivas. Também é o caso de investigações realizadas em Portugal por Cardoso (1999, p. 153) e Janeiro (1997, p. 143-144). No primeiro estudo, só na escala de Exploração da Carreira e na subescala B1 se verifica em média um aumento estatisticamente significativo dos resultados acompanhando o aumento da idade, enquanto que no segundo, estudo só na subescala A1 e na escala A existem diferenças de resultados significativas, favoráveis

papel de trabalhador moderassem o efeito do estatuto sócio-económico na maturidade vocacional.

### *O grupo étnico*

Grande número de estudos, sobre a relação entre o grupo étnico de pertença com maturidade vocacional, caracterizam-se por comparações entre indivíduos pertencentes a estes grupos com os de maioria caucasiana (Patton e Lokan, 2001, p. 39). Neste caso, os resultados apontam para os níveis de maturidade vocacional dos primeiros serem inferiores aos dos segundos (Leong e Serafica, 2001, p. 174; Naidoo, 1998, p. 14-17; Patton e Lokan, 2001, p. 39; Westbrook, 1984, p. 296). Ilustrativos são os resultados de investigações com estudantes do ensino secundário Afro-Americanos (McNair e Brown, 1983, citado de Naidoo, 1998, p.15) e negros Sul-Africanos (Hickson e White, 1989; Watson e Van Aarde, 1986; citados de Patton e Lokan, 2001, p. 39). No primeiro caso o instrumento de medida foi o CMI e no segundo estudo foi o *Career Development Questionnaire* (Langley, 1990) especialmente construído para estudos multiculturais na África do Sul.

Há algumas investigações com adolescentes em que os resultados não evidenciaram diferenças significativas entre Afro-Americanos e Euro-Americanos (Westbrook, Sanford e Donnelly, 1990, p. 23), entre Afro-Americanos, Asiático-Americanos e Euro-Americanos (Kelly e Cobb, 1991, citado de Savickas e Hartung, 1996, p. 183), e entre estudantes brancos e negros sul-africanos (Baloyi, 1996, citado de Patton e Lokan, 2001, p. 39).

A tendência para as populações etnicamente minoritárias apresentarem níveis de maturidade vocacional inferiores à maioria caucasiana, pode resultar da conjugação de um conjunto de factores: 1) a construção de muitos dos instrumentos de avaliação e dos resultados com eles obtidos terem como referência a cultura da classe média caucasiana (Naidoo, 1998 p. 14; Patton e Lokan, 2001, p. 39); 2) o desadequado controlo do efeito de variáveis como o nível de escolaridade e o nível sócio-económico, levando a que muita da variância dos resultados se deva mais ao efeito destas variáveis do que à etnia (Arbona, 1996, p. 314-315; Slaney, 1980, p. 198); 3) a natureza complexa do construto de maturidade vocacional. O estudo de Cardoso e Ferreira Marques (2005), em que os jovens africanos, além de terem menor definição de objectivos da carreira também tinham mais insucesso escolar, menores níveis de aspiração e maior percepção de

barreiras da carreira que os seus colegas portugueses, bem como os estudos revistos sobre as relações entre percepção de barreiras e desenvolvimento da carreira, reforçam a necessidade de a influência do grupo étnico na maturidade vocacional dever ser interpretada à luz da multiplicidade de variáveis implicadas neste processo. Apontam ainda para a importância de, a este nível, as abordagens diferenciais serem complementadas com estudos específicos a essas populações, permitindo a apreensão das particularidades do seu desenvolvimento da carreira.

### *3.2.1.2. Maturidade Vocacional e Expectativas de Auto-Eficácia.*

O modelo da maturidade vocacional proposto por Super, ao considerar o planeamento da carreira implicando autonomia, reconhecimento das potencialidades para enfrentar o futuro e sentimentos de capacidade para o influenciar, remete para a importância de se realizarem estudos que analisem a relação das expectativas de auto-eficácia com a maturidade vocacional. No entanto, a revisão da literatura realizada permitiu constatar que esta linha de investigação é relativamente recente, o que pode dever-se ao facto de só no início dos anos 80 se ter intensificado o estudo e a medida das expectativas de auto-eficácia face à carreira, muito no âmbito das teorias sócio-cognitivas da carreira. Neste quadro, o estudo da relação entre este construto e o de maturidade vocacional não se constituiu como prioritário, o que é evidente nas revisões da literatura sobre o construto de expectativas de auto-eficácia face à carreira (Betz, 2001; Hackett, 1995; Lent e Hackett, 1987) em que não são referidas investigações sobre a relação entre os dois construtos. Outra possível razão para que a maioria destas investigações se comecem a realizar a partir da segunda metade da década de 90, tem a ver com o facto de a investigação sobre percepção de barreiras ter considerado a maturidade vocacional como uma variável importante para a compreensão do processo de percepção de barreiras. Neste sentido, as investigações de Luzzo e colaboradores foram as primeiras a contemplar, de forma sistemática, o estudo desta relação.

Numa investigação com universitários americanos, visando testar em que medida os construtos de auto-eficácia e locus de controlo se diferenciavam, Luzzo (1994, p. 15) obteve resultados revelando que as expectativas de auto-eficácia relativamente a decisões da carreira eram o melhor preditor de atitudes favoráveis ao desenvolvimento da carreira do que o locus de controlo na carreira. Na investigação

referida no capítulo anterior, Luzzo (1995b, p. 244) obteve resultados em que havia uma correlação positiva das atitudes relativas à maturidade da carreira ( $r = .45$ ) e das competências de tomada de decisão da carreira ( $r = .07$ ), com as expectativas de auto-eficácia face à carreira. Também vão neste sentido os resultados obtidos com estudantes portugueses do ensino secundário (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76), em que os jovens menos confiantes em si evidenciaram atitudes menos favoráveis ao planeamento e exploração da carreira.

Mais recentemente, três estudos realizados nos Estados Unidos da América, com adolescentes vivendo em zonas urbanas e suburbanas, confirmaram uma relação positiva entre expectativas de auto-eficácia face à tomada de decisão da carreira e medidas da maturidade vocacional. Na primeira investigação, de Anderson e Brown (1987, p. 311), os resultados obtidos mostraram haver uma relação positiva entre as expectativas de auto-eficácia e as escalas de atitudes do CDI (Super et al., 1979); na segunda, Betz e Voyten (1997, p. 184-185) verificaram, numa amostra de 350 jovens recém entrados na universidade, que as expectativas de auto-eficácia elevadas relativamente às decisões da carreira relacionavam-se positivamente com intenções de desenvolver comportamento exploratório. Na terceira, com uma amostra de 381 jovens americanos frequentando o ensino secundário, Brown, Darden, Shelton e Dipoto (1999, p. 232-235) obtiveram resultados evidenciando que as crenças acerca do comportamento exploratório, avaliado pelo *The Career Exploration Survey* (CES; Stumpf, Colarelli, e Hartman, 1983), eram um preditor significativo das expectativas de auto-eficácia face às decisões da carreira, avaliadas pelo CDMSES (Taylor e Betz, 1983). Isto é, as crenças na capacidade para planear e explorar alternativas de emprego e encontrar as alternativas desejadas, levavam à expressão de confiança na competência para tomar decisões da carreira.

### *3.2.2. A Investigação sobre a Saliência das Actividades no Quadro Teórico Proposto por Donald Super*

Como mencionado, o modelo da saliência das actividades desenvolveu-se no âmbito do WIS. O principal objectivo deste projecto internacional de investigação foi o de “estudar a importância relativa do trabalho em comparação com outras actividades de jovens e adultos (estudo, serviços à comunidade, casa e família, tempos livres) e os valores que lhes estão ligados” (Ferreira Marques, 1997, p. 10). Paralelamente, as



investigações permitiram, nos 12 países dos cinco continentes envolvidos, entre os quais Portugal, a construção e adaptação da *Escala de Valores e Actividades* para analisar este construto, além do já referido *Inventário sobre a Saliência das Actividades* para avaliar a importância relativa que as pessoas atribuem a cada um dos papéis.

Actualmente, o estudo da importância relativa dos diferentes papéis da carreira continua na agenda de muitos investigadores permitindo, repensar a teoria e a prática do desenvolvimento da carreira. A centralidade dos papéis para explicar e estudar os comportamentos da carreira dão contributos teóricos e práticos às actuais perspectivas desenvolvimentistas contextualistas. Nestas, a concepção do desenvolvimento da carreira como um processo resultante da interacção da organização e coerência pessoal, com os constrangimentos e oportunidades contextuais e da proacção do próprio (Collin, 1996, p. 381; Savickas, 2002, p. 158-159; Vondracek et al., 1986, p. 32), é reforçada pela perspectiva desse processo implicar a multiplicidade de papéis da carreira. Isto é, neste processo de constantes mudanças contextuais e pessoais (e.g. dos valores e das significações atribuídas aos papéis da carreira), o sentido de coerência pessoal pode ser ameaçado. As abordagens da carreira, ajudando o indivíduo a perspectivar-se como actor nos múltiplos papéis em que actua, permitem-lhe ver-se como agente de mudança nesse processo de interacção permanente com o contexto e, conseqüentemente, conferem-lhe um sentido de coerência pessoal, resultante do sentido de continuidade na complexidade das mudanças de si, dos contextos e de si na relação com esses contextos (Patton, 2000, p. 69 e 79). Destas ideias decorre uma concepção holística da prática do desenvolvimento da carreira, assente na ideia de que os problemas da carreira e da vida em geral surgem em estreita relação, e que as intervenções devem ajudar os indivíduos a desenvolverem esse sentido de continuidade e de agência na construção do seu percurso de vida em geral e da carreira em particular.

Mantendo o critério que orientou a revisão bibliográfica relativa à maturidade vocacional, agora também é dada maior atenção aos estudos com adolescentes e universitários em que o *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (ISA) foi a medida da saliência das actividades.

### *3.2.2.1. Saliência das actividades e variáveis demográficas*

#### *A idade e o nível de escolaridade*

O estudo sobre a influência da idade e do nível de escolaridade na saliência das actividades, permite verificar empiricamente como a importância relativa dos papéis da carreira se vai alterando devido à influência de uma multiplicidade de variáveis internas e externas ao indivíduo. No âmbito do WIS, as investigações revelaram um padrão de resultados que Sverko e Super (1995, p. 352-353) caracterizaram do seguinte modo: 1) entre os estudantes do ensino secundário, o papel de tempos livres tendia a ser o mais saliente, seguindo-se muito próximos os papéis de trabalhador, casa e família, e estudante, enquanto ao papel de serviços à comunidade era atribuída menor importância; 2) no ensino superior, a hierarquização das actividades era próxima da encontrada com os alunos do ensino secundário mas, nas actividades de estudo, trabalho e, casa e família, os resultados eram ligeiramente superiores aos das actividades de tempos livres; 3) os adultos davam maior importância aos papéis de trabalhador e de casa e família, seguindo-se sucessivamente os papéis de estudante, tempos livres e, por último, o de serviços à comunidade.

Os estudos de Nevill (1995, p. 206), com uma amostra de 3347 alunos americanos do ensino secundário, 2693 do ensino superior e 979 adultos, e o de Ferreira Marques (1995, p. 182), com 2388 estudantes portugueses do ensino secundário e 580 do ensino superior, são ilustrativos. No primeiro, os jovens do ensino secundário davam maior saliência ao papel de tempos livres, seguindo-se os de trabalhador, estudante, serviços à comunidade e, por fim, o de casa e família. Na amostra do ensino superior americano, os estudantes expressaram maior participação nos papéis de tempos livres e de estudante, por esta ordem. No entanto, a média dos resultados apontava para maior adesão e expectativas de concretização dos seus valores nos papéis de trabalhador e de casa e família que no de tempos livres, o que foi explicado como podendo reflectir uma crescente maturação dos valores associados a cada um dos papéis. Por sua vez, nos adultos, a média dos resultados traduzia a aquisição das crescentes responsabilidades nesta fase do ciclo de vida. Neste sentido, os papéis de trabalhador e casa e família eram os mais salientes, enquanto que, nos de tempos livres, estudante e serviços à comunidade, a média dos resultados era inferior.

Na investigação realizada em Portugal (Ferreira Marques, 1995, p. 185), os estudantes do 12ºano e do ensino superior evidenciaram maior adesão e participação ao papel de estudante que os alunos do 10º ano. Entre estes o papel de tempos livres assumia maior saliência. Por sua vez, comparando o conjunto dos alunos do ensino secundário com os do ensino superior, os resultados revelavam que os primeiros tinham maiores expectativas face aos papéis de tempos livres e trabalho, enquanto os segundos atribuíam mais importância às actividades de estudante e de trabalhador.

Mais recentemente, investigações com jovens frequentando o ensino secundário permitiram resultados na linha dos obtidos no projecto WIS. Nos estudos realizados em Portugal (Afonso, 1987, p. 152-153; Candeias, 2000, p. 193; Pires, 2003; Vale, 1997, p. 214-215) verificou-se uma tendência geral dos alunos do ensino secundário manifestarem maior participação e ligação afectiva ao papel de tempos livres, seguindo-se, muito próximos, os papéis de estudante e de trabalhador, enquanto ao papel de serviços à comunidade era atribuída menor importância. Outro aspecto importante destes estudos prendeu-se com a crescente importância que o papel de trabalhador vai assumindo do 10º para o 12º ano, facto que se pode dever à maior proximidade da transição para o mundo do trabalho. Assim, no estudo de Afonso (1987, p. 152-153), com jovens do 11º ano de escolaridade, os resultados da amostra total evidenciaram maior participação e adesão às actividades de tempos livres. Apontam ainda para uma maior ligação afectiva ao papel de trabalhador (segundo em adesão e o primeiro quanto a expectativas de concretização dos valores) do que ao de estudante (segundo na escala de participação). Os papéis de casa e família e de serviços à comunidade apresentaram, na generalidade das escalas, as médias de resultados mais baixas.

Na investigação de Vale (1997, p. 224-225), com 158 alunos do 10ºano e 107 do 12ºano, verificou-se que a participação era maior nas actividades de tempos livres, seguindo-se as de estudo, casa e família, trabalho e serviços à comunidade, em ambos os níveis de escolaridade e na amostra total. A adesão a estas actividades era hierarquizada do mesmo modo na amostra total e na subamostra do 10ºano. Só no 12º ano os alunos apresentaram resultados que atribuíam maior saliência ao papel de tempos livres, seguindo-se os de trabalhador, de estudante, de serviços à comunidade e de casa e família. No estudo de Candeias (2000, p. 187 e 193) utilizou-se o *Inventário de Valores e Actividades* (Ferreira Marques, 1999), no qual a avaliação da saliência das actividades é cruzada com a dos valores, tal como conceptualizados por Super. Do 10º

para o 12º ano de escolaridade não se verificaram diferenças significativas, na média dos resultados, para cada um dos cinco papéis avaliados. A hierarquização das actividades em cada um dos anos de escolaridade só evidenciou diferenças na primeira e segunda posições. A actividade mais saliente para os alunos do 10º ano foi a de tempos livres, seguindo-se a de trabalho, invertendo-se estas posições nos alunos do 12º ano de escolaridade. Em ambos os níveis de escolaridade a terceira, a quarta e a quinta posição da hierarquia foram ocupadas pelas actividades de estudo, casa e família, e serviços à comunidade, respectivamente. Na amostra total (n = 391), o papel de trabalhador foi o mais saliente, seguindo-se o de tempos livres, o de estudante e, por fim, o de casa e família e o de serviços à comunidade. Recentemente, Pires (2003, p. 209-211) com uma amostra de 277 alunos do 10º ano e 230 do 12º ano, obteve resultados em que a hierarquia das actividades revelava algumas diferenças entre os dois níveis de ensino. No 10º e 12º anos, os jovens expressaram maior participação nas actividades de tempos livres seguidas pelas de estudo e de casa e família. Para o 10º ano a quarta posição pertencia ao papel de serviços à comunidade e a quinta ao papel de trabalhador. Nos os alunos do 12º ano estes dois papéis invertiam posições relativamente às expressas no 10º ano. Quanto à adesão aos cinco papéis da carreira, a hierarquização foi semelhante no 10º e 12º anos de escolaridade. Em primeiro lugar surgia a adesão às actividades de tempos livres, seguindo-se as de trabalho, estudo, casa e família, e serviços à comunidade, respectivamente.

### *O género*

Relativamente ao género, também se verificam consistências nos resultados, expressas na tendência, para as mulheres darem significativamente mais saliência que os homens às actividades de casa e família, independentemente da fase da carreira em que se encontram. No entanto, a saliência dos restantes papéis vai-se alterando ao longo da carreira. À medida que evoluem no seu percurso da carreira, o papel de tempos livres vai perdendo a sua importância relativa, nos rapazes e nas raparigas, emergindo cada vez mais a importância do papel de trabalhador. Quando adultos, o papel de trabalhador representa importante fonte de suporte social para as mulheres, no entanto, os homens tendem a dar maior saliência a este papel do que as mulheres e a expressarem menor participação e expectativas de concretização dos seus valores no papel casa e família do que as mulheres (Niles e Goodnough, 1996, p. 72; Super e Nevill, 1984, p. 40). Esta

tendência também foi verificada em culturas não ocidentais, no âmbito do WIS (Nakanishi e Mikawa, 1995, p. 172-173), e mais recentemente com participantes de Singapura (Chi-Ching, 1995, p. 277) e da Índia (Rajadhyaksha e Bhatnagar, 2000, p. 502-505), onde a avaliação da saliência das actividades se fez com outras medidas que não o *Inventário sobre a Saliência das Actividades*.

Ilustrando este padrão a partir de investigações realizadas com jovens frequentando o ensino secundário, refira-se que Munson (1992), numa amostra de 215 adolescentes americanos, obteve resultados em que as raparigas evidenciavam resultados médios significativamente mais elevados do que os rapazes, na participação e adesão nos papéis de estudante e de casa e família, e na adesão ao papel de serviços à comunidade. Os rapazes só obtiveram médias de resultados significativamente superiores às raparigas no que toca à participação no papel de trabalhador. No mesmo sentido vão os estudos de Afonso (1987, p. 123) e Vale (1997, p. 224), em que as raparigas evidenciaram maior participação e adesão que os rapazes no papel de casa e família e no de estudante. Por sua vez, Ferreira Marques (1995, p. 185) obteve resultados através dos quais, em ambos os níveis de escolaridade, as raparigas expressavam maior adesão e participação no papel de casa e família do que os rapazes. Atendendo aos níveis de escolaridade, verificou-se que as raparigas no 10º ano tinham médias de resultados significativamente superiores às dos rapazes na participação e na adesão ao papel casa e família, enquanto que no 12º ano tinham maior participação e adesão nas actividades de estudo e mais adesão a actividades de trabalho que os rapazes. Estes, por sua vez, obtiveram médias de resultados significativamente superiores às raparigas do 10º ano na participação de actividades de trabalho, evoluindo no 12º ano para maior participação em actividades de tempos livres. Também no estudo de Vale (1997, p. 225) se verificou a crescente saliência do papel de trabalhador com o aumento da escolaridade, uma vez que as raparigas, no trajecto do 10º para o 12º ano, aumentavam a participação no papel de estudante e a adesão ao papel de trabalhador, enquanto os rapazes aumentavam a adesão ao papel de trabalhador. No estudo de Candeias (2000, p. 199) as raparigas atribuíam uma importância significativamente maior às actividades de estudo e de serviços à comunidade, enquanto que o mesmo acontecia nos rapazes relativamente às actividades de tempos livres.

Com estudantes universitários, Nevill e Super (1988, p. 145), obtiveram resultados em que os rapazes expressaram participação, no papel de trabalhador,

significativamente superior às raparigas. No entanto, a adesão das raparigas a este papel era significativamente maior do que a dos rapazes, o que, no seu conjunto, pode ser explicado por terem menores expectativas de concretizar os seus valores nesse papel. É como se as raparigas, além de participarem menos no papel de trabalhador, também tivessem a percepção de um conjunto de barreiras à implementação do seu auto-conceito no papel de trabalhador. Também neste estudo as raparigas evidenciaram maior adesão e participação no papel de casa e família.

Ainda com universitários, Afonso e Lima (1995, citado de Lima, 2001, p. 155) obtiveram resultados em que as raparigas tinham médias superiores às dos rapazes na participação e adesão à generalidade das actividades. No entanto, estas diferenças só eram estatisticamente significativas quanto à participação nas actividades de estudo e de casa e família, e na adesão ao papel de trabalhador.

#### *Contexto cultural*

A importância do contexto na saliência das actividades decorre da própria conceptualização dos seus determinantes em que as variáveis do contexto, através dos processos de socialização e das experiências pessoais, vão influenciar a importância relativa de cada um dos papéis da carreira. A investigação neste âmbito permite aferir a teorização e a prática às diferentes realidades sócio-culturais a que se pretendem aplicar e contribui para que os psicólogos respondam a novas exigências da intervenção, resultantes da crescente multiculturalidade e abertura de oportunidades da carreira para lá dos limites das fronteiras nacionais (Sverko, 2001, p. 127). Neste sentido, o projecto WIS concretizou e abriu novas perspectivas para o estudo da influência do contexto cultural no desenvolvimento da carreira, uma vez que possibilitou a construção de instrumentos internacionais para avaliação dos valores do trabalho e da saliência das actividades em diferentes contextos culturais.

Os estudos realizados no âmbito deste projecto internacional evidenciaram diferenças na importância relativa atribuída a cada um dos papéis da carreira, em função da idade e do contexto geocultural dos participantes (Kulenovic e Super, 1995, p. 257-276; Nevill e Super, 1986, 29-42). Relativamente à idade, os resultados, já sintetizados, apresentam, como padrão mais marcante, o da crescente importância que os papéis de trabalhador e de casa e família vão assumindo, da adolescência para a idade adulta, nos diferentes países em que as investigações se realizaram. Quanto ao contexto geocultural,

caracterizado pela proximidade geográfica e semelhança de tradições culturais (Sverko e Super, 1995, p. 355), surge um padrão de resultados expresso em diferenças na saliência das actividades, de acordo com os três grandes agrupamentos de países. Nos países do Norte da América ou do Novo Mundo, onde predomina a tradição protestante com toda a sua influência no valor do trabalho para o aperfeiçoamento humano (Sverko e Vizek-Vidovic, 1995, p. 4-5), à excepção do papel de estudante, é dada maior saliência aos restantes papéis da carreira do que no grupo dos países europeus e no Japão. O segundo grupo de países é o dos europeus, de tradição católica, com resultados muito homogéneos mas que apresentam pequenos desvios: grande participação no papel de estudante e uma participação ligeiramente acima da média no papel de casa e família, mas que é vivido com pouca adesão e pouca expectativa de concretização dos seus valores no mesmo. Finalmente, o terceiro grupo geocultural corresponde ao Japão, caracterizado pela tradição budista, em que os resultados apontam para maior participação em actividades de tempos livres e para menor saliência dos restantes papéis, relativamente aos restantes agrupamentos de países (Kulenovic e Super, 1995, p. 274-277). As variáveis culturais relativas a tradições ancestrais, como a religião, e outras mais difundidas pela proximidade geográfica, parecem ter maior influência na saliência das actividades do que as relativas à estrutura económica e aos contextos políticos dos países envolvidos (Kulenovic e Super, 1995, p. 270-277).

Na África do Sul, o passado de apartheid também tem estimulado a realização de alguns estudos sobre a relação entre a cultura dos participantes e o desenvolvimento da carreira. Neste sentido, Watson e Stead (1990, p. 254-255) verificaram a possibilidade de o contexto cultural influenciar a saliência das actividades, numa investigação com adolescentes do ensino secundário (8º e 12º grau). Verificaram que, no papel de trabalhador, os jovens Afrikaans tinham médias de resultados significativamente superiores aos de língua inglesa. Posteriormente, noutra investigação com universitários sul-africanos, Watson e colaboradores (1995, p. 42-43) verificaram que a cultura dos participantes (pertença à etnia Xhosa ou à descendência europeia) era a variável mais influente dos níveis de maturidade vocacional e da saliência dos papéis de estudante e de trabalhador. Os de descendência europeia revelaram significativamente mais maturidade vocacional e mais saliência nos papéis de estudante e de trabalhador do que os de etnia Xhosa.

### 3.2.2.2. *Saliência das Actividades e Expectativas de Auto-Eficácia*

Ao estudo da relação entre saliência das actividades e expectativas de auto-eficácia é reconhecido o contributo para a temática, cada vez mais actual no âmbito do desenvolvimento de carreiras, sobre a gestão dos múltiplos papéis (Matzeder e Krieshok, 1995, p. 333). Relativamente à investigação que realizamos, este tipo de estudos também contribui para a integração das conceptualizações sócio-cognitivas no modelo desenvolvimentista da carreira, bem como para ampliar a compreensão das variáveis implicadas no conflito entre o papel de trabalhador e o de casa e família, barreira muito frequente na carreira das mulheres. A concretização destes contributos pode fazer-se à medida que a investigação for respondendo a duas hipóteses explicativas desta relação: 1) existe uma relação positiva entre a saliência das actividades e as expectativas de auto-eficácia, pois espera-se que os indivíduos em que a carreira assume maior saliência tenderão a dar grande importância às diferentes tarefas que lhes facilitem o desenvolvimento da carreira, o que os levará a maior envolvimento nesse tipo de tarefas e, conseqüentemente, a maiores expectativas de auto-eficácia na realização das mesmas (Taylor e Popma, 1990, p. 28); 2) a intensidade do conflito de papéis depende da importância relativa de cada um desses papéis na carreira do indivíduo, pois espera-se que para o indivíduo seja mais difícil abdicar de papéis importantes à implementação do auto-conceito (Super, 1980, p. 287).

Dada o reduzido número de investigações neste âmbito, tivemos em conta estudos em que a medida da saliência das actividades se faz a partir de outros instrumentos além do ISA, de modo a conseguir maior fundamentação para algumas das respostas às interrogações colocadas.

Quanto à existência de uma relação positiva entre saliência das actividades e expectativas de auto-eficácia, os resultados são por vezes divergentes. Relativamente a investigações que verificam esta relação, temos os estudos realizados em Portugal (Vale, 1997; Candeias, 2000), recorrendo ao *Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* (ICARPC) (Vale, 1997), que permite uma medida de auto-eficácia nos papéis da carreira avaliados pelo ISA e, deste modo, uma estreita relação entre os dois construtos. Assim, na investigação realizada por Vale (1997), os resultados mostraram que, quanto mais fortes as crenças de auto-eficácia num determinado papel, “maiores tendiam a ser a participação e a adesão às actividades



relacionadas com o mesmo” (p. 215). Esta relação era mais acentuada nas actividades de serviços à comunidade, de casa e família e de tempos livres. Finalmente, no estudo de Candeias (2000, p. 243-244), verificarem-se correlações positivas e significativas, para a mesma actividade, entre as escalas do *Inventário de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* e as escalas do *Inventário de Valores e Actividades*.

Refira-se ainda um estudo de Matzeder e Krieschok (1995, p. 337) com 113 universitários americanos, utilizando o *Inventário sobre a Saliência das Actividades* e um questionário para medir as expectativas de auto-eficácia relativamente à competência na execução de tarefas em 19 profissões tradicionalmente masculinas e 21 profissões tradicionalmente femininas (Branch, 1986). Os resultados obtidos nesta investigação não são sempre concordantes, uma vez que apesar das expectativas de auto-eficácia não serem um bom preditor da saliência do papel de trabalhador nos rapazes e nas raparigas, no entanto, no papel de casa e família, a auto-eficácia e o género eram variáveis significativamente predictoras. Isto é, nas raparigas, as expectativas de auto-eficácia em profissões tradicionalmente femininas foram um preditor de elevadas expectativas de concretização dos seus valores nessas actividades (Matzeder e Krieschok, 1995, p. 337).

Não verificando uma relação positiva entre saliência das actividades e expectativas de auto-eficácia, vão os resultados obtidos por Eschbach (1991, citado por Niles e Goodnough, 1996, p. 75) quando investigou, numa população de 112 alunos universitários americanos, a relação entre as expectativas de auto-eficácia e os papéis de trabalhador e de casa e família, não tendo encontrado qualquer relação entre auto-eficácia e saliência das actividades. O mesmo tipo de resultados foi obtido por Farmer (1997, p. 377) numa investigação longitudinal com alunos do secundário, acompanhados do 9º ao 12º grau, em que os resultados obtidos não evidenciaram uma relação significativa entre expectativas de auto-eficácia na disciplina de matemática e a saliência da carreira, avaliada a partir do *Work Salience Inventory* (Super e Cuhla, 1976). Também Taylor e Popma (1990, p. 23), utilizando o *Career Salience Questionnaire* (Greenhaus, 1971) para avaliar a saliência das actividades e o CDMSES (Taylor e Betz, 1983) na avaliação das expectativas de auto-eficácia face às decisões da carreira, obtiveram resultados no mesmo sentido, com uma amostra de 407 universitários americanos.

### 3.2.2.3. *Saliência das Actividades e Maturidade Vocacional*

O estudo da relação entre saliência das actividades e maturidade vocacional assume grande relevância teórica e prática, pois permite fundamentar a ideia frequentemente defendida, de que os resultados da avaliação psicológica dos interesses e da maturidade vocacional devem ser interpretados à luz da saliência que os indivíduos dão aos papéis de trabalhador e de estudante (Savickas e Hartung, 1996, p. 181; Super, 1990, p. 248), e permite testar a hipótese anteriormente apresentada de que a maior saliência das actividades relaciona-se com maior maturidade vocacional, pois a importância dada aos papéis da carreira é acompanhada por maior envolvimento em tarefas facilitadoras do desenvolvimento da carreira (Taylor e Popma, 1990, p. 28).

Como se constata a partir dos estudos que seguidamente se apresentam, esta hipótese foi verificada especialmente ao nível das dimensões atitudinais da maturidade vocacional. É como se a um maior investimento pessoal nos diferentes papéis da carreira correspondesse maior planeamento e exploração da mesma, independentemente do género e nível de escolaridade dos participantes.

Super e Nevill (1984, p. 38-40), utilizando o CDI e o ISA, verificaram o seguinte em adolescentes frequentando o ensino secundário: 1) a participação e a adesão ao papel de trabalhador relacionavam-se com as atitudes de planeamento e exploração da carreira, mas não com a informação para a carreira; 2) a adesão ao papel de trabalhador relacionava-se positivamente com a maturidade vocacional; 3) a adesão ao papel de casa e família relacionava-se positivamente com as dimensões do planeamento e exploração da carreira. Esta estreita relação entre as dimensões atitudinais da maturidade vocacional com a saliência das actividades, é reforçada por um estudo posterior (Nevill e Super, 1988, p. 145), em que se verificou que a adesão ao papel de trabalhador também influenciava as dimensões cognitivas, além das atitudinais, da maturidade vocacional. Esta evolução do ensino secundário para o ensino superior, com as dimensões cognitivas da maturidade vocacional a serem influenciadas pela adesão ao papel de trabalhador, é explicada como resultante da maior proximidade dos alunos do ensino superior à transição para o mundo do trabalho, estimulando-os à procura de mais informação sobre o mundo do trabalho que facilite essa transição (Nevill e Super, 1988, p. 148).

Recentemente, Hartung (1997, p. 9-10), com uma amostra de 103 estudantes americanos do 9º grau, recorrendo à forma S do CDI para avaliar a maturidade vocacional e ao ISA para avaliar a saliência dos papéis de trabalhador e de casa e família, obteve resultados confirmando a sua hipótese de que, independentemente do género, os indivíduos avaliados com maior participação e adesão nos papéis da carreira evidenciavam atitudes e conhecimentos mais favoráveis ao desenvolvimento da carreira do que os seus colegas com menor participação e adesão nesses papéis. No mesmo sentido vão os resultados obtidos por Naidoo e colaboradores (1998, p. 20-24), num estudo analisando como as variáveis do modelo desenvolvimentista de Super poderiam explicar a maturidade vocacional de 288 universitários Afro-Americanos. Os resultados apontaram para que a saliência das actividades, avaliada pelo ISA, tivesse maior influência nas dimensões atitudinais da maturidade vocacional, medidas com as escalas de atitudes do CMI (Crites, 1978), de que a variável locus de controlo, avaliada com a versão revista do *Causal Dimension Scale* (CDS II; McAuley, Duncan e Russell, 1992)

Em Portugal, Afonso (1987), no seu estudo com adolescentes do 11º ano de escolaridade, obteve resultados que revelavam correlações positivas e elevadas de todas as escalas do ISA, com as escalas de planeamento e exploração da carreira do CDI, e correlações próximas de zero, com as escalas cognitivas deste instrumento. Neste estudo, os resultados apresentaram a particularidade de as correlações da escala de adesão ao papel de trabalhador serem positivas e significativas com todas as escalas de atitudes do CDI. Isto é, “os jovens que revelam uma ligação afectiva mais forte ao papel de trabalhador, tendem a ter uma atitude planificadora face à carreira e a demonstrar também uma atitude favorável à exploração da carreira” (p. 147). Com adolescentes australianos frequentando o ensino secundário, Lokan e Shears (1995, p. 80) também encontraram relações semelhantes entre algumas dimensões da saliência das actividades e da maturidade vocacional.

Com universitários, Nevill e Super (1988) analisaram a relação entre a adesão ao papel de trabalhador e a maturidade vocacional medida pelo CDI. Os resultados obtidos revelaram que a adesão ao papel de trabalhador se relacionava positivamente com as dimensões atitudinais e cognitivas da maturidade vocacional. A existência, entre os universitários, de uma relação das escalas cognitivas do CDI com a adesão ao papel de trabalhador, foi explicada como resultando de mais informação acumulada sobre a carreira e devendo-se também à maior proximidade da transição para o mundo do

trabalho estimular atitudes de planeamento e exploração. Noutra investigação com estudantes universitários americanos, Bachiochi (1993, citado por Niles e Goodnough, 1996), ao analisar a relação dos papéis de trabalhador e tempos livres com o desenvolvimento da carreira constatou que a adesão e a participação ao papel de trabalhador eram bons preditores das atitudes de planeamento e exploração da carreira avaliadas pelo CDI.

### *3.3. Conclusões*

Neste capítulo começámos por integrar o construto de percepção de barreira na teoria do desenvolvimento da carreira de Donald Super. Constatámos que a representação dos indivíduos sobre os constrangimentos à sua carreira está presente, de forma mais explícita, no modelo da maturidade vocacional e no dos determinantes da saliência das actividades. No primeiro, a percepção de barreiras é designada por consciência de factores contingenciais, e constitui-se como uma componente da dimensão do planeamento da carreira, importante para avaliar as possibilidades de concretização dos objectivos estabelecidos, escolha de acções visando a concretização dos mesmos e para explicar o esforço e a persistência dos indivíduos face às adversidades que a carreira coloca, bem como a avaliação que fazem quanto às possibilidades de atingirem esses objectivos. No segundo, a percepção de barreiras pode situar-se como componente da dimensão Experiências Individuais, enquanto representação das variáveis situacionais que influenciam a percepção da acessibilidade aos valores do trabalho. Também pode considerar-se uma componente dos processos de socialização, quando se trata de barreiras internas ou externas ao indivíduo, resultantes, por exemplo, de estereótipos relativos ao género ou ao grupo étnico de pertença.

A análise dos dados da investigação com os construtos de maturidade vocacional e saliência das actividades, evidenciou a natureza desenvolvimentista destes construtos, expressa na tendência para o aumento dos níveis de escolaridade e as correspondentes mudanças nas tarefas de desenvolvimento da carreira serem acompanhadas por aumentos dos níveis de maturidade vocacional e por mudanças na importância relativa dada a cada um dos papéis da carreira. Neste caso, o papel de tempos livres vai perdendo a sua importância relativa do ensino secundário para o ensino superior, emergindo cada vez mais a importância dos papéis de estudante e de trabalhador. Com a idade adulta, os papéis de trabalhador e de casa e família tendem a maior saliência.

Esta abordagem diferencial aos construtos de maturidade vocacional e de saliência das actividades evidenciou ainda a importância dos contextos no desenvolvimento da carreira. Relativamente à maturidade vocacional verificou-se a tendência para as raparigas e os indivíduos socialmente favorecidos (em vantagem sócio-económica ou pertencendo a grupo culturalmente maioritário) serem vocacionalmente mais maduros que os rapazes e que os socialmente desfavorecidos, respectivamente. Quanto à saliência das actividades, as raparigas tendem a dar maior importância ao papel de casa e família, independentemente dos níveis de escolaridade. No entanto, ao longo da carreira a saliência dos restantes papéis vai-se alterando, de modo que, em adultos, o papel de trabalhador representa importante fonte de apoio social para as mulheres, enquanto que os homens tendem a dar maior saliência a este papel do que as mulheres e a expressarem menor participação e expectativas de concretização dos seus valores no papel casa e família do que elas. Estes resultados vão ao encontro dos obtidos nas investigações sobre percepção de barreiras, em que o conflito entre o papel de trabalhador e o papel familiar era das barreiras mais comuns entre as mulheres. Isto é, mostram como os processos de socialização estão subjacentes a este padrão da saliência das actividades e da percepção de barreiras. No mesmo sentido, os estudos transnacionais realizados no âmbito do projecto Work Importance Study parecem apontar para que, mais que os contextos políticos e económicos dos participantes, era o seu contexto cultural (grupo étnico ou tradições culturais) que mais se relacionava com mudanças na saliência das actividades entre os indivíduos dos diferentes países estudados.

Relativamente aos construtos considerados, as abordagens mais centradas no estudo de processos do desenvolvimento da carreira permitiram verificar uma tendência para uma relação positiva entre as dimensões atitudinais da maturidade vocacional e a saliência das actividades, ou seja, um maior investimento pessoal nos diferentes papéis da carreira relaciona-se com maior planeamento e exploração da carreira, independentemente do género e nível de escolaridade dos participantes. Também a relação entre maturidade vocacional e expectativas de auto-eficácia tende a ser positiva, na generalidade dos estudos revistos, verificando-se a estreita relação do planeamento e da exploração da carreira com sentimentos de autonomia e confiança para influenciar o percurso da sua carreira. Quanto à relação entre saliência das actividades e expectativas de auto-eficácia, os resultados nem sempre foram coincidentes, o que, em certa medida,

pode explicar-se pela diversidade de medidas da auto-eficácia utilizadas. Esta justificação fundamenta-se nos resultados obtidos em investigações com estudantes portugueses, nos quais a utilização de uma medida das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, permitiu encontrar com regularidade uma relação positiva entre a saliência das actividades e as expectativas de auto-eficácia nessas actividades.

A finalizar, uma referência sobre as implicações práticas da abordagem desenvolvimentista ao estudo da percepção de barreiras aqui apresentada. Em primeiro lugar, destacaríamos o facto de este enfoque situar a intervenção nas barreiras da carreira no quadro do desenvolvimento pessoal o que, pelas razões apontadas (ver p. 86-87), é fundamental no trabalho com adolescentes. A propósito, o estudo das relações entre percepção de barreiras, expectativas de auto-eficácia e maturidade vocacional aponta para a importância de intervenções promotoras do desenvolvimento pessoal e vocacional (e.g. promoção da autonomia, de atitudes de planeamento e exploração da carreira) terem implicações no modo como os indivíduos percebem e se confrontam com as barreiras da carreira. Em segundo lugar, também com adolescentes é importante analisar em que medida a saliência das actividades influi ou é influenciada pela percepção de barreiras. Como a investigação mostra, as raparigas desde cedo consideram o conflito entre o papel familiar e o de trabalhador uma importante barreira da carreira. Nestes casos é especialmente importante ajudar as adolescentes a avaliarem as significações associadas aos papéis da carreira para determinar em que medida as escolhas vocacionais vão ao encontro das suas necessidades ou do que lhes é socialmente imposto (Cook, 1994, p. 90). Em terceiro lugar, este enfoque também permite aproximar as abordagens desenvolvimentistas e sócio-cognitivas ao nível da prática, alargando as possibilidades de intervenção e reforçando a importância das teorias da aprendizagem cimentando a relação entre os diferentes segmentos da teoria Ciclo de Vida/Espaço de Vida (Super, 1990, p. 205).

## PARTE EMPÍRICA

---





## Capítulo 4

### Quadro geral da investigação

#### 4.1. O PROBLEMA, AS QUESTÕES E AS HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

A revisão da literatura sobre percepção de barreiras mostra como esta temática tem merecido cada vez mais atenção no âmbito da psicologia vocacional, expressando a crescente importância que o construto tem assumido para a avaliação dos processos relativos às decisões e ajustamentos da carreira (Swanson e D'Achiardi, 2005, p. 354) e para a implementação de acções visando a promoção da igualdade de oportunidades (Cardoso e Ferreira Marques, 2005). Testemunham-no o número de modelos teóricos que têm integrado este construto, especialmente os focados no desenvolvimento da carreira de populações especiais, e o crescente número de investigações e de práticas envolvendo abordagens à percepção de barreiras da carreira.

Tendo como quadro de referência o modelo desenvolvimentista Ciclo de Vida/Espaço de Vida (Super, 1990), a investigação que agora se apresenta surge na continuidade da realizada há alguns anos (Cardoso, 1999). Com ela procuramos dar mais um contributo para o estudo da percepção de barreiras em adolescentes, através de respostas às múltiplas questões que se colocam a partir do seguinte problema: em adolescentes portugueses, frequentando o ensino básico e secundário, qual a função da percepção de barreiras no desenvolvimento da carreira?.

Partindo da abordagem desenvolvimentista, apresentada no capítulo anterior, consideramos agora o problema da percepção de barreiras da carreira num duplo enfoque: 1) diferencial, através da operacionalização do universo de barreiras da carreira na população alvo, e pelo estudo das mudanças neste tipo de representações em função do nível de escolaridade; 2) processual, através do estudo das relações do construto de percepção de barreiras com o de planeamento da carreira, o de expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira, e o de saliência das actividades.

Esta dupla perspectiva do problema justifica-se por permitir um paralelismo com as grandes linhas de investigação neste âmbito, diferencial e de processos. Assim, o problema subjacente a este projecto de investigação pode estruturar-se em questões de investigação mais específicas, de acordo com as duas perspectivas em que o pretendemos abordar:

Questões relativas a um enfoque diferencial:

1. *Qual o universo de barreiras da carreira com que se confronta a população alvo?*

A resposta a esta questão é procurada através dos estudos de revisão do *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira* (IPBC) em que analisamos a dimensionalidade do IPBC. Neste sentido, estuda-se a sua estrutura factorial e os itens que o compõem. Acrescente-se que a construção deste inventário constitui-se como uma importante etapa para a investigação da percepção de barreiras em Portugal, pois, ao permitir a recolha sistemática e objectiva de informação em diferentes estudos, facilitará a comparabilidade e generalização de resultados e, conseqüentemente, um maior aprofundamento teórico e empírico desta temática. No mesmo sentido, o paralelismo metodológico da construção do IPBC com o *Career Barriers Inventory* (Swanson, Daniels e Tokar, 1996; Swanson e Tokar, 1991b) facilitará a reflexão quanto às (des)continuidades dos dados obtidos entre adolescentes e adultos, e entre portugueses e populações de outros países estudadas com o *Career Barriers Inventory*.

Em termos práticos, a utilização de um instrumento mais genérico de avaliação da percepção de barreiras poderá permitir uma base avaliativa suficientemente abrangente, capaz de integrar ou ser integrada com técnicas mais específicas de avaliação da percepção de barreiras. Também possibilitará a aplicação deste tipo de avaliação em programas de educação da carreira, como forma de promover atitudes favoráveis ao planeamento da carreira e estratégias de confronto com os obstáculos ao desenvolvimento da carreira (Luzzo, 2000, p. 162-164; Savickas, 1998, p. 356).

2. *Em que difere a percepção de barreiras da carreira dos participantes do 9º ano relativamente à dos do 12º ano?*

Esta questão remete-nos para a análise dos aspectos relativos ao desenvolvimento da percepção de barreiras. Procuramos a resposta através da análise

das diferenças na percepção de barreiras entre os jovens do 9º e do 12º ano de escolaridade, nos dados obtidos com a versão revista do *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira* (IPBC-R). Nas escalas do IPBC-R, em que se verificam diferenças significativas na média dos resultados, também se analisam diferenças entre médias de resultados ao nível dos itens, a fim de permitir uma identificação mais completa das barreiras que, independentemente da magnitude global, são significativas para diferenciar grupos de participantes. Isto é, partimos de uma perspectiva diferencial para analisar um processo: o do desenvolvimento da percepção de barreiras da carreira.

Neste enfoque, analisamos em que medida os resultados obtidos com jovens portugueses replicam os obtidos com populações de outros países. Paralelamente, pretendemos clarificar que representações das barreiras da carreira caracterizam as subamostras do 9º e do 12º ano, o que poderá contribuir para: 1) analisar padrões de continuidade e mudança no desenvolvimento da percepção de barreiras da carreira dos participantes; 2) fundamentar intervenções de orientação vocacional mais focadas nas necessidades destas populações e, conseqüentemente, promotoras de práticas educacionais mais inclusivas.

Questões relativas a um enfoque nos processos:

3. *Qual o efeito das expectativas de auto-eficácia, na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras?*

O estudo da relação entre estas variáveis fundamenta-se nos dados da revisão da literatura, quanto a: 1) existir uma relação inversa entre as expectativas de auto-eficácia e a percepção de barreiras (Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; McWhirter et al., 1997, p.7-8; Flores e O'Brien, 2002, p. 19); 2) o planeamento da carreira implicar autonomia, reconhecimento das potencialidades para enfrentar o futuro e sentimentos de capacidade para o influenciar (Anderson e Brown, 1997, p. 311; Brown et al., 1999, p. 232-235; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76; Luzzo, 1994, p. 15); e 3) existir a possibilidade de as expectativas de auto-eficácia moderarem a relação entre a percepção de barreiras e a maturidade vocacional, levando a percepção de barreiras a funcionar como estímulo a mais planeamento e exploração da carreira, em indivíduos com elevadas expectativas de auto-eficácia, e funcionando no sentido inverso em indivíduos

com baixas expectativas de auto-eficácia (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76; Creed, Patton e Bartrum, 2004, p. 292; Luzzo, 1995b, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127). Estes aspectos levam-nos a procurar testar, no estudo principal, a seguinte hipótese, como resposta à questão colocada: se as expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira funcionam como moderadoras da relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras, então é de esperar que o planeamento da carreira leve a maior percepção de barreiras nos participantes com baixas expectativas de auto-eficácia e reduza a percepção de barreiras em jovens com elevadas expectativas de auto-eficácia.

Os estudos relativos ao teste desta hipótese constituem um contributo para a compreensão do processo de percepção de barreiras nas escolhas da carreira e para fundamentar práticas visando promover atitudes e crenças facilitadoras do desenvolvimento da carreira dos adolescentes.

4. *Qual a relação das experiências individuais de planeamento da carreira, das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira e da percepção de barreiras com a saliência das actividades?*

O construto de saliência das actividades não é considerado na sua acepção original, enquanto importância relativa dos papéis da carreira (Nevill e Super, 1986, p. 1) porque as medidas de planeamento da carreira e de percepção de barreiras, ao não avaliarem estes construtos em cada um dos papéis da carreira que o construto de saliência das actividades contempla, não permitem analisar como a importância relativa de cada um dos papéis da carreira tem um paralelo em diferentes níveis de percepção de barreiras ou de planeamento da carreira nesses papéis. Assim, partiremos de uma concepção de saliência das actividades como o total da participação e da adesão dos participantes aos papéis da carreira.

O conjunto de estudos realizados fundamentam-se no modelo dos determinantes da saliência das actividades (ver figura 3.2 no Capítulo 3), pois considera as variáveis percepção de barreiras, expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira, e planeamento da carreira, como componentes da dimensão experiências individuais desse modelo. Neste quadro conceptual, analisamos como as experiências individuais de planeamento da carreira, de expectativas de auto-eficácia nos papéis da

carreira e de percepção de barreiras se relacionam com o investimento comportamental e afectivo dos participantes nos papéis da carreira.

A estrutura de relações entre as variáveis consideradas, fundamenta-se ainda nos resultados da investigação apresentados ao longo desta dissertação quanto à relação das expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira com a saliência das actividades (Vale, 1997, p. 215; Candeias, 2000, p. 243-244), das expectativas de auto-eficácia, em geral, com a percepção de barreiras (Brown et al., 2000, p. 259; Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; Flores e O'Brien, 2002, p. 19), e com o planeamento da carreira (Brown et al., 1999, p. 232-235; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76; Luzzo, 1995b, p. 244); do planeamento da carreira com a saliência das actividades (Afonso, 1987, p. 147; Hartung, 1997, p. 9-10; Taylor e Popma, 1990, p. 28) e com a percepção de barreiras (Cardoso, 1999, p. 158; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 95; Luzzo, 1995a, p. 12-13; 1996a, p. 244).

Como possibilidade de resposta à questão colocada, propomos a seguinte estrutura de relações entre as variáveis referidas:

As expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira têm uma função central, relacionando-se positivamente com a saliência das actividades e com o planeamento da carreira, sendo negativa a sua relação com a percepção de barreiras. Por sua vez, espera-se que o planeamento da carreira tenha uma relação negativa com a percepção de barreiras e positiva com a saliência das actividades. Também é esperada uma relação negativa da percepção de barreiras com a saliência das actividades.

5. *Que relação existe entre o processo de percepção de barreiras dos participantes e as suas experiências escolares?*

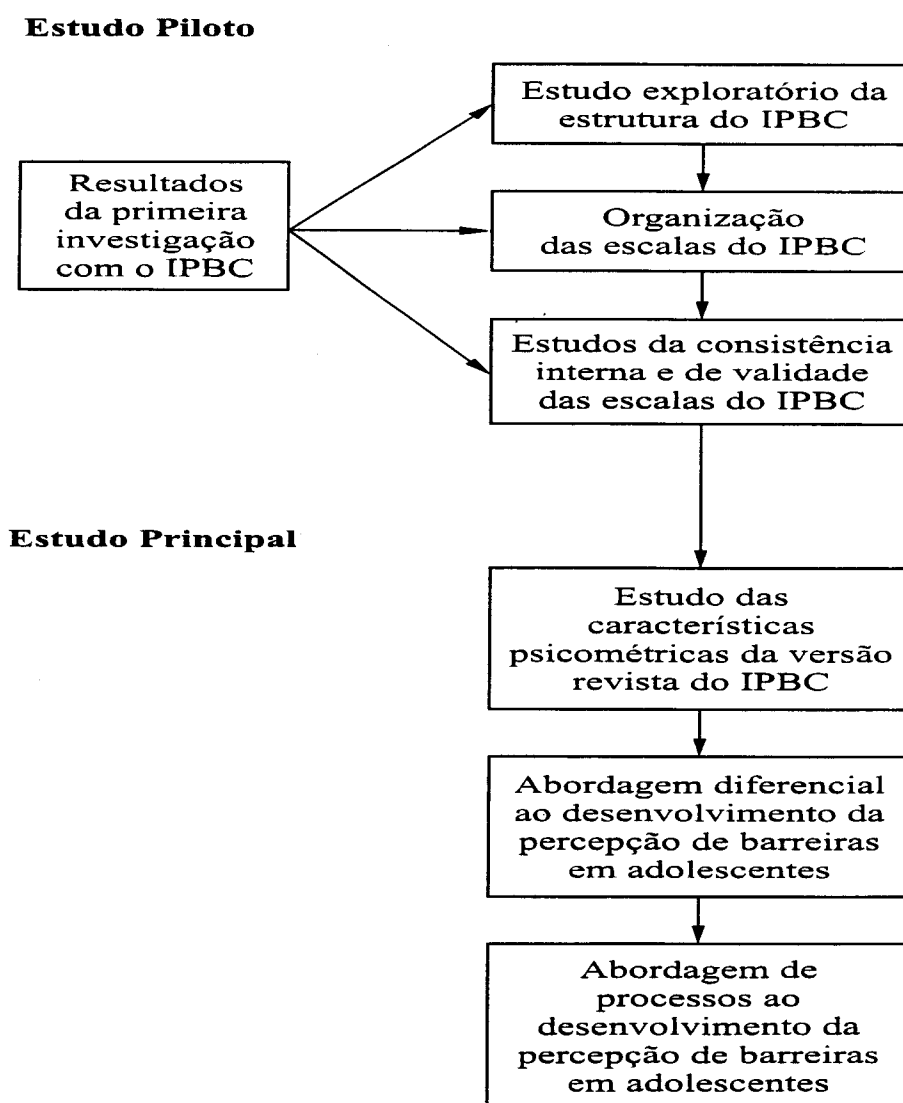
Esta questão sobre o processo de percepção de barreiras prolonga a antecedente, procurando analisar as relações entre o comportamento vocacional e as experiências escolares. Havendo uma estreita relação entre as experiências escolares dos adolescentes e o seu desenvolvimento da carreira (Abreu, 2001, p. 11; Hall e Mirvis, 1995, p. 326), reconhece-se cada vez mais a importância de a investigação em psicologia vocacional analisar esta relação (Arbona, 2000, p. 270). Ao nos focarmos na influência dos níveis de sucesso escolar e do grau de satisfação com os estudos

frequentados no processo de percepção de barreiras, procuramos contribuir para uma visão integrada do comportamento vocacional.

#### 4.2. PLANO DE INVESTIGAÇÃO

A resposta a estas questões será feita, numa primeira fase, com a realização de um estudo piloto, seguido do estudo principal numa segunda fase. Estas investigações implicaram o cumprimento do plano de investigação que se apresenta na figura 4.1:

*Figura 4.1*  
*Plano de investigação*



#### *4.2.1. O Estudo Piloto*

O estudo piloto tem como principal objectivo preparar o estudo principal quanto à testagem dos instrumentos a utilizar, perspectivar refinamentos metodológicos e conceptuais, bem como colocar novas questões a ter em conta no estudo principal.

A primeira fase da investigação inicia-se com o estudo exploratório da estrutura factorial do IPBC, com vista a sua revisão. Segue-se a organização das escalas do inventário e o estudo da consistência interna e validade das mesmas. Na análise dos resultados, ter-se-á em conta os dados da investigação portuguesa em que o IPBC começou a ser desenvolvido (Cardoso, 1999). Tal permitirá uma análise comparativa de dados obtidos com jovens do 9º e do 12º ano e, conseqüentemente, uma fundamentação mais consistente da revisão do IPBC.

#### *4.2.2. Estudo Principal*

O estudo principal englobará a análise das características psicométricas da versão revista do IPBC, a partir de uma amostra constituída por alunos do 9º e do 12º ano de escolaridade e, por isso, menos homogénea que as das investigações antecedentes. Segue-se a abordagem desenvolvimentista ao estudo da percepção de barreiras da carreira, primeiramente num enfoque diferencial e depois com um enfoque nos processos implicados.

### **4.3. INSTRUMENTOS DE MEDIDA E PARTICIPANTES**

De modo a evitarem-se redundâncias entre este capítulo e os que se seguem, a caracterização dos instrumentos de medida e dos participantes será feita na descrição da metodologia de cada um dos estudos. No entanto, merecem especial referência dois aspectos. O primeiro liga-se ao facto de os participantes do estudo piloto serem jovens frequentando o 9º ano de escolaridade e, parte deles, pertencentes a minorias étnicas. Tal resultou da perspectiva de continuidade entre a investigação que originou o IPBC e o estudo piloto desta investigação. Na primeira, a amostra foi de jovens Euro-Portugueses frequentando o 12º ano, pelo que seria importante no estudo piloto analisar as características psicométricas do IPBC com populações diferentes: 1) participantes

noutro ponto de tomada de decisão do sistema educativo e com características de desenvolvimento diferentes; e 2) populações etnicamente minoritárias, de modo a testar a validade das escalas de discriminação do IPBC.

O segundo aspecto prende-se com a necessidade de evitar informação redundante quando da descrição das medidas. Esta estrutura-se num ponto referente à origem e desenvolvimento do instrumento, e outro relativa às suas características psicométricas. A descrição da origem e desenvolvimento do instrumento, quando feito no estudo piloto não se repete no estudo principal. Quanto à descrição das características psicométricas, incluem-se dados relativos à consistência interna das medidas, à homogeneidade dos itens nas escalas, e os relativos à sua estrutura factorial. Também se dá informação sobre a relação das medidas utilizadas com outras variáveis, a partir dos resultados obtidos no estudo piloto e no estudo principal. Deste modo, pretendemos maior fundamentação dos estudos sobre a percepção de barreiras, acrescentando novos dados à informação obtida a partir da revisão da literatura.

#### **4.4. ENQUADRAMENTO EPISTEMOLÓGICO**

Depois de definido o problema e o plano de investigação, consideramos importante situar epistemologicamente o conjunto de estudos a realizar, clarificando, assim, a lógica e o sentido subjacentes aos métodos de investigação utilizados na recolha dos dados e no seu tratamento (Cohen, Manion e Morrison, 2003, p. 3; Kidd, 2002, p. 127). A dimensão epistemológica é aqui entendida como as assumpções relativas às bases do conhecimento, não só em termos de como é adquirido mas também quanto ao seu conteúdo e à forma como é transmitido. Na nossa opção metodológica, o objecto de conhecimento é a percepção de barreiras da carreira (realidade social/psicológica em que nos focamos), perspectivada como externa/independente do observador, uma vez que procuramos estudar as representações dos jovens enquanto realidade colectiva, que ultrapassa a subjectividade singular. Este quadro é, epistemologicamente, o de investigadores que procuram analisar relações e regularidades entre um conjunto de variáveis seleccionadas (os construtos - variáveis latentes - que são objecto de estudo), recorrendo a métodos quantitativos de recolha e



análise de dados e, buscando a evidência empírica para questões e hipóteses previamente colocadas.

Este referencial não implica que tenhamos uma visão única do que é a investigação e a intervenção em ciências sociais, perspectiva apresentada na secção 2.3 do capítulo 2. Pelo contrário, a complexidade humana, onde coexistem dimensões de estabilidade e mudança, de influência social e de agência pessoal (Abreu, 1990, p. 16; Caspi e Roberts, 1999, p. 309-312; Magnusson, 1999, p. 230-232; Simões, 1999, p. 23-24), exige complementaridade de abordagens científicas (Richardson, 1993, p. 429). Assim, mais importante do que nos fixarmos numa perspectiva, é saber qual adoptar para melhor respondermos às exigências que se colocam (Merton e Kendall, 1946, citado de Cohen et al., 2003; Richardson, 1993, p. 429). Neste estudo, a opção assumida resulta da intenção de construir e validar um inventário de percepção de barreiras da carreira a utilizar na investigação e na prática da orientação vocacional, e de ampliar os estudos sobre percepção de barreiras da carreira que se enquadram neste tipo de paradigma normativo de investigação, nomeadamente através do enfoque desenvolvimentista adoptado. Esta opção metodológica resulta ainda de estarmos numa fase de estudo da percepção de barreiras em adolescentes, em que procuramos uma caracterização geral do fenómeno, numa população alargada, e verificar a aplicabilidade na realidade portuguesa de modelos testados em populações de outros países.



## Capítulo 5

### Revisão do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC) - Estudo piloto

O estudo piloto teve quatro grandes objectivos: 1) reformular o IPBC; 2) melhorar as suas características psicométricas a partir dos resultados obtidos numa amostra de jovens do 9.º ano de escolaridade, pertencentes a diferentes grupos étnicos; 3) estudar as características psicométricas do *Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* (ICARPC), com alunos do 9ºano de escolaridade; e 4) recolher dados que permitam compreender, na população estudada, a relação entre a percepção de barreiras da carreira e as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira.

O primeiro e o segundo objectivos concretizaram-se a partir de uma análise comparativa/complementar dos dados obtidos no presente estudo com os obtidos na investigação em que o IPBC começou a ser desenvolvido (Cardoso, 1999). Deste modo, analisou-se o desempenho do inventário em jovens do 9º e do 12º ano, o que possibilitou uma perspectiva mais alargada das suas potencialidades e limitações. Quanto ao terceiro objectivo, a sua concretização possibilitou informação sobre o ICARPC, numa população em que ainda não havia sido estudado. Tal representa mais um contributo para os estudos de validade desta medida e para o conjunto de investigações em curso, uma vez que se perspectiva a sua utilização no estudo principal. A concretização do quarto objectivo permitiu suprir a falta de informação sobre a relação entre percepção de barreiras e expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira e, desta maneira, trazer algumas clarificações importantes para a investigação a realizar no âmbito do estudo principal.

## 5.1. METODOLOGIA

### 5.1.1. Os Participantes

Os participantes provieram de 17 escolas, de dez concelhos do distrito de Setúbal (Apêndice A 1). Em cada escola seleccionaram-se as turmas com maior número de jovens etnicamente<sup>1</sup> minoritários. De modo a conseguir-se maior rigor na definição da amostra e no tratamento dos dados, só se consideraram os protocolos de participantes portugueses ou de origem africana, o que levou à não inclusão de 12 protocolos pertencentes a jovens indianos, timorenses, brasileiros e um macaense.

Como descrito no quadro 5.1, participaram nesta investigação 457 jovens, sendo 248 do sexo feminino e 209 do sexo masculino. Este equilíbrio entre o número de participantes de ambos os sexos não foi possível quanto ao grupo étnico de pertença, uma vez que tal não correspondia à realidade estudada.

*Quadro 5.1*  
*Variáveis demográficas (escolaridade e grupo étnico)*  
*por género e na amostra total*

Género Escolaridade/Etnia	Feminino		Masculino		Total
	N	%	N	%	N
9º ano	248	54,3	209	45,7	457
Euro-Portugueses	152	61,3	134	64,1	286
Afro-Portugueses + Africanos	96	38,7	75	35,9	171
Afro-Portugueses	58	12,7	44	9,6	102
Africanos	38	8,3	31	6,8	69

Legenda: Euro-Portugueses - Portugueses brancos; Afro-Portugueses - Africanos negros nascidos em Portugal; Africanos - participantes negros nascidos em África

No quadro 5.1 verifica-se que 61.3% dos jovens são portugueses e 38.7% são de origem africana. Entre estes, 22.3% já nasceram em Portugal e 15.1% nasceram em países africanos.

Atendendo ao nível etário dos participantes (quadro 5.2), verificamos que a média de idade dos rapazes (15.2) é significativamente superior à das raparigas (14.7),

<sup>1</sup> O conceito de etnia utilizado na caracterização das subamostras desta investigação, corresponde ao anteriormente definido (ver ponto 2.1.1 p. 37 do capítulo 2)

$t(455) = 4.42, p < .01, r = .09$ . Esta diferença deve-se, fundamentalmente, ao grande número de raparigas com 14 anos (142) relativamente ao número de rapazes (63) no mesmo nível etário, o que, por sua vez, pode explicar-se pelo maior insucesso escolar dos rapazes (quadro 5.5). Os participantes Afro-Portugueses apresentam uma média de idades (15.6) superior aos Euro-Portugueses (14.7) e significativamente inferior aos naturais de países africanos (14.8). Relativamente aos Euro-Portugueses, a diferença é estatisticamente significativa,  $t(455) = - 6.13 p < .01, r = .09$ , e deve-se à maior percentagem de jovens portugueses (53.5%) no nível etário dos 14 anos relativamente aos africanos (28.4%) no mesmo nível etário.

Quadro 5.2

*Distribuição da amostra total e das subamostras por género e etnia nos níveis etários  
Mediana e média de idades dos participantes*

I D A D E	GÉNERO				ETNIA						TOTAL	
	Feminino		Masculino		Euro-Portug.		Afro-Portug.		Africanos		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
13	5	2.0	6	2.8	8	2.8	3	2.9	0	0	11	2.4
14	142	57.3	63	30.1	153	53.5	29	28.4	18	26.1	205	44.9
15	50	20.2	68	32.5	75	26.2	25	24.5	19	27.5	118	25.8
16	28	11.3	38	18.2	27	9.4	22	21.6	14	20.3	66	14.4
17	15	6.1	23	11.0	18	6.3	10	9.8	10	14.5	38	8.3
18	8	3.2	9	4.3	3	1.1	13	12.6	5	7.3	17	3.7
19	0	0	2	0.9	2	0.7	0	0	0	0	2	0.4
<b>Total</b>	248	100	209	100	286		102		69		457	100
<b>Média</b>	14.7		15.2		14.7		15.6		14.8		14.9	
<b>Mediana</b>	15		16		16						16	

Legenda: Euro-Portug. - Portugueses brancos; Afro-Portug. - Africanos negros nascidos em Portugal; Africanos - participantes negros nascidos em África

A caracterização sócio-económica fez-se a partir do tipo de profissão dos pais. Foi escolhida a classificação utilizada no projecto português do “Work Importance Study” (Ferreira Marques, 1995), porque está organizada em cinco níveis quanto ao estatuto sócio-económico, conjugando a formação e a autonomia no trabalho.

Os níveis sócio-económicos daquela classificação são: (1) *Profissões com nível de Licenciatura* - técnicas e artísticas; (2) *Dirigentes de Empresas e Quadros Superiores Administrativos*; (3) *Pessoal Administrativo* - do comércio, vendedores e

técnicos médios; (4) *Trabalhadores Qualificados* – operários qualificados, encarregados, capatazes e feitores; (5) *Trabalhadores Semi-Qualificados e Não Qualificados* – trabalhadores indiferenciados e trabalhadores rurais. Acrescentaram-se mais três níveis: (6) *Desempregados*; (7) *Domésticas* e (NC) *Não Classificados*, correspondendo este último aos falecidos, reformados ou pais de jovens sobre quem não foi fornecida informação sobre a actividade profissional. Esta alteração visou uma caracterização mais completa da estrutura sócio-económica da amostra, dado esperar-se que, nas escolas seleccionadas, muitos dos participantes tivessem pais desempregados ou dedicados à actividade doméstica sem qualquer remuneração.

A leitura do quadro 5.3 permite verificar que, na amostra total, quanto à profissão do pai, o nível 4 dos *Trabalhadores Qualificados*, com 52.1%, os *Não Classificados*, com 17.1%, e o nível 5 dos *Trabalhadores Semi-Qualificados e Não Qualificados*, com 15.1%, são os que apresentam o maior número de participantes. Estes três níveis correspondem a 84.3% dos jovens. Aos níveis 1 (*Profissões com Nível de Licenciatura*), 2 (*Dirigentes de Empresas e Quadros Superiores*) e 3 (*Pessoal Administrativo*) correspondem apenas 14.7% dos pais dos participantes.

Na amostra total, tendo em conta a profissão da mãe, salienta-se o facto de 37.6% ter uma profissão de nível 5 (*Trabalhadores Semi-Qualificados e Não Qualificados*) e 27.8% serem *Domésticas* (nível 7), correspondendo ambos os níveis a um total de 55.4% das mães dos participantes. Com percentagens mais elevadas seguem-se os *Não Classificados*, com 10.9%, e o nível 4 (*Trabalhadores Qualificados*), com 9.6%. Aos níveis 1 e 2 corresponde só 7.4% das mães dos jovens, sendo o nível 6 (*Desempregadas*) o que regista o valor mais baixo (1.8%).

A análise dos totais nos quadros 6 e 7 mostra que as mães exercem profissões com níveis de qualificação inferiores às dos pais. Entre os níveis 1 e 4 estão 66.8% dos pais e apenas 21.9% das mães. Por sua vez, os níveis de qualificação de ambos são relativamente baixos, pois grande parte são *Trabalhadores Qualificados*, *Semi-Qualificados*, *Não Qualificados*, *Domésticas* ou estão desempregados. As subamostras do sexo masculino e feminino reflectem as tendências manifestadas na amostra total. Do nível 1 (*Profissões com nível de Licenciatura*) ao nível 4 (*Trabalhadores Qualificados*) estão 66.5% dos pais e 19.8% das mães das raparigas e 66.9% dos pais e 24.4% das mães dos rapazes. Entre os níveis 5 (*Trabalhadores Semi-Qualificados e Não*

*Qualificados*) e 7 (*Domésticas*) estão 16.5% dos pais e 70.1% das mães das raparigas e 15.8% dos pais e 63.7% das mães dos rapazes.

Quadro 5.3

*Distribuição dos níveis socioeconómicos na amostra total e nas subamostras por género dos participantes de acordo com a profissão dos pais*

Nível Socio-económ.	Feminino				Masculino				Amostra total			
	Pai		Mãe		Pai		Mãe		Pai		Mãe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	15	6.05	13	5.24	8	3.83	10	4.78	23	5.03	23	5.03
2	14	5.65	7	2.82	19	9.09	4	1.91	33	7.22	11	2.41
3	5	2.02	10	4.03	6	2.87	12	5.74	11	2.41	22	4.81
4	131	52.8	19	7.66	107	51.2	25	12.0	238	52.1	44	9.63
5	37	14.9	101	40.7	32	15.3	71	34.0	69	15.1	172	37.6
6	3	1.21	7	2.82	1	0.48	1	0.48	4	0.88	8	1.75
7	1	0.40	66	26.6	0	0	61	29.2	1	0.22	127	27.8
NC	42	16.9	25	10.1	36	17.2	25	12.0	78	17.1	50	10.9
<b>Total</b>	<b>248</b>		<b>248</b>		<b>209</b>		<b>209</b>		<b>457</b>		<b>457</b>	

Legenda: 1 – Profissões com nível de licenciatura; 2 – Dirigentes de empresa e quadros superiores; 3 – Pessoal administrativo; 4 – Trabalhadores qualificados; 5 – Trabalhadores semi-qualificados e não qualificados; 6 – Desempregados; 7 - Domésticas(os); NC – Não classificados

Comparando as amostras de jovens portugueses e africanos quanto ao nível sócio-económico (quadro 5.4), constata-se que os pais dos portugueses exercem profissões de nível superior às dos africanos, sendo esta diferença significativa. Para a profissão do pai, o resultado estatístico dessa diferença é  $F(1, 455) = 6.09, p < .014, \omega = .11$ , enquanto que para a profissão da mãe é  $F(1, 455) = 7.70, p < .005, \omega = .12$ . Do nível 1 (*Profissões com nível de Licenciatura*) ao 4 (*Trabalhadores Qualificados*) situam-se 72.4% dos pais e 25.8% das mães dos portugueses, e 57.3% dos pais e 15.2% das mães dos jovens africanos. Entre os níveis 5 (*Trabalhadores Semi-Qualificados e Não Qualificados*) e 7 (*Domésticas*) encontram-se 15.4% dos pais e 65.1% das mães dos portugueses e 17.5% dos pais e 67.2% das mães dos africanos.

Quadro 5.4

*Distribuição dos níveis socioeconómicos na amostra total e nas subamostras segundo o grupo étnico dos participantes e de acordo com a profissão do país*

Nível Socio-económ.	Euro-Portugueses				Afro-Portug. + Africanos				Amostra total			
	Pai		Mãe		Pai		Mãe		Pai		Mãe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	12	4.2	13	4.6	11	6.4	10	5.9	23	5.0	23	5.0
2	19	6.6	8	2.8	14	8.2	3	1.8	33	7.2	11	2.4
3	9	3.2	18	6.3	2	1.2	4	2.3	11	2.4	22	4.8
4	167	58.4	35	12.2	71	41.5	9	5.3	238	52.1	44	9.6
5	39	13.6	112	39.2	30	17.5	60	35.1	69	15.1	172	37.6
6	4	1.4	6	2.1	0	0	2	1.2	4	0.9	8	1.8
7	1	0.4	68	23.8	0	0	59	34.5	1	0.2	127	27.8
NC	35	12.2	26	9.1	43	25.2	24	14.0	78	17.1	50	10.9
<b>Total</b>	<b>286</b>		<b>286</b>		<b>171</b>		<b>171</b>		<b>457</b>		<b>457</b>	

Legenda: 1 – Profissões com nível de licenciatura; 2 – Dirigentes de empresa e quadros superiores; 3 – Pessoal administrativo; 4 – Trabalhadores qualificados; 5 – Trabalhadores semi-qualificados e não qualificados; 6 – Desempregados; 7 - Domesticas(os); NC – Não classificados

Tendo em conta o número de reprovações (quadro 5.5), verifica-se mais sucesso escolar entre as raparigas, pois 67.7% delas nunca reprovou, contra 41.6% dos rapazes, sendo significativa esta diferença,  $t(455) = 5.93$   $p < .01$ ,  $r = 0.09$ . Os rapazes apresentam sempre resultados percentuais superiores aos das raparigas. Outro dado importante prende-se com o facto de quase metade dos participantes (44.2%) já ter pelo menos uma reprovação, contra 55.8% de jovens que nunca reprovaram, números reveladores de elevado insucesso escolar nos participantes desta investigação. Por sua vez, a análise do quadro 5.5 mostra que o insucesso escolar é significativamente maior,  $t(455) = -2.9$   $p < .05$ ,  $r = 0.09$ , no grupo dos Afro-Portugueses mais os naturais de África. Isto é, 60.8% dos jovens portugueses nunca reprovaram e 39.2% reprovaram pelo menos uma vez, enquanto apenas 47.4% dos Afro-Portugueses e dos africanos nunca reprovaram e 62.6% reprovaram pelo menos uma vez.



**Quadro 5.5**  
*Distribuição da amostra total e das subamostras por género e etnia dos participantes segundo o número de reprovações*

Reprovações	Género						Etnia					
	Feminino		Masculino		Total		Euro-Portuguesa		Afro-Portug. + Africanos		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca reprovou	168	67.7	87	41.6	255	55.8	174	60.8	81	47.3	255	55.8
Reprovou uma vez	48	19.4	61	29.2	109	23.9	66	23.1	43	25.2	109	23.9
Reprovou duas vezes	25	10.1	39	18.7	64	14.0	29	10.1	35	20.5	64	14.0
Mais de duas reprovações	7	2.8	22	10.5	29	6.4	17	5.94	12	7.02	29	6.3
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>100</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>100</b>

Quanto aos níveis de aspiração (quadro 5.6), verifica-se que mais de metade dos jovens (56.9%) deseja concluir um curso superior. Destes, 29.5% ambicionam terminar um curso superior de três anos e 27.4% um curso superior de quatro ou cinco anos. Os níveis de aspiração das raparigas são significativamente superiores aos dos rapazes,  $t(455) = -3.86$   $p < .001$ ,  $r = .09$ . Entre as raparigas, 64.2% pensam concluir um curso

**Quadro 5.6**  
*Distribuição dos níveis de aspiração na amostra total e nas subamostras por género e etnia dos participantes*

Aspirações	Género						Etnia					
	Feminino		Masculino		Total		Euro-Portuguesa		Afro-Portug. + Africanos		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Concluir o 9º ano	26	10.5	39	18.7	65	14.2	41	14.3	24	14.0	65	14.2
Concluir o 12º ano	63	25.4	69	33.0	132	28.9	76	26.6	56	32.7	132	28.9
Curso superior de 3 anos	77	31.1	58	27.8	135	29.5	80	28.0	55	32.2	135	29.5
Curso superior de 5 anos	82	33.1	43	20.6	125	27.4	89	31.1	36	21.1	125	27.4
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>100</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>100</b>

superior e 35.9% projectam abandonar os estudos após o 9.º ou o 12.º anos de escolaridade. Já entre os rapazes, 56.9% afirma desejar concluir um curso superior e 43.1% declara pensar deixar de estudar após conclusão do 9.º ou o 12.º anos.

Os dados referentes aos níveis de aspiração em função do grupo étnico (quadro 5.6) revelam que os portugueses têm níveis de aspiração ligeiramente superiores ao grupo etnicamente minoritário. Destes, 53.3% manifestam intenção de concluir um

curso superior e 46.7% apenas concluir o 9.º ou o 12.º ano de escolaridade, enquanto 59.1% dos portugueses ambiciona terminar um curso superior e apenas 40.9% deseja terminar o percurso escolar após conclusão do 9.º ou o 12.º ano.

Relativamente ao grau de definição dos objectivos (quadro 5.7), verifica-se que a maioria dos jovens (60.6%) não tem objectivos de carreira ou, se os tem, são pouco claros e que apenas 39.4% participantes possuem objectivos definidos. Estes dados podem justificar-se pela idade média dos participantes (14.9 anos de idade) e fase da carreira em que se encontram. Nesta etapa, os jovens vivem a fase de Exploração da Carreira (Super, 1957, p. 82-85), que se caracteriza por grande abertura para a multiplicidade de oportunidades e experiências quanto ao tipo de trabalho futuro, a que se segue uma gradual especificação do campo de actividades, terminando na implementação de uma escolha.

*Quadro 5.7*

*Distribuição dos graus de definição dos objectivos de estudos na amostra total e nas subamostras por género e etnia dos participantes*

Grau de definição objectivos	Género						Etnia					
	Feminino		Masculino		Total		Portuguesa		Afro-Portug. + Africanos		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	6	2.4	13	6.2	19	4.2	10	3.5	9	5.3	19	4.2
2	44	17.7	42	20.1	86	18.7	44	15.4	42	24.6	86	18.8
3	98	39.5	74	35.4	172	37.7	117	40.9	55	32.2	172	37.7
4	53	21.4	46	22.0	99	21.7	59	20.6	40	23.4	99	21.7
5	47	18.0	34	16.3	81	17.7	56	19.6	25	14.6	81	17.7
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>100</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>100</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>100</b>

Legenda : 1 - Não tinha pensado nisso; 2 - Tenho pensado algumas vezes nisso mas ainda não tenho objectivos; 3 - Tenho alguns objectivos mas ainda não tenho a certeza deles; 4 - Tenho objectivos definidos mas ainda não sei como realizá-los; 5 - Tenho objectivos definidos e sei como realizá-los

A análise do quadro 5.7 permite ainda concluir que as raparigas têm objectivos da carreira mais definidos do que os rapazes, não sendo significativa a diferença. Na subamostra das raparigas, 60.6% não tem objectivos, ou não revelam grande clareza quanto aos mesmos, e apenas 39.4% possuem objectivos definidos. Na subamostra dos rapazes, 61.7% não tem objectivos estabelecidos, ou não tem grandes certezas quanto aos mesmos, e apenas 38.3% têm objectivos definidos.

No mesmo quadro, atendendo ao grupo étnico, constata-se que os Euro-Portugueses têm objectivos da carreira mais definidos que os Afro-Portugueses e os africanos, não sendo estatisticamente significativa a diferença. Assim, enquanto 59.8 % dos portugueses não têm objectivos ou não têm a certeza dos mesmos, a percentagem dos jovens africanos aumenta para 61.9%. Por outro lado, 40.2% dos portugueses tem objectivos da carreira bem definidos, contra os 38.1% dos Afro-Portugueses mais os de origem africana.

Em síntese, pode dizer-se que a média de idade dos rapazes é superior à das raparigas e a dos africanos é superior à dos portugueses. Entre os africanos, mais de metade dos jovens nasceram em Portugal, isto é, dos 171 (37.4%) da amostra, só 69 (15.1%) nasceram em África. No que se refere ao estatuto sócio-económico, entre rapazes e raparigas não se verificam grandes diferenças, as quais, no entanto, já se fazem sentir entre os dois grupos étnicos, verificando-se que os jovens de etnia portuguesa têm pais exercendo actividades profissionais com um nível de qualificação superior ao dos pais dos africanos.

As raparigas têm mais sucesso escolar, maiores níveis de aspiração e objectivos da carreira mais definidos do que os rapazes. Por sua vez, os jovens Euro-Portugueses têm mais sucesso escolar, maiores níveis de aspiração e objectivos da carreira mais definidos do que os africanos. Outro dado relevante, pelas suas implicações práticas e para uma investigação focada na percepção de barreiras, é o de que grande parte dos participantes acrescentava ao insucesso escolar a ausência de perspectivas quanto ao seu futuro escolar e profissional.

### 5.1.2. Os Procedimentos de Recolha dos Dados

A recolha dos dados fez-se durante os meses de Novembro e Dezembro de 2002, tendo-se utilizado os seguintes instrumentos: *Questionário de dados demográficos*, *Inventário de Percepção de Barreiras* (IPBC), *Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* (ICARPC).

Para organizar as aplicações contactou-se o presidente do Conselho Executivo de cada escola. Esclareciam-se os objectivos do estudo, seu âmbito, confidencialidade dos resultados e pedido de autorização para realizar as aplicações. Havendo concordância da escola, formalizava-se o pedido de colaboração por escrito (apêndice

A 2). Posteriormente contactavam-se os professores das turmas em que as provas iam ser aplicadas de forma a acordar hora e data das aplicações.

Relativamente às condições de aplicação, houve o cuidado de procurar uniformidade e reduzir os riscos de variáveis parasitas interferirem na precisão dos resultados obtidos (Freeman, 1980, p. 79). Todas as aplicações foram por mim realizadas em dois tempos lectivos consecutivos, cedidos por professores da turma, pois a duração de cada aplicação era de aproximadamente 60 minutos. A opção por uma única pessoa a fazer todas as aplicações visava maior controlo das condições de recolha dos dados, uma vez estarmos face a uma população em que o elevado insucesso escolar e o nível de escolaridade poderiam influenciar negativamente a atitude face à tarefa. Esta opção oferecia menores riscos que o recurso a várias pessoas na recolha dos dados. Para aumentar o envolvimento dos participantes na tarefa, começava com uma breve apresentação dos objectivos do estudo, alertando para a confidencialidade dos resultados e referindo que no final, os últimos 25 minutos do segundo tempo lectivo, me disponibilizava a dialogar sobre as escolhas vocacionais do 9º ano, como forma de agradecimento à colaboração prestada. Cada um dos inventários era distribuído após o preenchimento do antecedente, lendo-se as instruções oralmente e verificando-se posteriormente o grau de compreensão das mesmas. No primeiro tempo lectivo, começava-se com o questionário de dados demográficos, seguindo-se o IPBC. Nas instruções do IPBC era clarificada oralmente a chamada de atenção relativa à necessidade de cada um responder de acordo com a sua realidade. O esclarecimento passava pela exemplificação de uma situação que nunca iriam viver, por isso não seria uma barreira, e de outra situação que, apesar de não estar a ser vivida, poderia viver e, por isso, ser barreira. No início do segundo tempo lectivo aplicava-se o ICARPC.

Na generalidade, não surgiram dificuldades em responder a não ser um ou outro aspecto pontual sem significado. As dúvidas dos participantes foram resolvidas, remetendo-os para as instruções, para uma leitura mais atenta do item em que surgia a dúvida ou através da explicitação oral do vocábulo.

### 5.1.3. As Medidas

#### 5.1.3.1. Questionário de Dados Demográficos

Para caracterização dos participantes utilizou-se um questionário de dados demográficos com informação relativa a idade, género, etnia, escolaridade, naturalidade dos pais e profissão dos pais. A etnia dos participantes era definida a partir da conjugação dos indicadores: naturalidade do próprio, do pai, da mãe e registo da cor da pele. Este fez-se marcando discretamente o canto superior direito do questionário de dados demográficos, no final da aplicação, com o número 2 para os jovens negros. Deste modo, pelas razões atrás apontadas, foi possível circunscrever o estudo a brancos Euro-Portugueses, negros Afro-Portugueses e negros Africanos.

Incluíram-se ainda três itens relativos ao sucesso escolar, ao nível de aspiração e ao grau de definição de objectivos, por se considerarem variáveis pertinentes à caracterização da escolha vocacional nos modelos sócio-cognitivos da carreira (onde o processo de percepção de barreiras tem sido conceptualizado) e permitirem o estabelecimento de uma estreita relação entre desenvolvimento académico e vocacional. O sucesso escolar operacionalizava-se em quatro alternativas de resposta (4 = "Nunca reprovei", 3 = "Reprovei um ano", 2 = "Reprovei dois anos" e 1 = "Reprovei mais que dois anos"), e o nível de aspiração escolar em quatro possibilidades de resposta (1 = "Desejo começar a trabalhar após o 9º ano", 2 = "Após o 12º ano", 3 = "Após um curso superior de três anos" e 4 = "Após um curso superior de quatro a cinco anos"). Quanto aos planos da carreira, os jovens deveriam indicar, numa escala de cinco pontos (de 1 = "Nunca tinha pensado nisso" a 5 = "Tenho objectivos definidos e sei como realizá-los"), em que medida pensaram ou estabeleceram objectivos relativamente ao tipo de profissão que gostariam de ter quando acabassem os estudos.

#### 5.1.3.2. Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC)

A medida da percepção de barreiras da carreira fez-se com a aplicação do IPBC. Este instrumento, resultante de revisão da literatura sobre percepção de barreiras, tem subjacente o modelo teórico de Jane Swanson sobre o construto. Dirigido a adolescentes

frequentando o ensino secundário, o IPBC preenche o vazio da avaliação estandardizada da percepção de barreiras, em Portugal e com esta população, permitindo ampliar as possibilidades de investigação e de intervenção neste âmbito.

É constituído por nove escalas factorialmente derivadas, num total de 90 itens, cada um dos quais com 7 possibilidades de resposta, de 1 – “Não é ou não será barreira para mim”, a 7 – “Dificultará completamente”. No estudo que originou o inventário, os resultados das escalas apresentaram bons indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach), oscilando entre .70 e .93, sendo a mediana de .85. Os itens que as compõem também apresentaram bons indicadores de homogeneidade, verificando-se geralmente, índices satisfatórios quanto à correlação média dos itens com o total da escala quando desse total não fazia parte o item e quando fazia parte (correlações espúrias). Os resultados obtidos evidenciaram uma estreita relação das diferentes componentes da percepção de barreiras, que se traduziu por intercorrelações variando entre .73 e .34, e com um índice médio de .69, confirmada pela presença de um factor geral que explicava 61.9% da variância dos resultados da análise factorial em componentes principais às escalas do IPBC (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 72).

Tal como os indicadores de consistência interna, também os da validade do IPBC são promissores para a utilização desta medida em investigação e na prática da orientação vocacional. Os resultados do IPBC permitiram evidenciar diferenças significativas, entre rapazes e raparigas, na percepção de barreiras. Na única investigação com o inventário, as raparigas expressaram, muito mais do que os rapazes a discriminação como uma barreira à sua progressão na carreira, enquanto que a desaprovação por pessoas significativas foi percebida como o tipo de barreira que mais dificuldades apresentava à progressão na carreira para os rapazes (Cardoso, 1999, p. 137). Especialmente o resultado das raparigas vai no sentido do esperado para indivíduos do género feminino. Neste estudo, obtiveram-se resultados evidenciando uma relação inversa entre percepção de barreiras da carreira e as dimensões da maturidade vocacional, planeamento e exploração da carreira. Esta relação está de acordo com concepções teóricas (Super e Overstreet, 1960, p. 63) segundo as quais a percepção de barreiras à progressão na carreira é um dos aspectos que caracteriza o planeamento na carreira.

### *5.1.3.3. Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira (ICARPC)*

A medida das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira fez-se com a aplicação da Forma A do ICARPC. Este instrumento foi desenvolvido por Isabel do Vale (1997) com o objectivo de avaliar as expectativas de auto-eficácia de adolescentes relativamente aos cinco papéis da carreira - estudante, trabalhador, tempos livres, casa/família, e serviços à comunidade - tal como conceptualizados por Super (1980, p. 283-284). A construção deste instrumento permite: 1) colmatar a lacuna, até então, de a avaliação das expectativas de auto-eficácia nos diferentes papéis da carreira não estimar o peso relativo de cada uma destas crenças; 2) reforçar a importância dos contributos que as teorias da aprendizagem social podem dar a uma abordagem desenvolvimentista da carreira (Super, 1990, p. 205); e 3) ampliar as possibilidades de intervenção, introduzindo na prática do desenvolvimento da carreira um construto de fácil operacionalização, e que pode dar indicadores para uma compreensão abrangente dos problemas da carreira.

A primeira versão, provisória, resultou de uma revisão de literatura acerca da auto-eficácia no desenvolvimento da carreira. Era constituída por cinco escalas relativas a cada um dos papéis da carreira, de 25 itens cada. Estes foram seleccionados segundo os critérios: 1) grau de generalidade quanto a descreverem tarefas mais gerais e mais específicas; 2) localização temporal quanto a tarefas mais voltadas para o planeamento, preparação ou organização (antes), para a concretização (durante) e para a avaliação (depois); 3) realização individual ou em grupo; e 4) conteúdo, os itens serem representativos das diversas tarefas que cada papel pode abranger (Vale, 1997, p. 105-106). Para cada um dos papéis da carreira os indivíduos deviam indicar, numa escala de 10 pontos (1 - "Nenhuma confiança" a 10 - "Total confiança"), o nível de confiança para realizarem com sucesso as 25 actividades que caracterizavam cada um dos papéis da carreira.

A versão provisória do inventário foi testada no âmbito de um estudo piloto envolvendo 63 alunos do 10º e do 12º ano de escolaridade. Com base neste estudo eliminaram-se os itens que, caso não existissem, aumentariam os coeficientes de precisão alfa de Cronbach das escalas e aqueles cujas correlações com os próprios somatórios (em que o valor atribuído ao item não é considerado) fossem menores que

.50. Mantinham-se os itens que acentuassem as diferenças dos mesmos com o somatório das próprias escalas e com o somatório das restantes escalas (diferenças devem ser superiores a .10 e as correlações devem ser mais elevadas com os somatórios das próprias escalas). Além destes critérios psicométricos também se utilizaram critérios estruturais para eliminar os itens, isto é, tornar o inventário significativamente menos extenso, equilibrar as escalas entre si em termos do número, extensão e tipo dos itens (itens gerais, específicos, dirigidos a tarefas ligadas à organização, concretização e avaliação, realizadas individualmente ou em grupo e a tarefas mais relacionadas com a fase da exploração da carreira em que os jovens se encontram). Finalmente, consideraram-se critérios de natureza contextual e do conteúdo, relativos a eliminar os itens que tivessem significado ou conteúdo idêntico.

Deste estudo provisório resultou a versão actual do inventário, constituído por cinco escalas de 10 itens cada, que avaliam "até que ponto (grau de confiança) as pessoas acreditam (crenças/expectativas) poder realizar com sucesso (auto-eficácia) as tarefas envolvidas nos vários papéis que constituem a carreira" (Vale, 1997, p. 104).

No inventário, pede-se aos indivíduos que indiquem numa escala de 10 pontos (1 – "Nenhuma confiança" a 10 – "Total confiança") o nível de confiança para realizarem com sucesso as 10 actividades que caracterizam cada um dos papéis da carreira. O processo de cotação envolve o somatório dos pontos assinalados pelos indivíduos para cada um dos itens pertencentes a uma escala, obtendo-se, assim, cinco resultados correspondentes a cada uma das escalas, e ainda um resultado total para o inventário resultante do somatório do número total de itens.

Na investigação em que foi desenvolvido (Vale, 1997, p. 160 e 173/4), o inventário apresentou bons indicadores de consistência interna, expressas em coeficientes alfa de Cronbach das escalas entre .84 e .94, e no facto de os itens da mesma escala terem correlações mais elevadas e significativas ( $p < 0.01$ ) entre si e com o total da sua escala (neste caso variando entre .71 e .78) do que com itens de outras escalas ou com o total de outras escalas. Numa investigação posterior, Candeias (2000, p. 217-220) também obteve resultados em que os coeficientes de precisão alfa de Cronbach variavam entre .81 e .91, os itens tinham correlações significativas ( $p < 0.01$ ) maiores com o total da sua escala (entre .76 e .79) do que com o total das restantes escalas. Na presente investigação, os resultados obtidos com o ICARPC também



revelaram bons índices de consistência interna, expressos em coeficientes de precisão dos resultados (alfa de Cronbach) variando entre .83 e .89, e bons indicadores da homogeneidade dos itens nas respectivas escalas. Neste caso, a generalidade dos coeficientes de correlação com os totais das outras escalas são consideravelmente mais baixos do que com os das suas escalas, e as correlações inter-itens das escalas variando entre .36 (escalas de estudante e de tempos livres) e .47 (escala de serviços à comunidade).

O ICARPC tem evidenciado uma estrutura factorial de cinco factores, cada um definido, principalmente, por cada uma das escalas do inventário (Candeias, 2000, p. 223-224; Vale, 1997, p. 169). Os resultados obtidos nesta investigação com o ICARPC também revelaram uma estrutura de cinco factores explicando 41.01%. Por corresponderem às escalas de estudante, trabalhador, tempos livres, casa / família e serviços à comunidade, são designados com o mesmo nome (apêndice A 3 - quadros A 3.1 e A 3.2). No entanto, seis itens da escala relativa ao papel de trabalhador apresentam saturações mais elevadas no factor *Estudante*. Estes resultados remetem para a necessidade de, no estudo principal desta investigação, se clarificarem estes dados.

Nas diferentes investigações realizadas com o ICARPC obtiveram-se outros importantes indicadores da validade da medida. Relativamente às variáveis demográficas, nos estudos de Candeias (2000, p. 235-238) e Vale (1997, p. 150-158) não se verificaram diferenças significativas na média dos resultados do 10º para o 12º ano de escolaridade. Quanto ao género, nas duas investigações as raparigas obtiveram médias de resultados significativamente superiores às dos rapazes no papel familiar, nas amostras totais e por nível de escolaridade. No entanto, no estudo de Candeias, as raparigas ainda evidenciaram significativamente mais expectativas de auto-eficácia que os rapazes, nos papéis de estudante, trabalhador e serviços à comunidade.

No presente estudo piloto, a análise de diferenças entre médias, relativamente às variáveis demográficas consideradas (género, etnia, idade, naturalidade dos participantes, naturalidade dos pais, estatuto socioeconómico, número de reprovações, níveis de aspiração e grau de definição dos objectivos da carreira), forneceu bons indicadores de validade do ICARPC. Neste sentido, as raparigas apresentam médias de resultados significativamente superiores aos rapazes, nos papéis de estudante, de casa/família e de serviços à comunidade, respectivamente  $F(1,455) = 13.88$ ,  $p < .01$ ,  $\omega =$

.17,  $F(1,455) = 15.66$ ,  $p < .01$ ,  $\omega = .18$  e  $F(1,455) = 8.02$ ,  $p < .01$ ,  $\omega = .12$ , o que é consonante com terem mais sucesso escolar e tenderem a dar maior saliência ao papel de casa/família e de serviços à comunidade que os rapazes (Afonso, 1987, p. 123; Ferreira Marques, 1995, p. 185; Vale, 1997, p. 224). Tendo em conta o sucesso escolar e o nível de aspiração, os participantes sem reprovações e com níveis de aspiração mais altos têm médias de resultados significativamente mais altas, em todas as escalas do ICARPC, que os restantes participantes. Nestas variáveis, as diferenças são sempre mais marcadas no papel de estudante, respectivamente  $F(3, 455) = 10.41$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .24$ , para o sucesso escolar e  $F(3, 455) = 20.50$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .34$ , para o nível de aspiração. Para a variável grau de definição dos objectivos, as diferenças entre médias dos resultados foram significativas nos papéis de estudante, trabalhador e tempos livres, respectivamente,  $F(4, 455) = 6.16$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .21$ ,  $F(4, 455) = 5.48$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$  e  $F(4, 455) = 2.60$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .12$ . Estes resultados reforçam os indicadores da validade de construto e de validade referida a um critério obtidos por Candeias (2000, p. 243-244) e Vale (1997, p. 215), em que verificaram uma relação positiva entre as crenças de auto-eficácia num determinado papel e a participação e a adesão às actividades relacionadas com o mesmo.

Este instrumento, mais utilizado em investigação, abre possibilidades de utilização no aconselhamento da carreira, contribuindo para que os projectos da carreira sejam situados na constelação dos seus papéis de vida (Savickas, 1993, p. 212) e neste caso, estabelecer uma estreita relação entre os indicadores escolares com os projectos e os papéis da carreira. Como exemplo de algumas problemáticas da carreira em que este tipo de avaliação pode ser mais pertinente, temos o caso de jovens em formação profissional ou em transição para o mundo do trabalho, em que a análise das expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador, em articulação com os resultados escolares e a avaliação das aptidões poderão ampliar a compreensão de dificuldades na definição e concretização dos seus projectos vocacionais. Também é o caso de jovens cujos projectos ficam aquém dos resultados académicos. Por exemplo, em raparigas nesta condição, será importante partir da avaliação das expectativas de auto-eficácia no papel familiar e da saliência das actividades para explorar em que medida estas variáveis influenciam os projectos vocacionais.

---

#### 5.1.4. A Análise de Resultados

##### 5.1.4.1. A Preparação da Base de Dados

Antecedendo a realização das análises estatísticas, houve que verificar erros na introdução dos dados e a quantidade e distribuição de "não respostas" aos itens nos instrumentos utilizados. A análise de incorrecções na entrada dos dados permitiu detectar 15 itens, no conjunto de provas, com resultados superiores àqueles que realmente poderiam ser obtidos, tendo em conta as alternativas de resposta para os mesmos. Estes erros, depois de identificados, foram facilmente corrigidos a partir do recurso aos protocolos em causa. Depois fez-se a análise da quantidade e distribuição de "não respostas", a partir da identificação, em cada um dos inventários, do número de itens não respondidos, seguindo-se o cálculo da percentagem de "não respostas" relativamente ao número de respostas possíveis. Este número obteve-se a partir do produto entre o número de itens vezes o número de participantes.

No IPBC verificaram-se 0.002% de "não respostas", resultantes de 69 itens não respondidos para um total de 41130 respostas possíveis. No ICARPC houve oito "não respostas" para um total de 22850 respostas possíveis, ao que correspondeu uma percentagem de 0.004% de itens não respondidos. Uma vez que estes resultados evidenciam percentagens insignificantes de "não respostas" em cada uma das provas, optou-se pelo preenchimento do item não respondido com o resultado da média aritmética desse item. Deste modo foi possível manter a dimensão da amostra, sem que as alterações realizadas implicassem grandes mudanças nos resultados que a matriz de dados permitiria obter.

##### 5.1.4.2. O Estudo da Estrutura do IPBC

O estudo da estrutura factorial do inventário constituiu-se como o primeiro momento de revisão do IPBC porque, surgindo esta investigação na sequência da que originou o IPBC (Cardoso, 1999), procurámos que os critérios de organização das escalas e de exclusão dos itens da nova versão fossem, num primeiro momento, os mesmos (e.g. excluir itens que não saturassem em qualquer factor ou que reduzissem a precisão do factor, organizar as escalas tendo por base a estrutura factorial do inventário) da primeira versão.

Para analisar a estrutura do inventário, optámos pelo método da análise factorial exploratória (AFE). Este procedimento é um método estatístico multifacetado, que consiste num conjunto de técnicas aplicáveis à análise de matrizes de correlações. Tem por objectivo condensar um conjunto de variáveis num número mais pequeno de componentes principais (factores), a partir dos padrões de relações entre as variáveis observadas. Cada componente é uma combinação linear das variáveis, sendo estas ortogonais entre si e por isso não correlacionadas (Ferguson e Takane, 1989, p. 524; Moreira, 2004, p. 389; Nunnally, 1978, p. 363-365). A opção pela AFE resulta de estarmos ainda numa fase de investigações com o IPBC, em que não existem dados suficientes que permitam a elaboração de hipóteses quanto à estrutura do construto de percepção de barreiras, pelo que uma atitude exploratória dos dados se afigura como mais ajustada relativamente a uma abordagem confirmatória dos mesmos.

A realização de uma AFE é um processo em que se podem estabelecer cinco momentos, considerados críticos por exigirem decisões com consequências na qualidade da análise realizada: 1) a recolha da amostra de dados; 2) a escolha do método de extracção dos factores; 3) a opção pelos critérios para a determinação do número de factores a considerar; 4) o método de transformação dos dados (rotação); e 5) os critérios para a interpretação das saturações (Moreira, 2004, p. 403).

1. *A amostra da recolha de dados* incidiu em jovens do 9º ano pertencentes a grupos minoritários, população que ainda não fora estudada com o IPBC. Também se procurou que o número de participantes fosse adequado à obtenção de resultados estáveis nos estudos de análise factorial a realizar. Não havendo consenso quanto ao rácio entre o número de participantes e o número de variáveis em estudo, estabelecemos que, para analisar factorialmente os 90 itens do IPBC, deveríamos ter pelo menos 450 participantes. Deste modo, seria possível obter um rácio de pelo menos cinco participantes por variável, número que se enquadra como adequado nos critérios estabelecidos por vários autores (Comrey, 1978, 1988, citado por Moreira, 2004, p.406; Tinsley e Tinsley, 1987, p. 457)

2. *A escolha do método de extracção dos factores* surge após o primeiro passo de qualquer análise factorial. No nosso caso optámos pelo método de análise em componentes principais, pois, sendo elevado o número de variáveis consideradas (90), permite obter resultados muito semelhantes aos obtidos com outros métodos (Moreira,

---

2004, p. 415; Nunnally, 1978, p. 418). Esta opção tinha como principal vantagem ser a mesma da investigação que originou o IPBC e, deste modo, facilitar a comparação dos dados das duas investigações. Acrescentam-se-lhe vantagens relativas à facilidade dos processos de computação e o facto de poder facilitar a interpretação dos dados, pois "tende a inflacionar as saturações e aumentar a diferenciação entre saturações altas e baixas" (Moreira, 2004, p. 425).

3. *O método de transformação dos dados* utilizado foi o de rotação ortogonal Varimax dos factores, de modo a conseguir-se uma optimização das correlações dos itens aos factores e, assim, facilitar a interpretação dos mesmos.

4. *A opção pelos critérios para a determinação do número de factores a considerar* é das decisões mais difíceis porque, relativamente às anteriormente referidas, não é suportada por regras e princípios tão seguros, e tem importantes consequências nos resultados obtidos (Moreira, 1999, p. 111). Para seleccionar os factores, combinaram-se vários critérios, de modo a ultrapassar as limitações da utilização de um só método de extracção do número de factores (Tinsley e Tinsley, 1987, p.420). Os critérios utilizados foram: 1) itens com valor próprio superior a 1 (critério de Kaiser), pela facilidade de aplicação e grande objectividade. Sendo dos mais utilizados na determinação do número de factores (Moreira, 1999, p. 114), estabelece 1 como o valor próprio mínimo para os factores escolhidos, uma vez que a selecção de factores com valores próprios abaixo daquele exige grandes precauções na interpretação (Escofier e Pagès, 1990, p.219). A principal desvantagem é a tendência para a selecção de um número elevado de factores (Tinsley e Tinsley, 1987, p.420); 2) o *scree test*, de Cattell, porque permite contrabalançar a limitação já apontada ao critério de Kaiser, ao não considerar os factores que explicam uma proporção de variância muito pequena, reflectida na sua representação gráfica (não se escolhem factores a partir do ponto em que a representação gráfica faz um "cotovelo", para lá do qual desenha quase uma linha recta horizontal). A principal desvantagem deste critério é a subjectividade na determinação do número de factores, resultante, por vezes, de um gráfico com mais do que um «cotovelo», pelo que se recomenda a sua utilização em combinação com outros critérios (Tinsley e Tinsley, 1987, p.420); 3) a interpretabilidade intuitiva dos factores, apesar das limitações impostas à subjectividade provenientes de diferentes juízos, tem a vantagem de atender ao significado psicológico das estruturas de correlações obtidas.

5. *A interpretação dos factores* fez-se, tendo em conta o padrão resultante do conjunto de saturações, das variáveis nos factores, maiores ou iguais a .40. Este critério foi adoptado por se considerar psicometricamente adequado (Morales, 1988, p.284; Swanson e Tokar, 1991b, p. 349) e porque foi utilizado no primeiro estudo, permitindo, assim, algum paralelismo no tratamento dos dados das duas amostras.

Os resultados obtidos a partir do estudo da estrutura factorial do IPBC foram relacionados com o mesmo tipo de resultados da investigação com jovens do 12.º ano (Cardoso, 1999, p. 105), de modo a obterem-se indicadores mais completos para a revisão do IPBC. Esta metodologia levou à exclusão dos itens que, nas duas investigações, não saturassem em qualquer factor ou que aumentassem o coeficiente de precisão do resultado do respectivo factor, se fosse retirado, e a considerar na mesma escala os itens que, em ambas as investigações, pertencessem ao mesmo factor.

#### *5.1.4.3. O Estudo das Características Psicométricas das Escalas do IPBC*

Após o estudo da estrutura do inventário, passou-se à organização das novas escalas, tendo em conta os critérios anteriormente referidos e os que à frente se apresentam (ver p. 152). Nesta fase da investigação procedeu-se ao estudo da consistência interna do IPBC, através da análise dos coeficientes de precisão dos resultados obtidos nas escalas do IPBC e da homogeneidade dos itens de cada escala. Este conjunto de estatísticas permitiram o estudo do poder discriminativo dos itens, isto é, "do grau em que o item diferencia correctamente os respondentes relativamente ao comportamento que é suposto o teste medir" (Anastasi e Urbina, 1997, p. 179).

A análise dos coeficientes de precisão dos resultados obtidos nas escalas do IPBC fez-se pela estimação dos coeficientes alfa de Cronbach, os quais permitem calcular a consistência inter-item, a partir de uma única aplicação de um inventário de resposta não dicotómica (Anastasi e Urbina, 1997, p. 98-99). Neste procedimento estima-se a fiabilidade, de modo a equivaler à média que seria obtida se fosse dividido o teste em todas as suas possíveis metades, substituindo com vantagens o método de bipartição no cálculo de precisão (Morales, 1988, p. 247). Com este, é possível obter tantos coeficientes de precisão quantas as possíveis metades do teste.

Por sua vez, o estudo da homogeneidade dos itens de cada escala fez-se a partir das correlações de cada item com o total da sua escala e com o total das restantes

escalas, e a partir da análise da matriz de intercorrelações dos itens de cada escala. Este tipo de análises, importantes para analisar a validade discriminante dos itens, permitem verificar em que medida as escalas, apesar de não serem factorialmente "puras", mantêm a sua consistência interna.

Por fim, analisaram-se alguns indicadores de validade do instrumento, em termos do que Sverko, Jerneic, Kulenovic e Vizek-Vidovic (1995, p. 134) consideram a sua capacidade para diferenciar grupos de indivíduos segundo uma lógica conceptual. Numa primeira fase, fizeram-se estudos de análise da variância simples (ANOVA), para estudar a significância estatística da diferença entre as médias de resultados nas escalas do IPBC, em função das variáveis consideradas no questionário de dados pessoais: género, etnia, idade, naturalidade dos participantes, número de reprovações, níveis de aspiração, grau de definição dos objectivos da carreira e estatuto socioeconómico. A caracterização do nível socioeconómico fez-se a partir do tipo de profissão dos progenitores. Foi escolhida a classificação utilizada no projecto português do "Work Importance Study" (Ferreira Marques, 1995), que está organizada em cinco níveis, quanto ao estatuto socio-económico, que conjugam a formação e autonomia no trabalho.

Na análise de variância simples (ANOVA) a estimação da diferença entre médias de resultados resulta de um teste *F*. O nome de análise da variância advém deste cálculo implicar um quociente que inclui a variação dos resultados entre os grupos e intragrupos, exprimindo, por isso, uma dispersão dos resultados relativamente à média. Quando tal dispersão é estatisticamente significativa, pode inferir-se que isso não se deve a determinantes ocasionais mas ao efeito da variável independente na variável dependente (Kerlinger e Lee, 2000, p. 317-322; Pestana e Gageiro, 1992, p. 177-179). Para as variáveis em que se verificam diferenças significativas entre as médias, dá-se informação acerca da magnitude do efeito dessas diferenças. Deste modo, procura-se dar uma estimação mais realista da significância dos resultados, evitando-se distorções na interpretação dos mesmos, resultantes da dimensão da amostra ou da sua aleatoriedade (Rennie, 1998, p. 239-242; Shaver, 1993, p. 295-299). Para as variáveis em que se verificavam diferenças significativas nas escalas do IPBC, estudou-se a natureza dessas diferenças através de comparações múltiplas *a posteriori*, utilizando o teste Tukey HSD, por se considerar adequado no controlo de erros Tipo I e quando se utilizam amostras

grandes (Ferguson e Takane, 1989, p. 334; Field, 2005, p. 340; Pestana e Gageiro, 1992, p. 208).

Numa segunda fase, procurou-se clarificar os resultados sobre diferenças entre médias nas escalas do IPBC e testar algumas das possibilidades explicativas então apresentadas. Nesse sentido, estudou-se a importância preditiva de cada uma das variáveis demográficas consideradas e das expectativas de auto-eficácia, relativamente à percepção de barreiras da carreira. Fez-se um estudo de análise de regressão múltipla, metodologia estatística multivariada, cujo objectivo é “estudar os efeitos de mais que uma variável independente e a magnitude desses efeitos, numa variável dependente” (Kerlinger e Lee, 2000, p. 755), permitindo prever o comportamento de uma variável dependente a partir de uma ou mais variáveis independentes. O efeito total das variáveis independentes na variável dependente expressa-se pelo quadrado de um coeficiente de correlação, designado por coeficiente de correlação múltipla ( $R^2$ ). Este, sendo um indicador da percentagem de variância da variável dependente, explicada pelas variáveis independentes, é usado para prever o efeito das variáveis independentes na variável dependente. Isto é, quanto maior a correlação menores os desvios à previsão e, consequentemente, melhor a previsão.

## 5.2. RESULTADOS

### 5.2.1. *Os Estudos de Revisão do IPBC*

Como referido, os estudos para revisão do IPBC iniciaram-se com a análise da estrutura factorial do inventário, porque pretendíamos organizar as escalas, tendo como referencial os dados relativos a essa estrutura, obtidos nesta investigação e na que originou o IPBC (Cardoso, 1999), nomeadamente, manter na mesma escala os itens que em ambos os estudos surgiam no mesmo factor e excluir itens que não saturassem em qualquer factor ou que reduzissem a precisão do factor. Após o estudo da estrutura factorial do IPBC, analisou-se a redacção dos itens, retirando-se os redundantes ou ambíguos. Seguiu-se a organização das escalas, o estudo da sua consistência interna, da sua homogeneidade e o estudo de diferenças entre grupos, que permitiram novos indicadores de validade do instrumento. Os resultados desta investigação foram relacionados com os obtidos anteriormente, na investigação com jovens do 12.º ano



(Cardoso, 1999), de modo a conseguir um conjunto de dados que potenciassem maior fundamentação das conclusões obtidas.

### 5.2.1.1. O Estudo da Estrutura do IPBC

A metodologia de análise factorial utilizada permitiu uma solução em sete

#### Quadro 5.8

#### Factor 1 - Falta de Confiança, Interesse ou Experiência/Conflito de Papéis Múltiplos/Falta de Suporte às Escolhas da Carreira

Itens	Conteúdo	Saturação
75	Ter dificuldade em adaptar-me a novas situações <b>F2</b>	.558797
77	Não procurar aperfeiçoar-me naquilo que faço <b>F2</b>	.572666
82	Sentir a pressão de ter que ser perfeito em tudo o que faço (por exemplo, esperar-se que seja bom pai/mãe, marido/esposa, profissional) <b>(saturação inferior a .40)</b>	.562879
90	Ser discriminado no acesso ao emprego devido à idade <b>F4</b>	.568889
72	Não ter a certeza dos meus valores face ao trabalho <b>F2</b>	.547302
85	Não me sentir confiante para assumir desafios <b>F2</b>	.539067
89	Não me preocupar com as decisões da carreira que possa ter que realizar <b>F2</b>	.533341
73	Após o nascimento dos filhos ter dificuldade em manter o estatuto profissional anteriormente alcançado <b>F1</b>	.545280
78	Não ter a experiência para as tarefas profissionais que realizo <b>F2</b>	.517621
84	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o Ensino Secundário <b>F8</b>	.501111
88	O meu cônjuge valorizar mais o meu papel familiar que o meu papel profissional <b>F1</b>	.510175
67	Não estar integrado no grupo de colegas de curso ou de trabalho <b>(saturação inferior a .40)</b>	.502003
64	Ter dificuldade em reentrar no mercado de trabalho após algum tempo exclusivamente dedicado à educação dos filhos <b>F1</b>	.500354
81	Os meus pais não se interessarem pelos meus estudos <b>F8</b>	.494536
83	Ter filhos num "mau momento" dos meus planos de carreira <b>F1</b>	.483035
86	Não ter Serviços de Orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões na carreira <b>F8</b>	.482543
87	Valorizar mais outros papéis (tempos livres, família...) que o de trabalhador <b>F2</b>	.478860
68	Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho. <b>(saturação inferior a .40)</b>	.477673
74	Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, sem contrato, com contratos temporários, sem carreira definida, etc.) <b>(saturação inferior a .40)</b>	.477301
63	Não ter suficiente apoio nas actividades domésticas que me liberte mais tempo para a carreira <b>F1</b>	.438764

Legenda: F1 – Conflito de Papéis Múltiplos /Saúde; F2 – Falta de Confiança, Interesse ou Experiência; F4 – Discriminação; F8 – Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira  
 F a negrito - indicação do factor a que o item pertenceu na investigação com jovens do 12º ano (saturação inferior a .40) – item com saturações inferiores a .40 no primeiro estudo com o IPBC

factores, que explica 49.87% da variância total dos resultados. No apêndice *A 4* apresentam-se os quadros com a matriz não rodada e a matriz rodada dos factores. A caracterização dos factores faz-se nos quadros síntese (quadros 5.8 a 5.14) que se apresentam. Nestes, indica-se o número do item no questionário, o seu conteúdo, a respectiva saturação e a designação do factor. Também se apresentam indicadores dos resultados desta investigação relativamente à que originou o IPBC. Assim, sempre que surge um item num factor diferente ao que havia surgido na primeira investigação, indica-se a negrito o factor em que surgiu nessa investigação. Se o item teve na primeira investigação uma saturação abaixo de .40 e, por isso, não foi então considerado, agora indica-se a negrito essa saturação.

O primeiro factor (quadro 5.8) explica 35.57% da variância total dos resultados. É constituído por 20 itens que, no primeiro estudo com o IPBC, se distribuíram por quatro factores, do seguinte modo: os itens 63, 64, 73, 83 e 88 pertenciam ao primeiro factor - *Conflito de Papéis Múltiplos/Saúde*; os itens 72, 75, 77, 78, 85, 87 e 89 ao segundo - *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência*; o item 90 ao quarto - *Discriminação* e os itens 81, 84 e 86 estavam incluídos no oitavo factor - *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira*.

Do conjunto de itens que constituem este factor, quatro (68, 67, 74 e 82) não tiveram saturações acima de .40 na primeira investigação com o IPBC. Os seus conteúdos relacionam-se com a *Falta de Confiança* (item 67), com o *Conflito de Papéis Múltiplos* (item 82), com a *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira* (item 68) e com a *Restrição das Oportunidades de Emprego* (item 74).

A análise da matriz rodada dos factores (apêndice *A 4*, quadro *A 4.2*) permite verificar que os itens 68, 84 e 86 apresentam saturações próximas no quinto factor, referido mais adiante. É como se os itens deste factor, cujo conteúdo tem a ver com a *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira*, também estivessem muito próximos de saturar no factor cinco desta investigação, relativo a *Indecisão e Restrições das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar ou Profissional*.

Tendo em conta a caracterização do conteúdo do factor, este designa-se por *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência/Conflito de Papéis Múltiplos/Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira*.

O segundo factor (quadro 5.9) é responsável por 3.23 % da variância total dos resultados, designa-se por *Discriminação* e corresponde ao factor quatro - *Discriminação* - do primeiro estudo, com jovens do 12º ano. É constituído por 15 itens cujo conteúdo se relaciona com a discriminação enquanto barreira da carreira. Neste factor há quatro itens com conteúdos relacionados com a discriminação, que, no primeiro estudo, se distribuíram por outros factores: o item 6 no factor *Auto-Conceito* e os itens 7, 21 e 43 no factor *Desaprovação por Pessoas Significativas*.

Quadro 5.9  
Factor 2 - Discriminação

Itens	Conteúdo	Saturação
20	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas da minha raça F4	.62262
42	Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão/carreira F4	.61897
41	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas do meu sexo F4	.56720
21	Outras pessoas pensarem que certas carreiras não são adequadas a pessoas do meu sexo (por exemplo, eng. para mulheres, educador de infância para homens, etc.) F5	.548036
61	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de outra raça/etnia F4	.523901
80	As pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/étnico F4	.521324
43	Ter medo que outras pessoas me considerem "pouco feminina" ou "pouco masculino" porque o meu trabalho/carreira não é tradicional em pessoas do meu sexo (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens) F5	.517947
70	As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo F4	.509526
60	Ser discriminado por causa do meu estado civil F4	.504599
7	Ser desencorajado a prosseguir áreas não tradicionais para pessoas do meu sexo (por exemplo, eng. para mulheres, educador de infância para homens, etc.) F5	.495265
6	Ser alvo de discriminação racial na procura de emprego F3	.482056
66	Ser discriminado no acesso ao emprego devido à minha aparência física F4	.488828
31	Eu pensar que certas carreiras não são adequadas para pessoas do meu sexo F4	.474983
62	Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, eng. para mulheres, educador de infância para homens, etc.) F4	.439289
19	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de sexo oposto F4	.407762

Legenda: F3 –Auto-conceito; F4 – Discriminação; F5 – Desaprovação por Pessoas Significativas  
F a negrito - indicação do factor a que o item pertenceu na investigação com jovens do 12º ano  
(saturação inferior a .40) – item com saturações inferiores a .40 no primeiro estudo com o IPBC

O terceiro factor (quadro 5.10) justifica 2.93% da variância total dos resultados e designa-se por *Auto-Conceito*, correspondendo ao terceiro factor - *Auto-Conceito* - do estudo original. O item 1 não pertencia a este factor no primeiro estudo mas, sim, ao factor seis - *Indecisão e Restrição das Oportunidades de Emprego* -, o que poderá

Quadro 5.10  
Factor 3 - *Auto-Conceito*

Itens	Conteúdo	Saturação
2	Não ter confiança em mim no geral <b>F3</b>	.728289
3	Não gostar do trabalho que faço <b>F3</b>	.703162
4	Não ter os traços de personalidade necessários à profissão que desejo (ex: ter pouca iniciativa, não ser criativo, não ser organizado) <b>F3</b>	.521469
1	Não ter objectivos de carreira bem definidos <b>F6</b>	.464164
14	Mudar frequentemente os meus planos de carreira <b>F3</b>	.449255
18	Não possuir as competências necessárias à minha profissão (por exemplo, não ter habilidade com as mãos, ter dificuldade para lidar com pessoas, etc.) <b>F3</b>	.413047
5	Ser discriminado pela entidade patronal porque tenho ou planeio ter filhos <b>F3</b>	.409780

Legenda: F3 – *Auto-Conceito*; F6 – *Indecisão e Restrição das Oportunidades de Emprego*  
F a negrito - indicação do factor a que o item pertenceu na investigação com jovens do 12º ano  
(saturação inferior a .40) – item com saturações inferiores a .40 no primeiro estudo com o IPBC

explicar o facto de apresentar, igualmente, uma saturação elevada no factor cinco desta investigação, cujo conteúdo tem a ver com a indecisão e a restrição das oportunidades de emprego.

O quarto factor (quadro 5.11) explica 2.33 % da variância total dos resultados, designa-se *Conflito de Papéis Múltiplos/Saúde* e corresponde, na investigação que originou o IPBC, ao primeiro factor - *Conflito de Papéis Múltiplos/Saúde*. Dos treze itens que o constituem, dois (26 e 35) não obtiveram saturações acima de .40 no primeiro estudo. Por sua vez, o item 25 pertencia ao nono factor - *Múltiplas Barreiras* - no primeiro estudo e o item 56 ao sétimo - *Limitações na Formação Escolar e Profissional* - do mesmo estudo. No entanto, o conteúdo de dois destes itens (35, 56) também pode ser relacionado com o conflito de papéis múltiplos.

**Quadro 5.11**  
**Factor 4 - Conflito de Papéis / Saúde**

Itens	Conteúdo	Saturação
47	Ter limitações físicas ou problemas de saúde que me reduzem as opções de escolha na carreira F1	604007
24	Ser discriminado no acesso ao emprego devido a problemas de saúde ou deficiência física F1	.590867
23	Sentir o conflito entre o meu trabalho e a minha família (cônjuge, filhos) F1	.579777
34	Não ter serviços onde possa deixar as crianças enquanto trabalho F1	.532565
53	Ter uma agenda de trabalho pouco flexível que interfere com as minhas responsabilidades familiares F1	.526821
56	Ter um horário de trabalho incompatível com os meus horários escolares F7	.522516
33	O stress em casa (marido esposa ou filhos) afectar a minha vida profissional F1	.518178
55	O stress no trabalho afectar a minha vida familiar F1	.511801
35	Ter que ajudar economicamente a família dificultar a minha continuação dos estudos (saturação inferior a .40)	.500705
25	Ter dificuldade em planear a minha carreira devido à instabilidade da economia do país F9	.475327
26	Não ter oportunidades de progressão na carreira (saturação inferior a .40)	.457339
29	Não ser capaz de lidar com as exigências físicas e emocionais da minha profissão F1	.451166
11	Ter problemas de saúde que interferem com o trabalho/carreira F1	.413912

Legenda: F1 – Conflito de Papéis Múltiplos/Saúde; F7 – Limitações na Formação Escolar e Profissional; F9 – Múltiplas Barreiras; (saturação inferior a .40) – item com saturações inferiores a .40 no primeiro estudo com o IPBC

Responsável por 2.22 % da variância total dos resultados, o quinto factor (quadro 5.12) designa-se *Indecisão e Restrições das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar e Profissional* porque, dos dezasseis que o compõem, cinco pertencem ao sexto factor - *Indecisão e Restrições das Oportunidades de Emprego* -, e outros cinco são do sétimo factor - *Limitações na Formação Escolar e Profissional* - da primeira investigação.

Relacionando os resultados dos restantes itens com os obtidos na investigação com jovens do 12º ano, temos que os itens 37, 39, 57 e 76 pertenciam ao segundo factor - *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência*. O item 69 pertencia ao oitavo factor - *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira* e o item 49 pertencia ao nono factor - *Múltiplas Barreiras*. Destes seis itens, dois têm conteúdo que pode ser interpretado como *Restrição das Oportunidades de Emprego* (49 e 69) e outros dois podem ser interpretados como de *Indecisão* (37 e 76).

*Quadro 5.12*  
**Factor 5 - Indecisão e Restrições das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar ou Profissional**

Itens	Conteúdo	Saturação
38	Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter <b>F6</b>	.737447
50	Estar indeciso entre várias alternativas que gostava de seguir <b>F6</b>	.693742
37	Estar inseguro sobre como progredir na carreira <b>F2</b>	.615619
17	Estar indeciso quanto aos estudos a seguir após o Ensino Secundário <b>F6</b>	.586937
51	Não ter a experiência profissional necessária para a profissão que desejo <b>F7</b>	.563939
39	Não me sentir confiante quanto à minha capacidade de trabalho <b>F2</b>	.552847
52	Não ter estudos oficialmente reconhecidos <b>F7</b>	.527435
40	Não ter os estudos/formação necessários para a profissão que desejo <b>F7</b>	.513622
57	Não me sentir confiante quanto às minhas capacidades para continuar estudos após o Ensino Secundário <b>F2</b>	.509005
59	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objectivos de carreira <b>F7</b>	.490583
54	Não ter as classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo <b>F7</b>	.486816
49	Não conhecer as “pessoas certas” para progredir na carreira <b>F9</b>	.452359
36	As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras <b>F6</b>	.450016
76	Não estar seguro do estilo de vida que desejo <b>F2</b>	.449383
69	Não acreditar que no futuro haja melhoria das oportunidades de carreira <b>F8</b>	.417749
48	As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras <b>F6</b>	.415545

F2 – Falta de Confiança, Interesse ou Experiência; F6 – Indecisão e Restrição das Oportunidades de Emprego; F7 - Limitações na Formação Escolar e Profissional; F8 – Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira.

F a negrito - indicação do factor a que o item pertenceu na investigação com jovens do 12º ano (saturação inferior a .40) – item com saturações inferiores a .40 no primeiro estudo com o IPBC

O sexto factor (quadro 5.13) explica 1.94 % da variância total dos resultados e designa-se por *Conflito de Papéis Família/Trabalho*, pois o conteúdo dos três itens que o compõe é específico desse aspecto.

*Quadro 5.13*  
**Factor 6 - Conflito de Papéis Família / Trabalho**

Itens	Conteúdo	Saturação
10	Ter que faltar ao trabalho quando os filhos estão doentes ou não têm aulas <b>F9</b>	.601817
46	Ter sentimentos de culpa por trabalhar enquanto os meus filhos ainda são muito novos <b>F1</b>	.457289
65	Doença de familiares interferir com o trabalho/carreira <b>F1</b>	.403808

F1 – Conflito de Papéis Múltiplos/ Saúde

F9 – Múltiplas Barreiras

O sétimo factor - *Desaprovação por Pessoas Significativas* - (quadro 5.14) é responsável pela explicação de 1.64 % da variância total dos resultados e coincide, no primeiro estudo, com o factor 5, que tem a mesma designação.

Quadro 5.14  
Factor 7 - *Desaprovação por Pessoas Significativas*

Itens	Conteúdo	Saturação
8	Os meus familiares não aprovarem a minha escolha profissional/carreira <b>F5</b>	.593916
22	O meu cônjuge não aceitar a minha escolha profissional /carreira <b>F5</b>	.479149
32	Os meus amigos não aprovarem a minha escolha profissional / carreira <b>F5</b>	.408567

F5 – Desaprovação por Pessoas Significativas; F a negrito - indicação do factor a que o item pertenceu na investigação com jovens do 12º ano (saturação inferior a .40) – item com saturações inferiores a .40 no primeiro estudo com o IPBC

Em síntese, os resultados agora obtidos com jovens do 9º ano de escolaridade, portugueses e de origem africana, evidenciaram a estrutura factorial do IPBC um pouco diferente da obtida com jovens do 12º ano. Agora, o estudo de análise factorial fez emergir uma estrutura de sete em vez de nove factores. Cinco possuem conteúdo muito próximo dos factores presentes no primeiro estudo. Estão nestas condições os factores 2 - *Discriminação*, 3 - *Auto-Conceito*, 4 - *Conflito de Papéis/Saúde*, 6 - *Conflito de Papéis Família/Trabalho* e 7 - *Desaprovação por Pessoas Significativas*, os quais correspondem, respectivamente, aos factores 4 - *Discriminação*, 3 - *Auto-Conceito*, 1 - *Conflito de Papéis / Saúde* e 5 - *Desaprovação por Pessoas Significativas*, do primeiro estudo. As excepções são o primeiro e o quinto factores com itens cujo conteúdo congrega vários factores do estudo anterior.

As diferenças observadas neste estudo piloto e na investigação com jovens do 12º ano podem ser basicamente explicadas pelas características das respectivas amostras. Na actual investigação os participantes possuem idade média de 14.9 anos, enquanto no primeiro estudo aquela era de 18 anos. Esta diferença etária, as correspondentes diferenças na fase de desenvolvimento da carreira e as diferenças de estatuto socioeconómico, podem ter influenciado diferentemente as representações do futuro destes dois grupos de jovens.

Os primeiro e quinto factores são conceptualmente diferentes, sendo, no entanto, constituídos por alguns itens com saturações e conteúdo próximo, o que deverá ser considerado na organização das escalas do inventário. São exemplo os itens 68, 84 e 86,

pertencentes ao primeiro factor mas com conteúdo e saturações muito próximas do quinto. O mesmo sucede com o item 76 que tem a saturação mais alta no quinto factor mas igualmente elevada no primeiro. Era previsível que, nesta investigação, os itens 6 e 37 registassem maiores saturações no primeiro factor e não no quinto, tendo em conta os respectivos conteúdos e os resultados obtidos no primeiro estudo. Outro aspecto relevante da análise factorial é que os factores dois, seis, sete e oito da primeira investigação com o IPBC, apesar de não surgirem isoladamente neste estudo, surgem agrupados ou no factor um ou no factor cinco. Este é outro indicador a ter em conta na organização das escalas do IPBC. Saliente-se ainda o facto de os itens 9, 12, 13, 15, 16, 27, 28, 30, 44, 45, 58, 71 e 79 não terem obtido qualquer saturação acima de .40 nos factores. Destes itens destacam-se os 9, 16, 28, 44 e 71, por também terem obtido saturações inferiores a .40 na primeira investigação com o IPBC, outro dado importante na reformulação do inventário.

#### *5.2.1.2. O estudo da consistência interna dos factores do IPBC na amostra total*

Na continuidade do estudo dos itens, a partir dos dados sobre a estrutura factorial do IPBC, analisou-se a consistência inter-item a partir dos coeficientes alfa de Cronbach. Com este tipo de análise procurámos identificar os itens que quando, ausentes aumentavam a precisão do factor a que pertenciam e, conseqüentemente, poderiam ser eliminados por diminuírem a consistência interna desse factor.

Os resultados obtidos apresentam-se no quadro 5.15. Indica-se, para cada factor, o coeficiente de correlação alfa de Cronbach, quando o item não está presente e, no final, o mesmo coeficiente para o factor com a totalidade dos itens. Como se pode verificar, só o item 81, no factor *Falta de Confiança, de Interesse ou Experiência*, aumenta ligeiramente o coeficiente de precisão do resultado do respectivo factor, se for retirado. Uma vez que este item, no primeiro estudo com o IPBC, apresentava um comportamento semelhante, optou-se por não vir a ser incluído na nova versão do IPBC, a utilizar no estudo principal.



Quadro 5.15  
Coeficientes alfa de Cronbach dos itens nos factores do IPBC

Factor 1		Factor 2		Factor 3		Factor 4		Factor 5		Factor 6		Factor 7	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
63	.933	6	.904	1	.773	11	.905	17	.933	10	.478	8	.400
64	.932	7	.906	2	.741	23	.903	36	.931	46	.432	22	.429
67	.933	19	.904	3	.748	24	.902	37	.931	65	.435	32	.494
68	.932	20	.901	4	.782	25	.905	38	.931				
72	.932	21	.906	5	.785	26	.903	39	.929				
73	.932	31	.904	14	.776	29	.903	40	.931				
74	.935	41	.901	18	.766	33	.902	48	.931				
75	.933	42	.897			34	.902	49	.933				
77	.932	43	.903			35	.904	50	.931				
78	.931	60	.901			47	.901	51	.929				
81	.947	61	.899			53	.899	52	.930				
82	.933	62	.903			55	.900	54	.930				
83	.935	66	.901			56	.899	57	.932				
84	.932	70	.901					59	.930				
85	.932	80	.902					69	.933				
86	.932							76	.932				
87	.934												
88	.934												
89	.933												
90	.933												
<b>Alfa F1</b>	<b>.946</b>	<b>Alfa F2</b>	<b>.908</b>	<b>Alfa F3</b>	<b>.793</b>	<b>Alfa F4</b>	<b>.90</b>	<b>Alfa F5</b>	<b>.909</b>	<b>Alfa F6</b>	<b>.550</b>	<b>Alfa F7</b>	<b>.547</b>

F1 – Falta de Confiança, Interesse ou Experiência F2 – Discriminação; F3 - Auto-Conceito; F4 - Conflito de Papéis/Saúde; F5 – Indecisão e Restrição das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar e Profissional; F6 - Conflito de papéis casa/família; F7 – Desaprovação por pessoas significativas. Alfa s-i (sem o item) - precisão do factor quando do seu total não faz parte o resultado do item. O item é identificado pelo seu número no inventário

Pode concluir-se que a generalidade dos factores do IPBC proporcionam resultados com bons níveis de precisão, o que é um indicador da sua consistência interna. No entanto, o sexto factor - *Conflito de Papéis Casa/Família* e o sétimo factor - *Desaprovação por Pessoas Significativas*, apesar da homogeneidade dos conteúdos, apresentam índices de precisão baixos, que poderão dever-se ao reduzido número de itens considerados.

### 5.2.1.3. Estudo do conteúdo dos itens do IPBC

A decisão quanto aos itens a integrar as escalas da versão revista do IPBC também teve em conta critérios qualitativos. Neste sentido, analisou-se o conteúdo e a redacção dos itens, de modo a melhorar a validade de conteúdo e a validade facial do inventário (Anastasi e Urbina, 1997, p. 172; Ferreira Marques, 1971, p. 15). A necessidade deste tipo de análise também se justificava, por comentários de alunos

referindo-se à redundância do conteúdo de alguns itens, quando das aplicações do inventário. Seguidamente, apresenta-se um conjunto de itens em que, apesar de os indicadores psicométricos justificarem a sua manutenção, houve que reformular a redação ou mesmo não os considerar na nova versão do IPBC. Começamos com a análise dos itens com conteúdo semelhante, seguidamente têm-se em conta os itens com conteúdo ambíguo e finalmente analisam-se os itens com conteúdo a reformular.

*Análise dos itens com semelhanças de conteúdo.* Os primeiros itens considerados com conteúdo redundante foram o item 2 - "Não ter confiança em mim no geral", o item 27 - "Ter uma baixa auto-estima" e o item 85 - "Não me sentir confiante para assumir desafios". Neste caso, justificou-se retirar o item 27 por ter-se revelado de difícil compreensão pelos alunos e ter evidenciado uma saturação abaixo de .40 no primeiro estudo. Também se justificou retirar o item 85, pois o seu conteúdo é menos abrangente do que o do item 2. Outros itens considerados redundantes foram o item 7 - "Ser desencorajado a prosseguir áreas não tradicionais para pessoas do meu sexo (ex: engenharia para mulheres, enfermagem para homens)", o item 21 - "Outras pessoas pensarem que certas carreiras não são adequadas a pessoas do meu sexo (ex: engenharia para mulheres, enfermagem para homens)", o item 31 - "Eu pensar que certas carreiras não são adequadas a pessoas do meu sexo (ex: engenharia para mulheres, enfermagem para homens)" e o item 43 - "Ter medo que outras pessoas me considerem "pouco feminina" ou "pouco masculina" porque o meu trabalho/carreira não é tradicional em pessoas do meu sexo." Optou-se por retirar o item 7 porque, além de redundante com o item 21, aumentava ligeiramente a precisão dos resultados do factor de Discriminação, quando retirado. Também se considerou retirar o item 31 porque o seu conteúdo não tem a ver com discriminação ou desaprovação por outros mas com um processo de auto-marginalização. O item 43 também foi retirado do inventário, por redundância de conteúdo e pouco diferenciado quanto à categoria a que pertence; surgiu no primeiro estudo associado ao factor Desaprovação por Pessoas Significativas e neste estudo surge associado ao factor Discriminação, não sendo nenhuma destas categorias desajustada do seu conteúdo. Na literatura tende a ser considerado um item que entra nas categorias da discriminação (O'Leary, 1974, p. 813), no entanto, quando da organização das escalas evidenciou correlações mais elevadas com a escala de Falta de Suporte. O item 12 -

"Ter dificuldade em encontrar trabalho devido à falta de emprego" e o item 36 - "As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras" apresentam conteúdos próximos. Neste caso, optou-se por retirar o item 12 por não ter tido uma saturação acima de .40 em qualquer factor deste estudo piloto. Também se verificam semelhanças de conteúdo entre o item 17 - "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos a seguir após o Ensino Secundário" e o item 50 - "Estar indeciso entre várias alternativas que gostaria de seguir". Neste caso, considerou-se mais adequado eliminar o item 50, pois não especifica quando se verifica o confronto com a barreira, aspecto que pode retirar alguma objectividade na avaliação da barreira. O item 51 - "Não ter a experiência profissional para a profissão que desejo" e o item 78 - "Não ter a experiência necessária para as tarefas profissionais que realizo" têm conteúdo semelhante. Neste caso, justifica-se que o item 78 seja retirado porque o seu conteúdo é mais distante da realidade vivida pelos adolescentes do que o conteúdo do item 51.

*Análise dos itens com conteúdo pouco diferenciado ou ambíguo.* O item 13 - "Estar inseguro sobre como agradar a quem me empregou" considerou-se pouco adequado, pois pode passar a ideia de favorecimento na obtenção de emprego ou de uma atitude de subserviência face à entidade empregadora. Por outro lado, na investigação que originou o IPBC, teve uma saturação acima de .40 no factor *Múltiplas Barreiras* e no presente estudo piloto não teve nenhuma saturação acima de .40. Por estas razões considerou-se a possibilidade de ser retirado do inventário.

Os itens 37, 49, 69 e 76 também não foram tidos em conta na nova versão do IPBC, pois o seu conteúdo prestou-se a diferentes interpretações pelos participantes nos dois estudos. Ao mesmo tempo, o item 37 - "Estar inseguro sobre como progredir na carreira" e o item 76 - "Não estar seguro do estilo de vida que desejo", no primeiro estudo surgiram no factor *Falta de Confiança de Interesse e Experiência*, enquanto que no segundo estudo surgem ligados ao factor *Indecisão e Restrição das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar e Profissional*. Esta diferença de resultados pode dever-se a alguma ambivalência no conteúdo dos itens, isto é, serem relacionados com falta de confiança, indecisão ou mesmo restrição de oportunidades. Também o item 49 - "Não conhecer as pessoas certas para progredir na carreira", cujo conteúdo pode ter a ver com falta de confiança ou indecisão, teve a saturação mais

elevada no factor *Indecisão e Restrição das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar e Profissional*, apesar de no primeiro estudo ter surgido associado ao factor *Múltiplas Barreiras*. Quanto ao item 69 - "Não acreditar que no futuro haja melhoria das oportunidades de carreira", tem um conteúdo que pode ser interpretado como falta de confiança ou relativo à restrição das oportunidades. Esta possibilidade é de algum modo verificada no primeiro estudo (teve as saturações mais elevadas no factor *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira* e no factor *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência*, respectivamente), e no presente estudo teve a saturação mais elevada no factor *Indecisão e Restrições das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar ou Profissional*.

*Análise dos itens com conteúdo a reformular.* O conteúdo do item 17 - "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos a seguir após o Ensino Secundário", está dirigido a jovens que pretendem continuar os estudos após o 12º ano. A reformulação para "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou profissão a seguir após o Ensino Secundário", permite adequá-lo também aos jovens que pensam transitar para o mundo do trabalho. Por sua vez, o item 26 - "Não ter oportunidades de progressão na carreira", em ambos os estudos não evidenciou grande consistência quanto aos factores com que mais se relacionou, o que entre outras possibilidades se pode dever ao facto de o conteúdo ser muito genérico. Procurando dar maior objectividade e clareza ao seu conteúdo, reformulou-se para "Não ter oportunidades de promoção na profissão". Também se considerou importante alterar o conteúdo do item 35 - "Ter que ajudar economicamente a família dificultar a minha continuação de estudos" para "Ter que trabalhar enquanto estudo dificultar-me a continuação dos estudos". Esta mudança não foca na família as restrições económicas à continuação dos estudos, uma vez que o trabalho de muitos jovens pode, por exemplo, estar relacionado com outro tipo de necessidades, como a de autonomia. O item 67 - "Não estar integrado no grupo de colegas de curso ou de trabalho", pode não traduzir falta de confiança, se as dificuldades de integração forem externamente impostas. Assim, a sua reformulação para "Ter dificuldade em me integrar no grupo de colegas de curso ou de trabalho", pode contribuir para que o item mostre de forma mais clara, o que se pretende que avalie. Relativamente ao item 87 - "Eu valorizar mais outros papéis (tempos livres, família...) do que o de trabalhador",

apesar de não terem surgido dificuldades de interpretação em qualquer dos estudos, pode-se aproximar o seu conteúdo da realidade vivida pelos jovens, alterando a redacção para "Eu dar mais importância a outros papéis (tempos livres, família...) que aos de estudante ou de trabalhador".

Para clarificar o conteúdo do item 88 - "O meu cônjuge valorizar mais o meu papel familiar do que o meu papel profissional" considerou-se adequado alterar o seu conteúdo para "O meu cônjuge não valorizar o meu papel profissional".

Em síntese, a análise quantitativa e qualitativa dos itens permitiu reformular a redacção dos itens 17, 26, 35, 67, 87 e 88, e retirar um conjunto de itens que não vieram a fazer parte da segunda versão do inventário:

- Os itens 9, 16, 28, 44 e 71, por não terem tido saturações acima de .40 em qualquer das investigações;
- O item 81, porque nas duas investigações a sua eliminação aumentava ligeiramente a precisão do factor onde tinha maior saturação;
- Os itens 7, 12, 27, 31, 43, 50, 78 e 85, por redundância de conteúdo;
- Os itens 13, 37, 49, 69 e 76, por terem conteúdo ambíguo.

#### *5.2.2. A Organização das Escalas do IPBC*

O passo seguinte na revisão do IPBC foi o da reestruturação das escalas, de acordo com os procedimentos que se passam a descrever. Para tal, tivemos em conta os seguintes critérios:

- 1) colocar no mesmo grupo itens com conteúdo semelhante que, em ambos os estudos, tivessem correlações superiores a .40 no factor associado a esses conteúdos;
- 2) colocar os itens na escala relativa ao seu conteúdo quando, em apenas um dos estudos, tivessem correlações mais elevadas com o factor relativo ao seu conteúdo;
- 3) manter na mesma escala os itens que, em ambos os estudos, não aumentavam a precisão dos resultados dessa escala quando dela não faziam parte;
- 4) manter na mesma escala os itens que, em ambos os estudos, tinham correlações mais altas com a sua escala do que com as restantes.

De referir que o critério psicométrico só não foi prioritário relativamente ao do conteúdo, na redistribuição dos itens do factor *Auto-Conceito*, pelas escalas. Justificaram tal decisão: 1) tratar-se de um factor com conteúdo muito heterogéneo em que, nem mesmo a abrangente designação de auto-conceito permitia cobrir a totalidade dos itens que melhor caracterizavam o factor; e 2) os itens do factor *Auto-Conceito* depois de redistribuídos por escalas de conteúdo semelhante, mantiveram indicadores psicométricos satisfatórios.

Ainda na organização das escalas do IPBC, refere-se a estruturação de três escalas de discriminação - *Discriminação Geral*, *Discriminação Sexual* e *Discriminação Étnica* -, apesar de nos estudos ter emergido sempre um único factor relativo à discriminação. Esta organização das escalas procura que, no futuro, o IPBC permita obter resultados mais diferenciados e com maiores possibilidades de aplicação prática. No mesmo sentido, Swanson e colaboradores (1996), aquando da revisão do CBI, também optaram por organizar uma escala relativa à discriminação sexual e outra relativa à discriminação étnica, no entanto, não incluíram outras formas de discriminação por não as considerarem relevantes em termos teóricos e de intervenção. Relativamente ao IPBC, os resultados obtidos nos dois estudos e a experiência de intervenção com adolescentes levaram a considerar os itens da escala de *Discriminação em Geral* como relevantes.

Seguidamente, apresentam-se as escalas tendo em conta a referência aos critérios de agrupamento dos itens e através dos quadros nos quais se indicam os itens que compõem cada uma delas.

#### Escala - *Discriminação em Geral*

Os itens que constituem esta escala, em ambos os estudos com o IPBC, tiveram as saturações mais elevadas (superiores a .40) no factor discriminação. Uma vez que o conteúdo desta escala tem a ver com formas de discriminação diversas, foi designada por *Discriminação em Geral*.

Quadro 5.16  
Escala de Discriminação Geral

Itens	Conteúdo
60	Ser discriminado por causa do meu estado civil
66	Ser discriminado no acesso ao emprego devido à minha aparência física
90	Ser discriminado no acesso ao emprego devido à idade

Escala - Discriminação Sexual

Nesta escala, os itens 19, 41, 62 e 70 tiveram, em ambos os estudos, saturações mais elevadas no factor *Discriminação*. Quanto aos itens 30 e 79, apesar de neste trabalho, não terem tido saturações iguais ou superiores a .40 em qualquer factor, foram incluídos na escala, porque o seu conteúdo se associa à discriminação sexual, e na primeira investigação tiveram saturações mais elevadas no factor *Discriminação*. O item 5 saturou no factor *Auto-Conceito* em ambos os estudos, mas, por razões de conteúdo e não se ter optado pela organização de uma escala de auto-conceito, foi colocado na escala de *Discriminação*.

Quadro 5.17  
Escala de Discriminação Sexual

Itens	Conteúdo
5	Ser discriminado sexualmente porque tenho ou planeio ter filhos
19	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de sexo oposto
30	Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego
41	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas do meu sexo
62	Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais
70	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas do meu sexo
79	Ser alvo de assédio sexual no trabalho

Escala - Discriminação Étnica

A escala de *Discriminação étnica* é composta pelos itens 20, 42, 61 e 80, que em ambos os estudos tiveram saturações mais elevadas no factor *Discriminação*. Por sua vez, o item 6 foi colocado nesta escala, porque o seu conteúdo se refere a formas de

discriminação e, neste estudo, registou as saturações mais altas no factor *Discriminação*. Na primeira pesquisa com alunos do 12º ano (Cardoso, 1999, p. 112), este item correlacionou-se mais com o factor *Auto-Conceito*.

*Quadro 5.18*  
*Escala de Discriminação Étnica*

Itens	Conteúdo
6	Ser alvo de discriminação racial na procura de emprego
20	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas da minha raça
42	Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão/carreira
61	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de outra raça/etnia
80	As pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu grupo racial/etnia

*Escala - Falta de Suporte*

Os itens 84 e 86 foram incluídos na escala *Falta de Suporte*, porque tiveram saturações mais elevadas no factor *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira*, em ambos os estudos. Por sua vez, os itens 8 e 32 saturaram no factor *Desaprovação por Pessoas Significativas*, em ambos os estudos, mas, como a opção foi considerar a desaprovação por pessoas significativas como uma forma de falta de apoio, os mesmos

*Quadro 5.19*  
*Escala de Falta de Suporte*

Itens	Conteúdo
8	Os meus familiares não aprovarem a minha escolha profissional/carreira
21	Outras pessoas pensarem que certas carreiras não são adequadas para pessoas do meu sexo (ex: engenharia para mulheres, enfermagem para homens)
22	O meu cônjuge não aprovar a minha escolha profissional/carreira
32	Os meus amigos não aprovarem a minha escolha profissional / carreira
68	Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho
74	Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contrato temporário, sem carreira definida, etc.)
84	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o Ensino Secundário
86	Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira



foram colocados nesta escala. O item 21, apesar de no segundo estudo ter obtido a saturação mais alta no factor *Discriminação*, foi incluído nesta escala devido à sua forte correlação com o factor *Desaprovação por Pessoas Significativas*, no primeiro estudo, e porque o seu conteúdo traduz falta de suporte. Por sua vez, o item 22 incluiu-se nesta escala, porque no segundo estudo teve a saturação mais alta no factor *Falta de Suporte*, e no primeiro estudo teve a maior saturação no factor *Desaprovação por Pessoas Significativas*.

O item 68 foi colocado na escala *Falta de Suporte*, porque o seu conteúdo relaciona-se com a falta de suporte e, neste estudo, saturou no factor *Falta de Suporte*, apesar de não ter tido saturações iguais ou superiores a .40 no primeiro estudo. Por fim, o item 74 foi colocado nesta escala, porque o seu conteúdo está associado à falta de suporte, e neste estudo correlacionou-se mais fortemente com o primeiro factor, cujo conteúdo também tem a ver com a falta de suporte.

#### Escala - Saúde

Os cinco itens que constituem a escala de *Saúde* encerram conteúdos que traduzem problemas de saúde ou de ordem física, enquanto limitadores da progressão na carreira, e saturaram, em ambos os estudos, no factor *Conflito de Papéis/Saúde*.

Os itens que compõem esta escala reflectem barreiras da carreira, resultantes de problemas de saúde do próprio ou de familiares.

*Quadro 5.20*  
*Escala de Saúde*

Itens	Conteúdo
11	Ter problemas de saúde que interferem com o trabalho/carreira
24	Ser discriminado no acesso ao emprego devido a problemas de saúde ou deficiência física
29	Não ser capaz de lidar com as exigências físicas e emocionais da minha profissão
47	Ter limitações físicas ou problemas de saúde que me reduzem as opções de escolha na carreira
65	Doença de familiares interferir com o trabalho / carreira

#### Escala - Conflito de Papéis

Os itens 23, 33, 34, 46, 53, 55, 63 e 65 foram integrados nesta escala, porque os seus conteúdos e saturações mais altas, em ambos os estudos, estão associados ao

conflito de papéis. Quanto aos restantes itens, existe outro tipo de razões que justificam a integração na escala *Conflito de Papéis*. Nesta conformidade, os itens 63, 64, 73, 83 e 88, além de terem conteúdos relativos ao conflito de papéis, no primeiro estudo tiveram

*Quadro 5.21*  
*Escala de Conflito de Papéis*

Itens	Conteúdo
10	Ter que faltar ao trabalho quando os filhos estão doentes ou não têm aulas
23	Sentir o conflito entre o meu trabalho e a minha família (ex: cônjuge, filhos)
33	O stress em casa (marido, esposa ou filhos) afectar o meu desempenho profissional
34	Não ter serviços onde possa deixar os filhos enquanto trabalho
35	Ter trabalhar enquanto estudo dificultar-me a continuação dos estudos
45	Os meus planos de casamento interferirem com os meus planos profissionais
46	Ter sentimentos de culpa por trabalhar enquanto os meus filhos são muito novos
53	Ter uma agenda de trabalho pouco flexível que interfere com as minhas responsabilidades familiares
55	O stress no trabalho afectar a minha vida familiar
56	Ter um horário de trabalho incompatível com os meus horários escolares
63	Não ter suficiente apoio nas actividades domésticas que me liberte mais tempo para a carreira
64	Ter dificuldade em reentrar no mercado de trabalho após algum tempo exclusivamente dedicado à educação dos filhos
73	Após o nascimento dos filhos ter dificuldade em manter o estatuto profissional alcançado
82	Sentir a pressão de ter que ser perfeito em tudo
83	Ter os filhos num "mau momento" dos meus planos de carreira
88	O meu cônjuge não valorizar o meu papel profissional

as maiores saturações no factor *Conflito de Papéis* e, neste, ficaram no primeiro factor, onde a dimensão do conflito de papéis é uma das que caracterizam o mesmo.

Os itens 10, 35 e 45 foram colocados nesta escala porque, numa das pesquisas, saturam no factor *Conflito de Papéis*, e os seus conteúdos podem relacionar-se com o conflito de papéis, apesar de, noutra investigação, terem saturações inferiores a .40, em qualquer dos factores.

O item 56 também integra este grupo, porque saturou acima de .40 no factor *Conflito de Papéis*, e tem conteúdo relativo ao conflito de papéis. Por fim, o item 82 teve a saturação mais elevada no primeiro factor deste estudo e o seu conteúdo pode relacionar-se com o conflito de papéis.

#### Escala - Restrição das Oportunidades

Os itens 36, 48, e 59 integram-se na escala *Restrição das Oportunidades*, porque ficaram, em ambos os estudos, no factor relacionado com restrição das oportunidades.

Os itens 25 e 26 não evidenciaram grande consistência relativamente aos factores com os quais mais se relacionavam. Neste estudo tiveram as saturações mais elevadas no factor *Conflito de Papéis/Saúde* e, no anterior, o item 25 saturou no factor *Múltiplas Barreiras*, enquanto o item 26 não teve saturações iguais ou superiores a .40. No entanto, justifica-se a sua presença nesta escala por razões de conteúdo, porque aumentam a precisão dos resultados da escala e registam correlações mais altas com esta escala do que com as restantes.

*Quadro 5.22*  
*Escala de Restrição das Oportunidades*

Itens	Conteúdo
25	Ter dificuldade em planear a minha carreira devido à instabilidade na economia do país
26	Não ter oportunidades de promoção na carreira
36	As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras
48	As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras
59	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objectivos de carreira

Escala - Indecisão

Os itens 17 e 38 desta escala, em ambos os estudos, tiveram saturações mais elevadas no factor que se associa à indecisão e à restrição das oportunidades, razões que, associadas à adequação do conteúdo, justificam a sua integração na escala *Indecisão*. O item 1 fez parte do factor *Auto-Conceito*, em ambos os estudos. No entanto, o facto de o seu conteúdo se relacionar com a indecisão, o seu contributo para a

*Quadro 5.23*  
*Escala de Indecisão*

Itens	Conteúdo
1	Não ter objectivos de carreira bem definidos
14	Mudar frequentemente os meus planos de carreira
17	Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou profissão a seguir após o Ensino Secundário
38	Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter

precisão da escala e a correlação mais elevada com esta escala do que com as restantes, justificam a sua associação à *Indecisão*. Inicialmente, também se incluiu o item 14 - "Mudar frequentemente os meus planos de carreira", cujo conteúdo poderá ter a ver com

a indecisão, no entanto foi retirado, uma vez que, nos dois estudos, tende a aumentar a precisão do factor quando não faz parte do mesmo.

#### Escala - Limitações na Formação

Na escala *Limitações na Formação*, os itens 40, 51, 52, e 54 tiveram, em ambos os estudos, correlações mais elevadas com o factor cujo conteúdo tinha a ver com este

*Quadro 5.24*  
*Escala de Limitações na Formação*

Itens	Conteúdo
4	Não ter os traços de personalidade necessários à profissão que desejo (ex: ter pouca iniciativa, não ser criativo, não ser organizado)
18	Não possuir as competências necessárias à minha profissão (por exemplo, não ter habilidade com as mãos, ter dificuldade para lidar com pessoas, etc.)
40	Não ter os estudos/formação necessários para a profissão que desejo
51	Não ter a experiência profissional para a profissão que desejo
52	Não ter estudos oficialmente reconhecidos
54	Não ter as classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo

tipo de limites. Os itens 4 e 18 surgiram especialmente ligados, nas investigações realizadas, ao factor *Auto-Conceito*, mas incluíram-se na escala *Limitações na Formação*, devido à adequação do conteúdo e aos indicadores psicométricos que serão especificados no ponto que se segue, relativo aos estudos dos itens nestas escalas.

#### Escala - Falta de Confiança

Para esta escala seleccionaram-se os itens 72 e 75 porque, nos dois estudos com o IPBC, tiveram as saturações mais elevadas no factor cujo conteúdo tinha a ver com a *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência*. Também se escolheram os itens 39, 57, 67 e 76 porque, num dos dois estudos, registaram as saturações mais elevadas no factor *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência*, e ainda porque o seu conteúdo se relaciona com a falta de confiança.

O item 2 associou-se ao factor *Auto-Conceito*, nos dois estudos, mas o seu conteúdo tem a ver com falta de confiança, pelo que foi integrado nesta escala. Por sua vez, o item 15, que no primeiro estudo teve a correlação mais elevada com o factor *Auto-Conceito* e neste estudo não teve saturações superiores a .40 em qualquer dos factores, foi seleccionado para a escala *Falta de Confiança*, por razões de conteúdo,

porque se correlaciona fortemente com o total da escala (apêndice A 5 - quadro A5.10 e apêndice A 6 - quadro A 6.10) e porque tende a aumentar a precisão da mesma.

*Quadro 5.25*  
*Escala de Falta de Confiança*

Itens	Conteúdo
2	Não ter confiança em mim no geral
15	Ter pouca maturidade interferir com a minha carreira
39	Não me sentir confiante quanto à minha capacidade de trabalho
57	Não me sentir confiante quanto às minhas capacidades para seguir estudos após o Ensino Secundário
67	Ter dificuldade em me integrar no grupo de colegas de curso ou de trabalho
72	Não ter a certeza dos meus valores face ao trabalho
75	Ter dificuldade em adaptar-me a novas situações

O conjunto de itens que compõem esta escala reflecte barreiras da carreira resultantes da falta de confiança nas relações interpessoais e na capacidade para se confrontar com as exigências da carreira.

Escala - Falta de Interesse

A escala *Falta de Interesse* é constituída pelos itens 77, 87 e 89 que, nos dois estudos, integravam o factor *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência* e pelo item 58 que, no primeiro estudo, obteve saturação mais elevada no factor *Limitações na Formação Escolar e Profissional*, e neste estudo não obteve saturações acima de .40 em qualquer factor. Razões de conteúdo levaram à sua integração nesta escala. Este item também mantém correlações mais elevadas com esta escala (apêndice A 5 - quadro A5.11 e apêndice A 6 - quadro A 6.11) do que com as restantes.

*Quadro 5.26*  
*Escala de Falta de Interesse*

Itens	Conteúdo
3	Não gostar do trabalho que faço
58	Não gostar dos estudos que faço
77	Não procurar aperfeiçoar-me no que faço
87	Eu dar mais importância a outros papéis (tempos livres, família, serviços à comunidade) que aos de estudante ou de trabalhador
89	Não me preocupar com as decisões de carreira que possa ter de realizar

Por sua vez, o item 3, que nos dois estudos saturava no factor *Auto-Conceito*, foi inserido nesta escala, por três razões: 1) com ela apresenta as correlações mais altas; 2) sem este item a precisão da escala baixa significativamente; 3) o conteúdo tem a ver com a preferência por determinado tipo de actividade.

### *5.2.3. O Estudo das Características Psicométricas das Escalas do IPBC*

#### *5.2.3.1. A consistência interna e a homogeneidade dos itens das escalas do IPBC*

Depois de se terem estruturado as escalas do IPBC, houve necessidade de fazer o estudo das suas características psicométricas, quanto à: 1) consistência interna, através da análise dos coeficientes de precisão (alfa de Cronbach) dos resultados obtidos; 2) homogeneidade dos itens de cada escala, fez-se com a análise dos coeficientes de correlação de cada item com o total da escala a que pertencia quando desse total não fazia parte o item e quando fazia parte (correlações espúrias), com o estudo dos coeficientes de correlação entre os itens de cada escala e os coeficientes de correlação dos itens de cada escala com os totais das restantes escalas e, finalmente, a partir da análise da matriz de intercorrelações dos itens de cada escala. Nesta fase, analisaram-se os dados obtidos com a população do estudo que originou o IPBC e os obtidos com a do presente estudo piloto. Pretendemos, mais uma vez, considerar todos os dados obtidos, de modo a maximizar a fundamentação da reestruturação do inventário.

*A precisão.* A análise dos quadros 5.27 e 5.28 permite compreender o contributo dos itens para a precisão das respectivas escalas. A partir dos dados da primeira investigação (quadro 5.27), temos que os itens 5, 6, 10, 14 e 79 quando retirados das escalas a que pertencem, aumentam a precisão dos resultados das mesmas. No segundo, estudo foram os itens 4, 10 e 14 que aumentaram a precisão dos resultados das escalas a que pertenciam, quando não faziam parte das mesmas (quadros 5.28). Uma vez que nas duas investigações com o IPBC, só os itens 10 e 14 aumentam a precisão dos resultados das escalas a que pertencem, optou-se por retirá-los da versão final.

Quadro 5.27  
 Coeficientes alfa de Cronbach dos itens nas escalas do IPBC  
 relativamente à amostra total da primeira investigação

Disc. Geral		Disc. Sexual		Disc. Étnica		Falta de suporte		Saúde		Conflito Papéis	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
60	.706727	5	.846572	6	.849333	8	.739529	11	.760823	10	.911069
66	.673928	19	.834192	20	.807270	21	.746917	24	.743456	23	.905048
90	.748135	30	.808980	42	.783811	22	.732263	29	.768273	33	.902715
		41	.811702	61	.814158	32	.747609	47	.725761	34	.901683
		62	.820433	80	.817185	68	.704019	65	.769483	35	.905165
		70	.819587			74	.735987			45	.903709
		79	.851463			84	.704004			46	.904811
						86	.698938			53	.900684
										55	.899864
										56	.904944
										63	.901613
										64	.901216
										73	.902906
										82	.906508
										83	.907615
										88	.907115
Alfa	.785589	Alfa	.840704	Alfa	.846935	Alfa	.753278	Alfa	.79386	Alfa	.909661
Restrição de Oport.		Indecisão		Limitações Forma.		Falta de Confiança		Falta de Interesse			
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
25	.794332	1	.675362	4	.837148	2	.813143	3	.711956		
26	.776900	14	.749448	18	.829241	15	.811178	58	.685456		
36	.751877	17	.613648	40	.802103	39	.772427	77	.679306		
48	.745671	38	.616930	51	.813894	57	.794354	87	.734875		
59	.780461			52	.796245	67	.820313	89	.716933		
				54	.833954	72	.780936				
						75	.801365				
Alfa	.807646	Alfa	.728592	Alfa	.844902	Alfa	.823231	Alfa	.751306		

Alfa s-i (sem o item) precisão da escala quando seu total não faz parte o resultado do item. O item é identificado pelo seu número no inventário

Depois de retirados estes itens, a generalidade das escalas apresenta bons indicadores quanto à precisão dos resultados obtidos em ambas as investigações. Na primeira investigação, a variação destes índices entre .75 e .91, e no presente estudo piloto, entre .71 e .91, pode considerar-se entre o bom e o mínimo aceitável (Nunnaly, 1978, p. 245). Em ambos os estudos, a escala de *Conflito de Papéis* é a que apresenta o índice de precisão mais elevado, enquanto que a escala de *Indecisão* obteve o resultado com o índice de precisão mais baixo.

Outro padrão evidenciado prende-se com a tendência de a precisão dos resultados ser ligeiramente mais baixa no estudo piloto, facto explicável, eventualmente, pelas características da população. Nesta investigação, os participantes tinham um nível de escolaridade mais baixo e maiores taxas de insucesso escolar, características que

podem influenciar negativamente o desempenho face à tarefa de avaliação que implica leitura e compreensão.

*Quadro 5.28*  
*Coefficientes alfa de Cronbach dos itens nas escalas do IPBC*  
*relativamente à amostra total da segunda investigação*

Disc. Geral		Disc. Sexual		Disc. Étnica		Falta de suporte		Saúde		Conflito Papéis	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
60	.642681	5	.780049	6	.806110	8	.760322	11	.753011	10	.912269
66	.598907	19	.764902	20	.787609	21	.763263	24	.718787	23	.906258
90	.731746	30	.740382	42	.770820	22	.745194	29	.744225	33	.903862
		41	.753683	61	.794792	32	.756694	47	.710281	34	.905119
		62	.754032	80	.799476	68	.722951	65	.771217	35	.906160
		70	.748335			74	.756852			45	.905777
		79	.784846			84	.717125			46	.905692
						86	.718721			53	.901289
										55	.903264
										56	.901295
										63	.904407
										64	.903545
										73	.903454
										82	.907167
										83	.909165
										88	.907871
Alfa	.743082	Alfa	.788022	Alfa	.826367	Alfa	.768253	Alfa	.781581	Alfa	.910840
Restrição de Oport.		Indecisão		Limitações Forma.		Falta de Confiança		Falta de Interesse			
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
25	.810736	1	.622605	4	.859701	2	.817149	3	.711412		
26	.783666	14	.710890	18	.797109	15	.805795	58	.677245		
36	.779884	17	.597147	40	.783063	39	.786557	77	.691883		
48	.784892	38	.570897	51	.778992	57	.794739	87	.715106		
59	.784177			52	.776530	67	.806652	89	.692542		
				54	.781549	72	.780793				
						75	.800203				
Alfa	.823694	Alfa	.697613	Alfa	.824698	Alfa	.822707	Alfa	.742934		

Alfa s-i (sem o item) precisão da escala quando seu total não faz parte o resultado do item. O item é identificado pelo seu número no inventário

O quadro 5.29 sintetiza os índices de precisão dos resultados que as escalas do IPBC permitem com os dados de cada uma das investigações realizadas. Os coeficientes de precisão das escalas de *Conflito de Papéis* e de *Indecisão* já foram calculados sem os itens 10 e 14.



Quadro 5.29  
 Coeficientes de precisão das escalas nos dois estudos com o IPBC

ESCALAS	ALFA CRONBACH	
	1º Estudo n=498	Estudo piloto n=457
1. Discriminação em geral	.79	.74
2. Discriminação sexual	.84	.79
3. Discriminação étnica	.85	.83
4. Falta de suporte	.75	.77
5. Saúde	.79	.78
6. Conflito de papéis	.91	.91
7. Restrição das oportunidades	.81	.82
8. Indecisão	.73	.70
9. Limitações na formação	.85	.83
10. Falta de Confiança	.82	.82
11. Falta de interesse	.75	.74

A homogeneidade dos itens nas escalas do IPBC. Em ambas as investigações, os resultados relativos aos índices de correlação dos itens com o total da escala quando desse total não fazia parte o item e quando fazia parte (apêndice A 8 - quadros A8.1 e A 8.2), apontam para boa homogeneidade dos itens nas respectivas escalas, expressos nos elevados índices de correlação dos itens com o total das suas escalas e na baixa amplitude entre esses índices de correlação, na generalidade das escalas. A escala de *Discriminação Geral* é a que apresenta nas duas investigações a amplitude mais baixa entre as correlações, o que se pode explicar pelo reduzido número de itens que a compõem. Quanto às escalas com amplitudes mais elevadas, acima de .25, surge em ambas as investigações a escala de *Falta de Suporte*, e ainda os resultados da escala de *Limitações na Formação*, neste estudo piloto. Estes resultados podem-se explicar pelo facto de as referidas escalas serem constituídas por itens provenientes de diferentes factores. Neste sentido, verifica-se que os itens que apresentam índices de correlação abaixo de .40 com o total da escala a que pertencem quando para esse total não contribui o seu resultado, são precisamente os itens 8, 21 e 32 da escala *Falta de Suporte*, e o item 4 da escala *Limitações na Formação*. Uma vez que estes itens foram integrados em escalas com uma estrutura factorial de base, diferente daquela a que

pertencem, tal constitui-se como explicação dos menos elevados índices de correlação com o total da sua escala (ver ponto 5.2.2. sobre a organização das escalas).

Outro indicador da homogeneidade das diferentes escalas resulta de os resultados obtidos permitirem constatar que, nas duas investigações, a generalidade dos itens tem correlações mais altas com a sua escala do que com as restantes (apêndice A 6).

Quanto às intercorrelações dos itens nas respectivas escalas, os dados da investigação que originou o IPBC (apêndice A 7) permitem verificar que a correlação média inter-itens variou entre .28 (*Falta de Suporte*) e .55 (*Indecisão*). Tendo como referencial que correlações médias inter-itens entre 0.2 e 0.4 são um bom indicador da homogeneidade dos itens nas respectivas escalas (Briggs e Cheek, 1986, p. 115), apenas as escalas de *Indecisão* (.55) e de *Discriminação Étnica* (.53) apresentaram correlações médias inter-itens um pouco acima do considerado adequado. Estes resultados podem dever-se a especificidades da população avaliada, uma vez que, com os dados do estudo piloto (apêndice 7) obtiveram-se sempre correlações médias superiores a .20 e inferiores a .50. A escala de *Falta de Suporte* (.28) voltou a registar a correlação média inter-itens mais baixa, tendo sido essa correlação mais elevada nas escalas de *Discriminação Geral* (.49) e *Discriminação Étnica* (.49). Nas análises realizadas não se incluíram os itens 10 e 14, pelas razões referidas no ponto anterior.

*Correlações entre os resultados das escalas nas amostras totais do primeiro estudo e do estudo piloto com o IPBC.* De modo a estudar a relação entre as diferentes escalas do IPBC, elaboraram-se as matrizes de intercorrelações entre os resultados das escalas, a partir das bases de dados da primeira investigação e do presente estudo piloto com o IPBC.

Na primeira investigação, com jovens do 12º ano de escolaridade (quadro 5.30), a correlação média entre os resultados das escalas é de .59 e a amplitude dos mesmos é de .54 (entre .31, da correlação da escala de *Discriminação Geral* com a de *Indecisão*, e .85, da correlação entre as escalas de *Discriminação Sexual* e *Discriminação Étnica*). Estes resultados vêm na linha dos obtidos com as intercorrelações dos factores na mesma investigação, em que a correlação média dos factores foi de .57 e a amplitude de .39 (entre a correlação de .73, do factor *Discriminação* com o de *Conflito de Papéis*, e a

correlação de .34 entre o factor *Desaprovação por Pessoas Significativas* e o factor *Indecisão/Restrição das Oportunidades de Emprego*).

Quadro 5.30  
Matriz de intercorrelações das escalas do IPBC  
a partir dos dados da primeira investigação

Escalas	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
D.G.	-										
D.S.	.73	-									
D.E.	.69	.85	-								
F.S.	.62	.61	.57	-							
S.	.64	.63	.60	.58	-						
C.P.	.68	.70	.63	.71	.75	-					
R.O.	.65	.64	.62	.66	.65	.68	-				
I.	.31	.30	.27	.46	.29	.38	.49	-			
L.F.	.60	.57	.57	.61	.59	.64	.70	.53	-		
F.C.	.60	.59	.54	.67	.57	.65	.66	.55	.74	-	
F.I.	.55	.54	.50	.63	.54	.60	.66	.54	.72	.75	-

Legenda: D.G. - Discriminação Geral; D.S. - Discriminação Sexual; D.E. - Discriminação Étnica; F.S. - Falta de Suporte; S. - Saúde; C.P. - Conflito de Papéis; R.O. Restrição de oportunidades; I. - Indecisão; L.F. Limitações na Formação; F.C. Falta de Confiança; F.I. Falta de Interesse

As escalas de *Discriminação Sexual* e de *Discriminação Étnica* têm entre si a correlação mais elevada (.85), sendo a mais baixa de .27, entre as escalas de *Indecisão* e de *Discriminação Étnica*. As três escalas de discriminação apresentam entre si as intercorrelações mais elevadas, o que se pode explicar pelo facto de se terem formado a partir da subdivisão do factor *Discriminação*. Ainda com os dados deste estudo, a escala de *Indecisão* é a que apresenta as mais baixas correlações com a generalidade das escalas do IPBC.

No estudo piloto, com jovens do 9º ano de escolaridade (quadro 5.31), os resultados das escalas apresentam entre si uma correlação média de .66, sendo a amplitude entre as mesmas de .40. A análise dos resultados das diferentes escalas permite constatar que a correlação mais alta é de .82, entre as escalas de *Falta de Interesse* e *Falta de Confiança*, o que se pode explicar pelo facto de em ambas as investigações os itens que compõem estas escalas terem as saturações mais elevadas no

mesmo factor. A correlação mais baixa foi de .42, entre os resultados da escala de *Indecisão* com as escalas de *Discriminação Geral* e *Discriminação Étnica*.

Em síntese, verifica-se que as intercorrelações dos resultados das escalas do IBBC são elevadas em ambos os estudos, facto que se pode explicar pelas também altas intercorrelações dos factores que estruturam o inventário, e por não se tratar de escalas exclusivamente originadas dos estudos factoriais realizados. Nesta linha, as escalas de

*Quadro 5.31*  
*Matriz de intercorrelações das escalas do IPBC*  
*a partir dos dados do estudo piloto*

Escalas	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
<b>D.G.</b>	-										
<b>D.S.</b>	.71	-									
<b>D.E.</b>	.71	.76	-								
<b>F.S.</b>	.63	.69	.65	-							
<b>S.</b>	.59	.65	.61	.65	-						
<b>C.P.</b>	.67	.74	.65	.78	.77	-					
<b>R.O.</b>	.58	.68	.64	.71	.72	.76	-				
<b>I.</b>	.42	.51	.42	.61	.45	.57	.58	-			
<b>L.F.</b>	.53	.64	.58	.69	.68	.75	.75	.62	-		
<b>F.C.</b>	.64	.70	.64	.78	.70	.79	.76	.69	.76	-	
<b>F.I.</b>	.55	.65	.58	.72	.65	.76	.73	.61	.74	.82	-

Legenda: D.G. - Discriminação Geral; D.S. - Discriminação Sexual; D.E. - Discriminação Étnica; F.S. - Falta de Suporte; S. - Saúde; C.P. - Conflito de Papéis; R.O. Restrição de oportunidades; I. - Indecisão; L.F. Limitações na Formação; F.C. Falta de Confiança; F.I. Falta de Interesse

discriminação tendem a ter as correlações mais elevadas em ambos os estudos, facto que se pode dever a resultarem da divisão do factor *Discriminação*, enquanto que a escala de *Indecisão* tende a apresentar as correlações mais baixas com as restantes.

### 5.2.3.2. A Introdução de Novos Itens

Na continuidade do processo de revisão do IPBC, após a organização das escalas e estudo das suas características psicométricas, considerou-se pertinente adicionar alguns itens que pudessem melhorar a validade de conteúdo de algumas das escalas e, conseqüentemente, do inventário. Para não correr o risco de tornar infinito o que se pode considerar barreiras da carreira, houve que definir limites. Assim, novos itens

foram introduzidos, pois, na bibliografia mais recente, correspondem a importantes dimensões a avaliar ou porque são dimensões frequentes na população alvo. Vejamos as escalas onde isso aconteceu e as razões que orientaram a introdução dos novos itens:

#### Escala - Falta de suporte

Nesta escala considera-se pertinente acrescentar os itens "Não ter amigos ou outras pessoas que me ajudem quando tenho dificuldades escolares" e "Não ter dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que desejo", porque avaliam a ausência de importantes recursos para o desenvolvimento da carreira, especialmente pertinente na avaliação da percepção de barreiras com populações desfavorecidas. Neste sentido, o segundo item é frequentemente referido na literatura como importante barreira da carreira (Jackson e Nutini, 2002, p. 63; Luzzo, 1993, p. 231; Slaney, 1980, p. 203; Slaney e Brown, 1983, p. 265).

#### Escala - Indecisão

A indecisão é uma importante dimensão psicológica a considerar na análise do comportamento vocacional (Dosnon, 1996 p.129-131; Silva, 2004, p. 347). Esta escala, com apenas três itens, permite uma avaliação limitada do universo das barreiras da carreira, pelo que se considera importante acrescentar alguns itens e assim melhorar a validade de conteúdo. Os itens considerados foram:

- "Frequentemente ter dificuldade em tomar decisões (exemplo: adiar decisões)";
- "Nas decisões, ter necessidade de segurança absoluta quanto à certeza da decisão";
- "Estar indeciso porque não tenho uma ideia clara acerca dos meus interesses e capacidades".

Os dois primeiros itens remetem para problemas de indecisão generalizada, enquanto que no terceiro a indecisão resulta de imaturidade vocacional. Estas são duas importantes dimensões consideradas como subjacentes ao problema da indecisão vocacional, na literatura da especialidade (Santos, 2002; Silva, 1997, p. 377).

#### Escala - Falta de Interesse

Integrar nesta escala o item "Frequentemente não me interessar pelas coisas que faço (exemplo: não levar as coisas até ao fim, não me envolver muito no que faço)", permite avaliar um aspecto que não havia sido considerado. Isto é, o desinteresse generalizado, não enquanto quadro clínico mas como expressão daquilo de que muitos pais e professores se queixam quando dizem que o jovem não se interessa por nada.

#### *5.2.3.3. As escalas da versão revista do IPBC*

Tendo em conta o conjunto de propostas, a nova versão do IPBC, a testar no estudo principal desta investigação de doutoramento, é composta por 75 itens que se distribuem por onze escalas. Na apresentação das escalas referem-se o número de ordem da primeira versão e o número de ordem da segunda versão, de modo a explicitar a passagem de uma para a outra versão:

#### Escala - Discriminação geral

É composta pelos itens 50, 56 e 75 (itens 60, 66 e 90 na primeira versão) cujo conteúdo tem a ver com formas de discriminação diversas, tais como a aparência física e o estado civil.

#### Escala - Discriminação sexual

Integram esta escala os itens 9, 15, 25, 34, 52, 59 e 65 (itens 5, 19, 30, 41, 62, 70 e 79 na primeira versão), pelo que o seu conteúdo reflecte diferentes formas de discriminação sexual no acesso ao trabalho ou no exercício da actividade profissional.

#### Escala - Discriminação étnica

Os itens que constituem esta escala são 6, 16, 35, 51 e 66 (itens 6, 20, 42, 61, 80, na primeira versão). Têm um conteúdo que se refere a diferentes formas de discriminação étnica no acesso ao trabalho ou no exercício da actividade profissional.

#### Escala - Falta de Suporte

Compõem esta escala os itens 7, 17, 18, 26, 58, 62, 69, 71 (relativos aos itens 8, 21, 22, 32, 68,74, 84, 86, da primeira versão) e os itens 3 e 70, que não estiveram na

primeira versão. A falta de suporte advém do facto de pessoas significativas não aprovarem as escolhas da carreira ou pela ausência de recursos externos para apoiar o desenvolvimento da carreira.

#### Escala - Saúde

Esta escala é constituída pelos itens 8, 20, 24, 38 e 55 (itens 11, 24, 29, 47 e 65, da primeira versão), cujo conteúdo se refere a problemas de saúde ou de ordem física, enquanto limitadores da progressão na carreira

#### Escala - Conflito de Papéis

Nesta escala, composta pelos itens 19, 27, 28, 29, 36, 37, 43, 45, 46, 53, 54, 61, 67, 68 e 73 (itens 23, 33, 34, 35, 45, 46, 53, 55, 56, 63, 64, 73, 82, 83 e 88, da primeira versão), o conflito de papéis resulta da incompatibilidade entre as exigências dos papéis da carreira (estudante, trabalhador e família), a sobrecarga de um dos papéis, a ansiedade da mãe face à separação dos filhos e a falta de apoio social num dos papéis.

#### Escala - Restrição de Oportunidades

Esta escala é constituída pelos itens 21, 22, 30, 39 e 49 (itens 25, 26, 36, 48 e 59, da primeira versão), em que a restrição de oportunidades se refere ao conjunto de barreiras externas à pessoa, relacionadas com limitações das oportunidades de formação, de emprego ou de progressão na carreira.

#### Escala - Indecisão

Para esta escala propõem-se seis itens, três da primeira versão do IPBC (itens 1, 13 e 31 que correspondem aos itens 1, 17 e 38 da primeira versão) e três novos itens - 5, 23 e 40. Nesta escala, a indecisão caracteriza-se por dificuldades de tomada de decisão devidas a pouca clarificação do conceito de si e dos objectivos pretendidos, e por dificuldades genéricas em tomar decisões.

#### Escala - Limitações na formação

O conteúdo desta escala refere-se à representação que os indivíduos fazem das suas limitações na formação escolar e profissional, enquanto barreiras da carreira. É

composta pelos itens 4, 14, 33, 41, 42 e 44 (itens 4, 18, 40, 51, 52 e 54, da primeira versão)

#### Escala - Falta de confiança

Integram esta escala os itens 2, 11, 32, 47, 57, 60 e 63 (itens 2, 15, 39, 57, 67, 72 e 75, da primeira versão), que no seu conjunto se referem a barreiras da carreira resultantes da falta de confiança nas relações interpessoais e da incapacidade para se confrontar com as exigências da carreira.

#### Escala - Falta de interesse

Propõem-se, para a composição desta escala, os itens 12, 48, 64, 72 e 74 (itens 3, 58, 77, 87 e 89 da primeira versão), mais o item 10 que não pertencia à primeira versão do IPBC. Nestes seis itens, a falta de interesse refere-se a não gostar do que se faz nos papéis de estudante ou de trabalhador ou a um alheamento face ao futuro da carreira.

#### *5.2.3.4. A Relação entre as Variáveis Estudadas*

De modo a ter um referencial facilitador da compreensão do conjunto de análises que se seguem, apresenta-se a matriz de intercorrelações entre as variáveis consideradas, bem como a média e o desvio padrão de cada uma delas (quadro 5.32).

A análise da matriz de intercorrelações permite destacar alguns resultados quanto à sua importância na compreensão da validade das escalas do IPBC. Neste sentido, temos que as intercorrelações mais elevadas são, genericamente, as que se dão entre as escalas do IPBC. Estas intercorrelações variam entre  $r = .42$  e  $r = .79$ . A generalidade das escalas têm correlações mais elevadas com o resultado total do IPBC do que com o resultado de outra escala. A exceção é a intercorrelação das escalas *Indecisão* e *Falta de Confiança* ( $r = .69$ ) ser maior do que a correlação ( $r = .68$ ) da escala *Falta de Confiança* com o resultado total do IPBC. Destacam-se ainda, como indicadores de validade das escalas, a correlação positiva ( $r = .29$ ) da escala de *Discriminação Ética* com a variável etnia, e a correlação negativa ( $r = -.27$ ) entre a escala de *Indecisão* e a variável grau de definição dos objectivos da carreira. Tendo apenas em conta as variáveis demográficas, referem-se as elevadas correlações do sucesso escolar com o grupo étnico de pertença ( $r = -.77$ ) e com o nível de aspiração



Quadro 5.32  
 Matriz de intercorrelações das variáveis consideradas nos estudos de validade do IPBC  
 Média e desvio padrão das variáveis

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Etnia	<b>.25</b>																			
2. Idade	.03	<b>-.24</b>																		
3. Gênero	.11	.07	<b>.01</b>																	
4. Profissão do pai	<b>.13</b>	<b>.14</b>	-.01	<b>.30</b>																
5. Profissão da mãe	-.14	-.77	.27	-.09	-.12															
6. Sucesso escolar	-.07	-.34	<b>.18</b>	-.23	-.20	<b>.44</b>														
7. Aspirações	-.09	.03	.07	-.06	-.05	.01	<b>.21</b>													
8. Grau definição objectivos	<b>.20</b>	-.02	.06	-.03	.02	.00	-.01	-.10												
9. Discriminação Geral	<b>.16</b>	-.08	<b>.24</b>	.00	.02	.09	.01	-.07	<b>.71</b>											
10. Discriminação Sexual	<b>.29</b>	.02	.03	.00	.04	.00	-.04	-.03	<b>.71</b>	<b>.76</b>										
11. Discriminação Étnica	<b>.13</b>	-.06	.02	-.05	.06	.07	-.01	-.13	<b>.63</b>	<b>.69</b>	<b>.65</b>									
12. Falta de suporte	<b>.15</b>	-.07	.09	-.02	-.01	.07	-.01	-.01	<b>.59</b>	<b>.65</b>	<b>.61</b>	<b>.65</b>								
13. Saúde	<b>.09</b>	-.10	<b>.11</b>	-.05	-.02	<b>.12</b>	.04	-.08	<b>.67</b>	<b>.74</b>	<b>.65</b>	<b>.78</b>	<b>.77</b>							
14. Conflito de Papéis	<b>.08</b>	-.09	.08	-.06	-.04	.08	.00	-.10	<b>.58</b>	<b>.68</b>	<b>.64</b>	<b>.64</b>	<b>.71</b>	<b>.72</b>						
15. Restrição de Oportunidade	<b>.05</b>	-.14	.05	-.02	-.09	<b>.13</b>	-.02	-.27	<b>.42</b>	<b>.51</b>	<b>.42</b>	<b>.61</b>	<b>.45</b>	<b>.57</b>	<b>.58</b>					
16. Indecisão	<b>.06</b>	-.10	.05	-.02	-.03	-.12	.05	-.10	<b>.53</b>	<b>.64</b>	<b>.58</b>	<b>.69</b>	<b>.68</b>	<b>.75</b>	<b>.75</b>	<b>.62</b>				
17. Limitações na Formação	<b>.09</b>	-.12	.07	-.05	.01	<b>.11</b>	.01	-.10	<b>.64</b>	<b>.70</b>	<b>.64</b>	<b>.78</b>	<b>.70</b>	<b>.79</b>	<b>.76</b>	<b>.69</b>	<b>.76</b>			
18. Falta de Confiança	-.02	-.20	<b>.10</b>	-.04	-.04	<b>.16</b>	.03	-.05	<b>.55</b>	<b>.65</b>	<b>.58</b>	<b>.72</b>	<b>.65</b>	<b>.76</b>	<b>.73</b>	<b>.61</b>	<b>.74</b>	<b>.82</b>		
19. Falta de Interesse	<b>.14</b>	-.10	<b>.10</b>	-.04	-.01	<b>.11</b>	.03	-.10	<b>.76</b>	<b>.84</b>	<b>.78</b>	<b>.86</b>	<b>.82</b>	<b>.92</b>	<b>.86</b>	<b>.68</b>	<b>.85</b>	<b>.90</b>	<b>.85</b>	
20. IPBC-R - Total	<b>.14</b>	-.10	<b>.10</b>	-.04	-.01	<b>.11</b>	.03	-.10	<b>.76</b>	<b>.84</b>	<b>.78</b>	<b>.86</b>	<b>.82</b>	<b>.92</b>	<b>.86</b>	<b>.68</b>	<b>.85</b>	<b>.90</b>	<b>.85</b>	
Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Média	1.65	1.37	1.54	4.54	5.44	1.71	2.70	3.30	3.06	3.01	3.26	2.87	3.46	3.30	3.42	3.20	3.57	3.00	3.17	3.21
Desvio Padrão	.69	.48	.50	1.85	1.80	.93	1.02	1.09	1.65	1.28	1.59	1.07	1.40	1.24	1.38	1.51	1.57	1.27	1.36	1.14

As correlações a negrito são significativas (p < .05)

escolar ( $r = -.44$ ). Este dado aponta para a estreita relação entre o percurso académico e variáveis habitualmente influentes no desenvolvimento vocacional dos jovens.

#### 5.2.3.5. *O Estudo das Diferenças entre Grupos*

O estudo das diferenças entre grupos com o IPBC, permitiu novos indicadores da validade de cada escala em particular e do inventário no geral. Estes estudos, recorrendo à análise da variância simples (ANOVA), estimam a significância estatística para a diferença entre as médias de resultados, nas variáveis demográficas: género, etnia, idade, naturalidade dos participantes, estatuto socioeconómico, número de reprovações, níveis de aspiração e grau de definição dos objectivos da carreira. Para as variáveis género e etnia iniciamos com um procedimento de análise multivariada da variância (MANOVA), para testar a possibilidade das participantes pertencentes à minoria étnica terem expectativas significativamente mais elevadas do que as etnicamente maioritárias de virem a experienciar a dupla discriminação relativa à sua condição de género e étnica (Betz, 1994, p. 21).

*Diferenças de género e étnicas nas escalas do IPBC-R.* Os resultados da MANOVA, tendo como referência o valor Lambda de Wilky, revelaram efeitos principais para o género,  $F(11, 441) = 5.06, p < .01$ , e para a etnia,  $F(22, 882) = 4.33, p < .01$ . O efeito da interacção do género e da etnia relativamente à percepção de barreiras não foi significativo,  $F(22, 882) = .74, p = .81$ .

Relativamente às diferenças de género, a análise da variância simples, seguidamente realizada, permitiu verificar que as raparigas apresentam médias de resultados superiores às dos rapazes, sendo estas diferenças estatisticamente significativas nas escalas de *Discriminação Sexual*,  $F(1, 455) = 27.42, p < .01, \omega = .23$ , *Conflito de Papéis*,  $F(1, 455) = 5.80, p < .05, \omega = .10$ , e *Falta de Interesse*,  $F(1, 455) = 4.32, p < 0.05, \omega = .09$ , (quadro 5.33). Os resultados também mostram que, nesta amostra, as raparigas percebem maior número de barreiras ou atribuem maior grau de dificuldade às mesmas, do que os rapazes.

Relativamente a diferenças étnicas, em todas as escalas do IPBC, as médias de resultados dos estudantes africanos são superiores às dos Euro-Portugueses. Estas diferenças são significativas nas escalas de *Discriminação Étnica*,  $F(1, 455) = 42.46$ ,

---

$p < 0.01$ ,  $\omega = .29$ , de *Discriminação Geral*,  $F(1, 455) = 18.46$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ , de *Discriminação Sexual*,  $F(1, 455) = 12.47$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .16$ , de *Saúde*,  $F(1, 455) = 10.01$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .13$ , e de *Falta de Suporte*,  $F(1, 455) = 8.42$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .13$ . Comparando africanos nascidos em Portugal com jovens nascidos em países africanos, os resultados obtidos revelaram que os participantes nascidos em países africanos têm médias de resultados significativamente maiores do que os Afro-Portugueses nas escalas: *Discriminação Geral*,  $F(1, 169) = 5.03$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .17$ , *Discriminação Étnica*,  $F(1, 169) = 4.70$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .16$ , *Saúde*,  $F(1, 169) = 6.52$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .15$ , e *Restrição das Oportunidades*,  $F(1, 169) = 5.24$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .15$ . Assinale-se que entre os participantes nascidos em África, a maior percepção de discriminação é acompanhada de maior percepção da restrição de oportunidades como importante barreira da carreira a confrontar.

As diferenças de resultados obtidas nas diferentes subamostras, em função do género e do grupo étnico, são ainda indicadores da validade de construção do inventário em geral e das escalas de discriminação em particular.

**Quadro 5.33**  
*Diferenças de género e étnicas na Percepção de Barreiras da Carreira*  
*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias*

Escala	Género						Etnia								
	Feminino N=248		Masculino N=209		F	Euro-Portug. N=286		Afro-Port+ Africanos N=171		F	Afro-Portug. N=102		Africanos N=69		F
	M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.	M.	D.P.	
1. Discriminação em geral	3.16	1.75	2.94	1.51	1.87	2.81	1.53	3.48	1.75	18.46**	3.24	1.64	3.84	1.86	5.03*
2. Discriminação sexual	3.29	1.35	2.68	1.11	27.42**	2.84	1.23	3.28	1.33	12.47**	3.17	1.25	4.43	1.42	1.65
3. Discriminação étnica	3.31	1.67	3.21	1.50	0.46	2.90	1.48	3.86	1.59	42.46**	3.65	1.42	4.18	1.79	4.70*
4. Falta de suporte	2.89	1.12	2.84	1.00	0.27	2.76	1.03	3.05	1.10	8.42**	3.00	1.05	3.14	1.18	0.66
5. Saúde	3.58	1.45	3.32	1.32	3.81	3.30	1.34	3.73	1.46	10.01**	3.50	1.39	4.07	1.50	6.52*
6. Conflito de papéis	3.43	1.32	3.15	1.11	5.80*	3.21	1.20	3.44	1.30	3.71	3.29	1.23	3.67	1.37	3.64
7. Restrição de oportunidades	3.52	1.49	3.30	1.23	2.86	3.33	1.34	3.56	1.44	3.12	3.36	1.35	3.87	1.52	5.24*
8. Indecisão	3.27	1.57	3.11	1.42	1.23	3.15	1.51	3.29	1.51	0.98	3.23	1.56	3.38	1.44	0.44
9. Limitações na formação	3.64	1.63	3.49	1.50	0.99	3.50	1.57	3.69	1.58	1.57	3.51	1.57	3.95	1.57	3.16
10. Falta de confiança	3.08	1.37	2.90	1.13	2.35	2.91	1.25	3.15	1.29	3.80	3.04	1.22	3.32	1.38	1.92
11. Falta de interesse	3.30	1.44	3.03	1.23	4.32*	3.19	1.37	3.14	1.33	0.14	3.10	1.36	3.20	1.30	0.23

\*p&lt;0.05; \*\*p&lt;0.01 Afro-Port . - Africanos negros nascidos em Portugal

Africanos - jovens negros nascidos em África

*Diferenças nas escalas do IPBC em função da idade.* Tendo em conta o nível etário dos participantes, o quadro 5.34 permite constatar diferenças significativas na média de resultados, nas escalas de *Falta de Interesse*,  $F(2, 454) = 9.50$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ , *Indecisão*,  $F(2, 454) = 4.56$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .15$ , e *Falta de Confiança*,  $F(2, 454) = 3.55$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .14$ . Comparações múltiplas, *a posteriori*, clarificaram que os participantes mais novos tendem a ter médias de resultados significativamente mais elevadas do que os dos restantes níveis etários. Isto é, na escala de *Falta de Interesse*, os mais novos têm médias de resultados significativamente mais altas do que todos os dos restantes níveis etários. Por sua vez, nas escalas de *Indecisão* e *Falta de Confiança*, também os jovens mais novos têm médias de resultados significativamente mais altas, apenas em relação aos jovens entre os 17 e 19 anos.

Quadro 5.34  
IPBC

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados por níveis etários, na amostra total*

Escalas	Nível 1 N=216 13 e 14 anos		Nível 2 N=184 15 e 16 anos		Nível 3 N=57 17 e 19 anos		Total N=457		F
	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.	
	1. Discriminação Geral	3.04	1.64	3.18	1.70	2.75	1.48	3.06	
2. Discriminação Sexual	3.08	1.31	2.99	1.28	2.75	1.14	3.01	1.28	1.54
3. Discriminação Étnica	3.19	1.59	3.36	1.62	3.20	1.50	3.26	1.59	0.60
4. Falta de suporte	2.90	1.06	2.89	1.10	2.65	0.98	2.87	1.07	1.34
5. Saúde	3.53	1.37	3.46	1.44	1.20	1.37	3.46	1.40	1.34
6. Conflito de Papéis	3.40	1.27	3.27	1.24	2.99	1.09	3.30	1.24	2.62
7. Restrição de Oportunidades	3.53	1.40	3.36	1.36	3.19	1.33	3.42	1.38	1.66
8. Indecisão	3.41	1.57	3.07	1.45	2.82	1.37	3.20	1.51	4.56*
9. Limitações na Formação	3.70	1.56	3.54	1.63	3.17	1.37	3.57	1.57	2.65
10. Falta de Confiança	3.14	1.31	2.95	1.25	2.66	1.11	3.00	1.27	3.55*
11. Falta de Interesse	3.42	1.44	3.06	1.28	2.61	1.02	3.18	1.36	9.50**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

*Diferenças de resultados nas escalas do IPBC em função do nível socioeconómico.* Para a variável nível socioeconómico, considerando o tipo de profissão do pai (quadro 5.35), só na escala *Falta de Suporte*,  $F(7, 449) = 2.04$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .06$ , se verificaram diferenças significativas entre médias de resultados. Comparações múltiplas *a posteriori* revelaram que os jovens, cujo pai tinha uma profissão com nível de licenciatura, obtiveram resultados significativamente mais elevados do que aqueles

cujo pai é administrativo, trabalhador qualificado ou "não classificado". Também os jovens, com pais que exercem profissões ao nível de trabalhadores semi-qualificados e

**Quadro 5.35**  
**IPBC**  
*Média e desvio padrão dos resultados segundo o nível socioeconómico do pai*

Escala	Nível 1 N=23		Nível 2 N=33		Nível 3 N=11		Nível 4 N=238		Nível 5 N=69	
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.
1. Discriminação Geral	3.52	1.84	3.39	1.54	2.49	1.58	2.89	1.58	3.54	1.84
2. Discriminação Sexual	3.51	1.49	3.05	1.18	2.73	1.20	2.88	1.24	3.28	1.31
3. Discriminação Étnica	3.85	1.81	3.38	1.62	3.02	1.50	3.10	1.54	3.53	1.75
4. Falta de suporte	3.37	1.12	3.07	0.91	2.52	1.21	2.76	1.05	3.09	1.10
5. Saúde	3.99	1.39	3.49	1.50	3.05	1.16	3.36	1.33	3.74	1.44
6. Conflito de Papéis	3.90	1.18	3.39	1.16	2.96	1.29	3.20	1.21	3.55	1.30
7. Restrição de Oportunidades	4.10	1.64	3.41	1.38	3.02	1.44	3.35	1.30	3.69	1.43
8. Indecisão	3.55	1.49	3.36	1.54	2.61	1.16	3.10	1.46	3.53	1.69
9. Limitações na Formação	4.35	1.72	3.43	1.60	3.08	1.38	3.50	1.58	3.62	1.53
10. Falta de Confiança	3.57	1.36	3.17	1.26	2.44	0.87	2.91	1.22	3.19	1.38
11. Falta de Interesse	3.58	1.27	3.16	1.41	2.71	1.20	3.15	1.36	3.28	1.41
Escala	Nível 6 N=4		Nível 7 N=0		Nível 8 N=79		F	Total N=457		
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.	
1. Discriminação Geral	3.25	0.79	0.00	0.00	2.96	1.63	1.96	3.06	1.65	
2. Discriminação Sexual	2.86	1.08	0.00	0.00	3.06	1.34	1.48	3.01	1.28	
3. Discriminação Étnica	3.40	1.42	0.00	0.00	3.35	1.52	1.28	3.26	1.59	
4. Falta de suporte	2.63	0.45	0.00	0.00	2.83	1.08	2.04*	2.87	1.07	
5. Saúde	3.15	1.28	0.00	0.00	3.46	1.53	1.29	3.46	1.40	
6. Conflito de Papéis	2.85	1.10	0.00	0.00	3.24	1.28	1.77	3.29	1.24	
7. Restrição de Oportunidades	3.80	1.36	0.00	0.00	3.25	1.42	1.80	3.42	1.38	
8. Indecisão	2.42	1.03	0.00	0.00	3.17	1.51	1.39	3.19	1.51	
9. Limitações na Formação	3.67	1.63	0.00	0.00	3.63	1.53	1.26	3.57	1.57	
10. Falta de Confiança	2.89	1.50	0.00	0.00	2.95	1.29	1.52	3.00	1.27	
11. Falta de Interesse	3.45	1.43	0.00	0.00	3.10	1.32	0.76	3.18	1.36	

Legenda : \*\*  $p < 0.01$

Nível 1 – Profissões com nível de licenciatura; Nível 2 – Dirigentes de empresa e quadros superiores; Nível 3 – Pessoal administrativo; Nível 4 – Trabalhadores qualificados; Nível 5 – Trabalhadores semi-qualificados e não qualificados; Nível 6 - Desempregados; Nível 7 - Domésticos (as); Nível 8 - NC – Não classificados.

não qualificados consideraram, significativamente mais a falta de suporte como barreira da carreira do que os participantes cujo pai é um trabalhador qualificado. Estes resultados podem-se considerar um indicador da validade de construção da escala de *Falta de Suporte*, pois foi sensível a diferenças de resultados numa dimensão conotada como importante estrutura de apoio.

Quanto ao tipo de profissão da mãe, não se verificaram diferenças significativas entre a média dos resultados nas escalas do IPBC.

*Diferenças nas escalas do IPBC, segundo o sucesso escolar.* Tendo em conta o sucesso escolar dos participantes, o quadro 5.36 permite observar que na amostra total há diferenças significativas entre as médias de resultados nas escalas *Falta de Interesse*,  $F(3, 453) = 5.64, p < 0.01, \omega = .17$ , e *Indecisão*,  $F(3, 453) = 3.08, p < 0.05, \omega = .12$ . Comparações múltiplas, a *posteriori*, permitiram constatar serem os participantes sem reprovações aqueles que tendem a ter médias significativamente mais altas nestas escalas, ou seja, em ambas as escalas os jovens que nunca reprovaram tendem a considerar significativamente mais a falta de interesse e a indecisão como barreiras da

Quadro 5.36  
IPBC

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias segundo o sucesso escolar, na amostra total*

Escalas	Não reprovou N=255		Reprovou uma vez N=109		Reprovou duas vezes N=64		Mais que duas repr. N=29		F	Total N=457	
	M	D.P.	M	D.P.	M	D.P.	M	D.P.		M	D.P.
1. Discriminação Geral	3.05	1.66	3.00	1.70	3.32	1.57	2.73	1.53	0.96	3.06	1.65
2. Discriminação Sexual	3.10	1.34	2.88	1.22	3.09	1.15	2.51	1.09	2.40	3.01	1.28
3. Discriminação Étnica	3.27	1.66	3.18	1.57	3.46	1.43	3.06	1.44	0.60	3.26	1.59
4. Falta de suporte	2.91	1.05	2.88	1.18	2.83	0.91	2.55	1.08	1.01	2.87	1.07
5. Saúde	3.53	1.38	3.44	1.50	3.33	1.23	3.18	1.50	0.82	3.46	1.40
6. Conflito de Papéis	3.42	1.27	3.23	1.25	3.11	1.04	2.91	1.21	2.33	3.30	1.24
7. Restrição de Oportuni.	3.50	1.41	3.37	1.43	3.34	1.14	3.03	1.31	1.20	3.41	1.38
8. Indecisão	3.35	1.55	3.09	1.44	3.10	1.33	2.52	1.48	3.08*	3.20	1.51
9. Limitações Formação	3.71	1.63	3.48	1.64	3.41	1.20	3.02	1.40	2.24	3.57	1.57
10. Falta de Confiança	3.12	1.32	2.88	1.26	2.92	1.08	2.58	1.01	2.28	3.00	1.27
11. Falta de Interesse	3.38	1.44	2.91	1.22	3.10	1.17	2.55	1.11	5.64*	3.18	1.36

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

carreira do que aqueles que já reprovaram mais de três vezes. Na escala de *Falta de Interesse*, os jovens que nunca reprovaram também têm médias de resultados significativamente mais altas do que aqueles que já reprovaram uma vez.

*Diferenças nas escalas do IPBC, segundo o nível de aspiração.* Quanto ao nível de aspiração dos participantes não se verificam diferenças significativas nas médias de resultados na amostra total.

*Diferenças nas escalas do IPBC, segundo o grau de definição dos objectivos da carreira.* Na amostra total (quadro 5.37), encontram-se diferenças significativas entre as médias de resultados, na escala de *Indecisão*,  $F(4, 452) = 10.05, p < 0.01, \omega = .27$ , e na de *Falta de Suporte*,  $F(4, 452) = 2.44, p < 0.05, \omega = .11$ .

Quadro 5.37  
IPBC

*Médias e desvio padrão dos resultados para o grau de definição dos objectivos, na amostra total*

Escalas	Nunca tinha pensado nos objectivos da carreira N=19		Pensou algumas vezes mas sem objectivos N=86		Tem alguns objectivos mas sem certezas N=172	
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.
1. Discriminação Geral	3.09	1.68	3.46	1.76	2.97	1.56
2. Discriminação Sexual	2.68	1.14	3.31	1.35	2.97	1.25
3. Discriminação Étnica	2.93	1.29	3.53	1.57	3.18	1.59
4. Falta de suporte	2.90	1.19	3.05	1.15	2.92	1.00
5. Saúde	3.13	1.66	3.73	1.39	3.36	1.37
6. Conflito de Papéis	3.31	1.46	3.53	1.32	3.29	1.19
7. Restrição de Oportuni.	3.35	1.50	3.60	1.36	3.50	1.33
8. Indecisão	3.53	1.60	3.68	1.57	3.43	1.33
9. Limitações na Formação	3.43	1.58	3.82	1.55	3.63	1.51
10. Falta de Confiança	2.90	1.17	3.24	1.29	3.02	1.21
11. Falta de Interesse	2.77	1.11	3.37	1.34	3.26	1.32

Escalas	Tem object. definidos mas não sabe como realizá-los N=99		Tem object. definidos mas sabe como realizá-los N=81		F	Total N=457	
	M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.
1. Discriminação Geral	3.11	1.68	2.75	1.63	2.11	3.06	1.65
2. Discriminação Sexual	3.06	1.26	2.76	1.27	2.35	3.01	1.28
3. Discriminação Étnica	3.32	1.62	3.16	1.64	1.06	3.26	1.59
4. Falta de suporte	2.86	1.09	2.56	1.01	2.44*	2.87	1.07
5. Saúde	3.47	1.29	3.46	1.52	1.29	3.46	1.40
6. Conflito de Papéis	3.25	1.25	3.13	1.19	1.12	3.30	1.24
7. Restrição de Oportuni.	3.41	1.36	3.06	1.46	1.90	3.42	1.38
8. Indecisão	2.92	1.50	2.45	1.47	10.05**	3.20	1.51
9. Limitações na Formação	3.61	1.62	3.15	1.63	2.14	3.57	1.58
10. Falta de Confiança	3.05	1.27	2.68	1.35	2.16	3.00	1.27
11. Falta de Interesse	3.03	1.31	3.06	1.53	1.45	3.18	1.36

$p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$



Relativamente aos resultados da escala de *Indecisão*, comparações múltiplas, a *posteriori*, revelam que os jovens com objectivos da carreira menos definidos (os que *nunca pensaram nos seus objectivos*, aqueles que *já pensaram nisso mas ainda não têm objectivos definidos* e os que *têm alguns objectivos mas ainda não têm a certeza deles*) consideram significativamente mais a *Indecisão* como barreira da carreira, do que os jovens em que estes objectivos estão definidos (aqueles que *têm objectivos definidos mas ainda não sabem como realizá-los* e os que *têm objectivos definidos e sabem como realizá-los*).

Os resultados da escala de *Falta de Suporte*, complementados com comparações múltiplas a *posteriori*, evidenciam que as diferenças significativas nas médias de resultados são entre aqueles que *têm objectivos definidos mas ainda não sabem como realizá-los*, e os que *já pensaram nisso algumas vezes mas ainda não têm objectivos*, e que tais diferenças são favoráveis aos segundos. Isto é, revelam que os jovens com menor definição de objectivos da carreira também têm mais representações da falta de suporte como uma barreira à sua carreira.

#### 5.2.3.6. *A Relação da Percepção de Barreiras com as Expectativas de Auto-Eficácia nos Papéis da Carreira*

A introdução de uma secção dedicada ao estudo da relação entre a percepção de barreiras com as expectativas de auto-eficácia e o grau de definição dos objectivos, resulta fundamentalmente da natureza exploratória deste estudo piloto. Os dados do IPBC nunca foram relacionados com uma medida de auto-eficácia, variável indispensável à compreensão dos processos de percepção de barreiras e, conseqüentemente, à validação do inventário. Acresce a necessidade de estudar as características psicométricas do ICARPC com estudantes do 9º ano de escolaridade, tipo de população em que ainda não foi utilizado, e que fará parte da amostra do estudo principal.

*Intercorrelação das escalas do IPBC e com as do ICARPC.* A análise do quadro 5.38, onde se apresenta a matriz das intercorrelações para os resultados obtidos nas escalas do IPBC e do ICARPC, permite verificar que as escalas dos dois inventários apresentam entre si correlações baixas e tendencialmente negativas. Isto é, maior percepção de barreiras tende a relacionar-se, de forma não significativa, com baixas

expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira. Este resultado vai no sentido das explicações sociocognitivas da carreira, quanto à existência de uma relação inversa entre expectativas de auto-eficácia e percepção de barreiras, a qual tende a, genericamente, não ser muito acentuada (Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; McWhirter et al., 1997, p.7-8; Flores e O'Brien, 2002, p. 19). Apesar desta proximidade relativamente aos

*Quadro 5.38*  
*Matriz de intercorrelações das escalas do IPBC e do ICARPC*

ESCALAS	Estudante	Trabalhador	Temp. Liv	Família	Ser. Com.
1. Discriminação Geral	-.00	-.06	-.07	-.07	-.03
2. Discriminação Sexual	.04	.10*	-.10*	-.03	-.02
3. Discriminação Étnica	.03	-.04	-.02	-.03	.01
4. Falta de suporte	-.02	-.05	-.10*	-.05	-.06
5. Saúde	.02	-.02	-.04	-.02	-.01
6. Conflito de Papéis	.02	-.05	-.05	-.04	-.06
7. Restrição de Oportunidades	.02	-.01	-.03	-.02	-.02
8. Indecisão	-.05	-.06	-.02	-.04	-.07
9. Limitações na Formação	-.04	-.04	-.03	-.01	-.04
10. Falta de Confiança	-.06	-.06	-.05	-.03	-.07
11. Falta de Interesse	-.05	-.07	-.08	-.05	-.07

\*  $p < .05$

dados obtidos noutras investigações, penso que, nesta investigação, os baixos índices de correlação entre os dois instrumentos também podem dever-se ao facto de se terem usado instrumentos genéricos de medida da percepção de barreiras e de medida das expectativas de auto-eficácia.

*Análise factorial ao nível das escalas do IPBC e do ICARPC.* Na continuidade do estudo da relação entre as medidas, realizámos uma análise factorial, em componentes principais, ao nível das escalas do IPBC e do ICARPC, de modo a verificar a independência destas medidas.

A matriz rodada dos factores (quadro 5. 39) revela uma solução factorial em duas componentes que explicam 68.29 % da variância dos resultados. A primeira componente designa-se por *Expectativas de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* pois é definida pelo conjunto das escalas do ICARPC. Por sua vez, a segunda

componente designa-se por *Percepção de Barreiras*, por ser definida pelo conjunto das escalas do IPBC.

Este conjunto de resultados aponta para que o IPBC e o ICARPC avaliem construtos relativamente distintos, constituindo-se como indicador de validade discriminante destas medidas.

*Quadro 5.39*  
*Matriz factorial rodada das escalas do IPBC e do ICARPC*

<b>Escalas</b>	<b>Factor I</b>	<b>Factor II</b>
<b>Disc. Geral</b>	.765	-.036
<b>Disc. Sexual</b>	.845	-.029
<b>Disc. Étnica</b>	.788	.014
<b>Falta de Suporte</b>	.863	-.045
<b>Saúde</b>	.817	.013
<b>Conflito de Papéis</b>	.901	-.017
<b>Rest. Oportunidades</b>	.868	.014
<b>Indecisão</b>	.700	-.048
<b>Falta de Formação</b>	.846	.017
<b>Falta de Confiança</b>	.903	-.045
<b>Falta de Interesse</b>	.643	-.059
<b>Estudante</b>	.016	.814
<b>Trabalhador</b>	-.037	.866
<b>Tempos Livres</b>	-.045	.806
<b>Casa/Família</b>	-.019	.784
<b>Serv. Comunid.</b>	-.027	.765
<b>Valor Próprio</b>	7.67	3.26
<b>Variância explicada</b>	47.94	20.35

#### *5.2.3.7. Variáveis Demográficas e as Expectativas de Auto-Eficácia nos Papéis da Carreira enquanto Predictoras da Percepção de Barreiras da Carreira*

Procurando clarificar um pouco mais a relação das variáveis consideradas nesta investigação, analisou-se a importância preditiva das variáveis demográficas e das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, relativamente à percepção de barreiras. Realizou-se uma regressão linear múltipla, utilizando o método *stepwise*. A variável dependente foi o resultado total ao IPBC e as variáveis independentes foram o grupo étnico de pertença (Euro-Português = 0 e Afro-Português + Africano = 1), o género (Masculino = 0 e Feminino = 1), a idade, a naturalidade dos participantes (nascido em Portugal = 0 e nascido em país africano = 1), o sucesso escolar, os níveis de aspiração, o grau de definição dos objectivos e o resultado total do ICARPC.

*Quadro 5.40*  
*Variáveis demográficas e expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira*  
*enquanto preditores da percepção de barreiras*

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
<b>Modelo 1</b>			
Constante	2.402	.163	
Naturalidade	0.64	.136	.217***
<b>Modelo 2</b>			
Constante	2.920	0.214	
Naturalidade	0.632	0.134	.221***
Grau de definição dos objectivos	-0.161	0.044	-.173***
<b>Modelo 3</b>			
Constante	3.149	0.223	
Naturalidade	0.742	0.137	.217***
Grau de definição dos objectivos	-.153	0.043	-.165***
Idade	-.227	0.069	-.156**
<b>Modelo 4</b>			
Constante	4.003	0.347	
Naturalidade	0.797	0.137	.278***
Grau de definição dos objectivos	-.125	0.044	-.135**
Idade	-.266	0.070	-.183***
Auto-eficácia nos papéis da carreira	-.227	0.039	-.151**
<b>Modelo 5</b>			
Constante	3.890	0.346	
Naturalidade	0.566	0.156	.198***
Grau de definição dos objectivos	-0.111	0.043	-.119*
Idade	-0.295	0.070	-.203***
Auto-eficácia nos papéis da carreira	-0.137	0.039	-.165**
Etnia	0.338	0.114	.162**

Nota:  $R^2 = .047$  para o modelo 1;  $\Delta R^2 = .30$  para o modelo 2 ( $ps < .0001$ );  $\Delta R^2 = .023$  para o modelo 3 ( $ps < .001$ );  $\Delta R^2 = .021$  para o modelo 4 ( $ps < .01$ )  $\Delta R^2 = .018$  para o modelo 5 ( $ps < .01$ ). \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

O modelo obtido explica 13.9% da variância dos resultados totais no IPBC, inclui as variáveis naturalidade dos participantes, grau de definição dos objectivos, idade, auto-eficácia nos papéis da carreira e etnia, e é estatisticamente significativo,  $F(5, 432) = 13.54, p < 0.001$ .

A análise do quadro 5.40 permite constatar a naturalidade dos participantes como a variável que mais explica a variância do resultado total da percepção de barreiras (4.7%). Neste caso ser natural de um país africano leva a um acréscimo de

.566 na percepção de barreiras. Segue-se a variável grau de definição dos objectivos, aumentando em 3% a explicação da variância dos resultados, em que o acréscimo de uma unidade nesta variável tende a reduzir a percepção de barreiras em .111. Por sua vez, a idade e as expectativas de auto-eficácia dos participantes levam a um acréscimo de 2.3% e de 2.1% na explicação da variância do resultado da percepção de barreiras, respectivamente. O aumento de uma unidade na idade dos participantes e nas suas expectativas de auto-eficácia tende a reduzir em .295 e em .137, a percepção de barreiras, respectivamente. Finalmente, ser Euro-Português e/ou Africano acrescenta 1.8% à explicação da variância dos resultados e tende a aumentar a percepção de barreiras em .338.

### 5.3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Um dos importantes objectivos do estudo piloto teve a ver com a análise das características psicométricas dos instrumentos utilizados, uma vez que se perspectivava a sua utilização no estudo principal. No caso do IPBC, tratava-se da revisão do inventário, visando melhorar as suas qualidades métricas, enquanto que para o ICARPC procurávamos indicadores sobre a sua precisão e validade com alunos do 9ºano, uma vez que ainda não fora utilizado com jovens deste nível de escolaridade.

Relativamente à versão revista do IPBC, os resultados obtidos evidenciam bons indicadores psicométricos. Quanto à consistência interna das escalas, os índices de precisão (alfa de Cronbach), para os dados da primeira investigação com jovens do 12º ano de escolaridade, são entre .71 e .91, e entre .75 e .91 para os dados da segunda investigação com jovens do 9º ano. Os itens das diferentes escalas também revelaram bons indicadores da homogeneidade das escalas, ou seja, correlações mais elevadas com o total da sua escala do que com o total das restantes escalas em ambas as investigações, e as correlações médias inter-itens maiores que .20 e menores que .50, nos dados das duas investigações.

Centrando-nos nos indicadores de validade, temos que a análise qualitativa dos itens, levando à exclusão de 8 itens (7, 12, 27, 31, 43, 50, 78 e 85), devido a redundância de conteúdo e à adição de 6 novos itens considerados importantes para a população alvo, tendo em conta informação bibliográfica neste âmbito (Lent et al., 2002), terá contribuído para melhorar a validade de conteúdo do IPBC. Por sua vez, a

validade facial, ou seja, “o que o teste parece subjectivamente medir para quem é examinado” (Ferreira Marques, 1971, p. 15), foi otimizada com a reformulação da redacção dos itens 17, 26, 35, 67, 87 e 88, e a eliminação dos itens 13, 37, 49, 69 e 76, por terem conteúdo ambíguo.

Quanto aos aspectos mais directamente relacionados com a validade de construto, neste estudo, os resultados obtidos reforçam os de outras investigações (Cardoso e Ferreira Marques, 2001; McWhirter, 1997; Swanson e Tokar, 1991b) em que o construto de percepção de barreiras da carreira surge como multidimensional. A análise factorial ao nível dos itens evidenciou um número mais reduzido de factores do que na primeira investigação, sete em vez de nove, que explicam 49.87% da variância dos resultados. Cinco destes factores possuem conteúdo muito semelhante aos obtidos no primeiro estudo. Caso dos factores 2 - *Discriminação*, 3 - *Auto-Conceito*, 4 - *Conflito de Papéis/Saúde*, 6 - *Conflito de Papéis Família/Trabalho* e 7 - *Desaprovação por Pessoas Significativas*, os quais correspondem, respectivamente, aos factores 4 - *Discriminação*, 3 - *Auto-Conceito*, 1 - *Conflito de Papéis / Saúde* e 5 - *Desaprovação por Pessoas Significativas*, do primeiro estudo. As excepções são o primeiro e o quinto factores, com itens cujo conteúdo congrega vários factores do estudo anterior. Estes dois factores, conceptualmente diferentes, permitiram estruturar escalas cujas evidências de consistência interna e de homogeneidade referidas são bons indicadores da validade de construto do IPBC.

O conjunto das escalas apresentam entre si correlações elevadas em ambos os estudos. Na investigação com jovens do 12º ano de escolaridade, a correlação média entre os resultados das escalas foi de .59, oscilando entre .27 e .85 (quadro 5.19), enquanto que na investigação com jovens do 9º ano de escolaridade, as correlações entre as escalas variam entre .42 e .82, sendo a correlação média de .66 (quadro 5.20). Corroborando estes dados, a análise factorial exploratória das escalas permitiu obter uma solução unifactorial explicando 68.29 % da variância dos resultados. Em síntese, pode dizer-se que, no IPBC, o construto de percepção de barreiras surge suficientemente diferenciado.

Tendo em conta os resultados sobre diferenças entre grupos nas escalas do IPBC, confirmam-se os obtidos noutros países, com outros instrumentos, evidenciando que os adolescentes têm representação das barreiras à sua carreira, as quais reflectem especificidades de género e do grupo étnico de pertença.

Relativamente a diferenças de género, as raparigas esperam significativamente mais do que os rapazes a *Discriminação Sexual*, o *Conflito de Papéis* e a *Falta de Interesse* como barreiras da carreira. O resultado sobre discriminação sexual repete o obtido em anteriores investigações com jovens portuguesas do 12º ano (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 74) e com adolescentes americanos (McWhirter, 1997, p.133). É possível que as raparigas desenvolvam precocemente este tipo de representação pela observação do fenómeno em pessoas significativas, através de informação veiculada pelos media e/ou pela vivência de subtis formas de discriminação sexual que ocorrem nas escolas. Por sua vez, o resultado da escala de conflito de papéis, que avalia fundamentalmente dificuldades em conciliar o papel familiar com o de trabalhador, expressa a interiorização da realidade de muitas mulheres, assumindo grande responsabilidade com as tarefas domésticas e com o cuidado dos filhos (Forster, 2001, p. 31; Phillips e Imhoff, 1997, p. 44). O resultado da escala de *Falta de Interesse* (quadro 5.33) é de difícil fundamentação teórica. Uma vez que a escala de falta de interesse refere-se a barreiras da carreira relativas ao reduzido envolvimento nos papéis de estudante e trabalhador, é possível que as raparigas, tendo mais sucesso escolar e maiores níveis de aspiração do que os rapazes, também tenham maior envolvimento no papel de estudante. Tal poderá levá-las a considerarem mais do que os rapazes a falta de interesse como barreira da carreira.

Tendo em conta as experiências educacionais dos participantes, verificamos que as raparigas expressam maior percepção de barreiras apesar de revelarem mais sucesso escolar, maiores níveis de aspiração e maior grau de definição dos objectivos da carreira. Estes resultados têm um paralelo na realidade portuguesa onde as mulheres atingem maiores níveis de escolarização do que os homens, estando, no entanto, sujeitas a maior segregação no mercado de trabalho, onde a sua actividade é tendencialmente de menor remuneração e estatuto do que a dos homens (Instituto Nacional de Estatística, 2004). Isto é, as raparigas, apesar de terem em média maiores níveis de formação do que os rapazes, continuam a sentir o efeito limitador das experiências de socialização, expresso nas barreiras da carreira que esperam vir a confrontar (Astin, 1984).

Relativamente a diferenças étnicas, os estudantes Africanos e Afro-Portugueses evidenciam médias de resultados significativamente mais elevadas, nas escalas de *Discriminação Étnica*, *Discriminação Sexual*, *Discriminação Geral*, *Saúde* e *Falta de Suporte*, do que os participantes Euro-Portugueses. Os resultados da escala de

discriminação étnica vão ao encontro dos obtidos noutras investigações sobre diferenças étnicas na percepção de barreiras da carreira (Luzzo, 1993, p. 230-231; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 65; Robbins, Wallis e Dunston, 2003, p. 606), sublinhando como este tipo de expectativas é precocemente estruturado, podendo influenciar negativamente o comportamento vocacional em momentos decisivos do desenvolvimento da carreira. Tais representações podem ter aumentado a sensibilidade destes participantes a outras formas de discriminação e, assim, explicarem que os jovens africanos também tenham expectativas significativamente maiores de virem a ser sexualmente discriminados e/ou alvo de outras formas de discriminação no geral. Os resultados nas escalas de *Saúde* e de *Falta de Suporte* podem revelar especificidades dos participantes, nomeadamente a expressão de sentimentos de desfavorecimento e de desânimo resultantes de maiores taxas de insucesso escolar, de indefinição dos objectivos da carreira, de mais baixos níveis de aspiração escolar e de maior desfavorecimento socioeconómico relativamente aos participantes Euro-Portugueses.

O facto de não se ter verificado um efeito de interacção das variáveis género e etnia na percepção de barreiras aponta para que as participantes etnicamente minoritárias não esperem significativamente mais do que as Euro-Portuguesas serem duplamente discriminadas pela sua condição de mulheres e africanas.

Os resultados evidenciam ainda que a percepção da discriminação étnica é mais acentuada para os naturais de países africanos do que para os jovens de origem africana nascidos em Portugal. Esta tendência é reforçada no estudo de regressão múltipla, em que a variável naturalidade dos participantes surge como o melhor preditor da percepção de barreiras. A importância da naturalidade dos participantes na representação que têm dos obstáculos à carreira pode dever-se a diferenças de integração na sociedade portuguesa entre os naturais de países africanos e os de origem africana nascidos em Portugal. É possível que os primeiros, por viver há menos tempo em Portugal, evidenciem menores níveis de aculturação, diferenças de desenvolvimento da sua identidade étnica e de estatuto sócio-económico, relativamente aos segundos. Tal pode levar a representações de maior vulnerabilidade expressas em expectativas de virem a sofrer mais discriminação em geral e étnica, a terem mais problemas de saúde e maior restrição de oportunidades, enquanto barreiras à progressão na carreira. Este conjunto de resultados é revelador da: 1) importância dos processos de socialização na estruturação de representações que, desde cedo, podem marcar negativamente o desenvolvimento



dos jovens em geral e dos pertencentes a grupos minoritários em particular; 2) validade referida a um critério das escalas de *Discriminação Sexual*, *Discriminação Étnica* e de *Conflito de Papéis*, e do que alguns autores consideram validade externa, isto é, o grau em que os resultados podem ser generalizados a outras populações e contextos (Cohen et al., 2000, p. 109).

No sentido da validade referida a um critério também vão os resultados das escalas de *Indecisão* e de *Falta de Suporte*; a primeira, ao permitir resultados, em que os jovens com objectivos da carreira menos definidos também são os que consideram significativamente mais a *Indecisão* como barreira da carreira; a segunda, porque foi a única em que se registaram diferenças significativas entre médias de resultados, em função do nível socioeconómico dos participantes, diferenças favoráveis aos jovens de níveis socioeconómicos mais baixos.

As diferenças na percepção de barreiras em função da idade e do número de reprovações evidenciam o interface entre o desenvolvimento psicológico em geral, as experiências escolares e o comportamento vocacional. Neste sentido, é possível que os participantes mais novos e sem reprovações considerem significativamente mais a indecisão e a falta de interesse como barreiras da carreira porque: 1) o seu maior investimento nas tarefas escolares pode levar a uma atribuição causal interna nestas tarefas (Lopes da Silva e Sá, 1993, p. 28-29). O mesmo tipo de atribuição causal generalizada ao comportamento vocacional pode levar que considerem a falta de interesse importante obstáculo ao desenvolvimento da carreira (Albert e Luzzo, 1999, p. 433); 2) sendo mais jovens, possivelmente com um auto-conceito menos definido, consideram significativamente mais do que os de 17-19 anos a indecisão como barreira da carreira.

Quando os resultados do IPBC e do ICARPC são relacionados, emergem indicadores de validade construto e de validade discriminante das duas medidas. As escalas dos dois inventários apresentam entre si correlações negativas, o que vai no sentido da teorização acerca das relações entre percepção de barreiras e crenças de auto-eficácia (Lent et al., 2000, p. 41; Swanson et al., 1996, p. 239; 1997, p. 448-451), no entanto, tal como noutros estudos (Brown et al., 2000, p. 259; Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; McWhirter et al., 1997, p.7-8; Flores e O'Brien, 2002, p. 19), essa relação não é acentuada. Nesta investigação, uma possível explicação para os baixos índices de

correlação entre os dois inventários pode ter a ver com a utilização de um instrumento genérico de medida da auto-eficácia e de medida da percepção de barreiras. Outro indicador de validade discriminante e da validade de construto das duas medidas tem a ver com o facto de os dois inventários apresentarem entre si estruturas factoriais bem diferenciadas, revelando que cada um avalia construtos diferentes.

Relativamente ao ICARPC, os índices de consistência interna e de homogeneidade dos itens nas respectivas escalas são bons indicadores da validade de construto do inventário, tal como os resultados do estudo à sua estrutura factorial, evidenciando cinco factores que explicam 41.01% da variância dos resultados e que correspondem às escalas de *Estudante*, *Trabalhador*, *Tempos Livres*, *Casa / Família* e *Serviços à Comunidade*. No entanto, o facto de seis itens da escala relativa ao papel de trabalhador apresentarem saturações mais elevadas no factor *Estudante*, remetem para a necessidade de, no estudo principal desta investigação, se clarificar em que medida o este resultado se mantém numa amostra independente.

A análise das diferenças entre grupos nas escalas do ICARPC também revela resultados favorecendo a validade do inventário. Entre estes destaca-se o facto de, na escala de auto-eficácia no papel de estudante, se terem registado as diferenças entre médias de resultados mais acentuadas para variáveis em estreita relação com o papel de estudante, a saber: o sucesso escolar, o nível de aspiração e o grau de definição dos objectivos da carreira, respectivamente.

Os resultados do estudo piloto abrem novas possibilidades a considerar no estudo principal desta investigação. A primeira aponta para a utilização do ICARPC e da versão revista do IPBC, atendendo às características psicométricas evidenciadas. A segunda, que decorre dos resultados que revelam o grau de definição de objectivos como variável influente da percepção de barreiras, aponta para a pertinência de se utilizar uma medida estandardizada do planeamento da carreira. Tal permitirá uma avaliação mais objectiva da influência desta dimensão no processo de percepção de barreiras, nomeadamente, testar a hipótese quanto ao papel das expectativas de auto-eficácia, moderando a relação entre planeamento da carreira e percepção de barreiras (Creed et al.2004, p. 292; Luzzo, 1995b, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127). Consideramos esta dimensão do estudo importante, pelas suas consequências teóricas e práticas. Em termos teóricos, alerta para a necessidade de, em amostras de adolescentes, introduzir variáveis de natureza desenvolvimentista para clarificar os processos

associados à percepção da barreira. Em termos práticos, vem reforçar a necessidade de nas escolas se dar continuidade às diferentes formas de intervenção promotoras da maturidade vocacional, em particular, e do desenvolvimento pessoal, em geral.

A terceira, emerge da reduzida percentagem de explicação da variância dos resultados totais do IPBC, pelo modelo de regressão obtido. Tal aponta para a possibilidade do processo de percepção de barreiras ser complexo quanto ao número de variáveis implicadas, pelo que a introdução de outras variáveis no estudo deste processo, além das expectativas de auto-eficácia e do planeamento da carreira, poderá enriquecer o conhecimento sobre o mesmo.



## Capítulo 6

### **A percepção de barreiras da carreira no desenvolvimento vocacional de adolescentes - Estudo Principal**

Neste capítulo faz-se a abordagem desenvolvimentista ao estudo da percepção de barreiras da carreira, primeiramente num enfoque diferencial em que, para as variáveis demográficas consideradas, se comparam as médias de resultados das escalas do *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira - Revisto* (IPBC-R), por níveis de escolaridade. Em segundo lugar, estuda-se a percepção de barreiras ao nível dos seus processos, procurando analisar como as variáveis planeamento da carreira, expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira e saliência das actividades, influenciam a percepção que os participantes têm dos obstáculos à sua carreira. Um terceiro objectivo decorreu da concretização dos anteriores, ou seja, a obtenção de novos indicadores sobre as características psicométricas do IPBC-R.

Havendo algum paralelismo metodológico com o estudo piloto, a redacção do capítulo segue a estrutura do anterior. Tal implicou condicionalismos: 1) na secção relativa à metodologia procurámos evitar redundâncias com o quinto capítulo, quanto à descrição dos procedimentos de recolha dos dados, das medidas e dos métodos de análise de dados, pelo que agora se referem apenas os aspectos inovadores; 2) a descrição do método de análise paralela (Horn, 1965) na secção 6.1.5.2., relativa à descrição dos procedimentos estatísticos para o estudo das características psicométricas das medidas, é posterior à primeira referência que lhe é feita nas secções 6.1.3.3.4. e 6.1.3.3.5, quando se estudam as estruturas factoriais do *Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* (ICARPC) e das partes de participação e de adesão do *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (ISA).

## 6.1. METODOLOGIA

### 6.1.1. *A Caracterização da Amostra*

Apesar de não se tratar de um estudo de aferição, as considerações gerais feitas por Ferreira Marques (1969, p. 120-121) sobre problemas de amostragem na aferição de testes mentais, foram consideradas para a organização da amostra. Esses critérios são: 1) a definição da população alvo; 2) a selecção das variáveis intervenientes na distribuição dos resultados da dimensão psicológica a medir; e 3) o estabelecimento da proporcionalidade próxima entre a amostra e a população alvo, relativamente às variáveis antes seleccionadas.

Nesta investigação, a população alvo é a dos estudantes frequentando o 9º ano e 12º ano de escolaridade, nas diferentes vias e agrupamentos de estudos do sistema educativo português (Via Ensino, Cursos Tecnológicos e Escolas Profissionais). A amostra desta população será estratificada de acordo com o género dos participantes, o seu nível de escolaridade e o tipo de estudos que frequentam. A relevância atribuída a estas variáveis resulta do facto de serem reconhecidas como importantes mediadores da saliência que os adolescentes atribuem aos diferentes papéis da carreira (Afonso, 1987, p. 152-153; Candeias, 2000, p. 187 e 193; Vale, 1997, p.224-225), da percepção de barreiras (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 74-75; Lokan e Fleming, 1994, p. 8; McWhirter, p. 133-134; Russel e Rush, 1987, p. 286) e das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira (Candeias, 2000, p. 231-232; Vale, 1997, p. 150-155).

A opção pelo contexto escolar, enquanto critério de organização da amostra, prendeu-se com o facto de ser dos mais importantes espaços de intervenção em orientação vocacional e desenvolvimento da carreira em Portugal. Nele, três razões levaram a optar pelos dois níveis de escolaridade já referidos: 1) serem momentos de transição no sistema educativo português e que, por isso, activam processos envolvendo características pessoais e variáveis do contexto que podem contribuir para uma maior sensibilidade às problemáticas da carreira (Blustein, Phillips, Jobin-Davis, Finkelberg e Roarke, 1997, p. 365); 2) conseguir-se, para a mesma investigação, uma amostra mais diversificada que a dos estudos anteriores com o IPBC em Portugal e, por isso, capaz de facilitar a generalização das conclusões obtidas; e 3) permitir um paralelismo com os estudos anteriores e, conseqüentemente, uma análise mais completa da revisão ao IPBC.

A amostra foi recolhida nas regiões do Alentejo Central e da Península de Setúbal, por razões de conveniência e porque é mais um contributo para a diversificação da mesma relativamente às amostras dos anteriores estudos com o IPBC. Isto é, além de se terem em conta dois níveis de escolaridade, também há participantes de duas regiões do país com características diferentes quanto à estrutura de oportunidades. Esta última característica poderá ter consequências na representação que os participantes terão das barreiras da carreira.

Outra variável tida em conta foi o estatuto socioeconómico dos participantes, referenciado pela profissão do pai e da mãe, e organizado de acordo com os critérios adoptados nos anteriores estudos com o IPBC.

Relativamente à dimensão da amostra, procurou-se um número de participantes que permitisse, quanto possível, 1) estabelecer normas por género e nível de escolaridade, e 2) resultados estáveis nos diferentes estudos factoriais a realizar com cada um dos construtos investigados. Neste sentido, consideramos que um número total de 1000 participantes, sendo aproximadamente metade de cada um dos géneros e níveis de escolaridade, possibilitará quantitativos satisfatórios ao tipo de estatísticas a realizar.

Depois de definida a dimensão da amostra e ter-se estabelecido uma distribuição aproximada de participantes, em função do género e nível de escolaridade, procurou-se alguma proporcionalidade quanto à região dos participantes e quanto ao tipo de estudos frequentado no 12º ano. Estes critérios são tidos em conta na organização da amostra, porque a região e o tipo de estudos podem relacionar-se com diferentes estruturas de oportunidades e, conseqüentemente, com diferenças entre os jovens na representação que têm das barreiras da carreira (Stroth, Brett, Reilly, 1992, p. 255-266). Também a minha experiência profissional como psicólogo Conselheiro de Orientação Escolar e Profissional, permitiu constatar como a desigual distribuição de alunos pelos diferentes agrupamentos de estudos se relaciona com a representação das oportunidades oferecidas pelos mesmos.

Para a organização da amostra utilizaram-se as estatísticas mais actuais e disponíveis, quando da recolha dos dados, que foram as Estatísticas da Educação referentes ao ano lectivo de 1999/2000. Estes dados foram depois ponderados, tendo em conta a dimensão estabelecida para a amostra e o critério de igualdade do número de participantes por anos de escolaridade. Assim, relativamente ao total de 500 participantes esperados para a amostra do 9º ano de escolaridade, estabeleceu-se uma

proporcionalidade entre os alunos matriculados nas duas regiões consideradas, o que serviu de referencial para obter a amostra de participantes apresentada no quadro 6.1.

*Quadro 6.1*  
*Número e percentagem de alunos matriculados no 9º ano nas regiões do Alentejo Central e da Península de Setúbal (1999/2000,) e número e percentagem de participantes esperados e obtidos*

Regiões	Alunos matriculados no Ensino Público		Participantes		
	N	%	Esperados	Obtidos	
			N	N	%
<b>Alentejo Central</b>	1712	18.7	95	114	23.4
<b>Península Setúbal</b>	7432	81.3	405	374	76,6
<b>Total</b>	9144	100	500	488	100

A análise do quadro 6.1 permite constatar que o número de participantes da Península de Setúbal é muito superior ao da região do Alentejo. Outro aspecto a assinalar prende-se com a proximidade a que se chegou quanto ao número de alunos esperados e conseguidos nas amostras de cada uma das regiões, neste nível de escolaridade.

Relativamente aos alunos do 12º ano, a proporcionalidade quanto ao tipo de estudos frequentado, fez-se entre os que estão matriculados nos Cursos Gerais e os que estão matriculados nos Cursos Tecnológicos e/ou Cursos Profissionais. Em cada uma destas vias de estudos ainda se procurou uma proporção aproximada entre os alunos que frequentam cada um dos agrupamentos de estudos. A propósito, no subgrupo dos alunos dos Cursos Tecnológicos e/ou Cursos Profissionais, houve o cuidado de encontrar um equilíbrio entre o número de participantes de cursos tradicionalmente frequentados por rapazes e por raparigas. Este cuidado prendeu-se com duas razões: 1) conseguir-se um número aproximado entre rapazes e raparigas, 2) atenuar possíveis distorções nos resultados devido ao efeito do excesso de alunos de cursos tradicionalmente frequentados por participantes de um dos géneros. Este último aspecto é considerado, porque algumas investigações referem a escolha de estudos ou profissões não tradicionais, associada a representações de discriminação enquanto barreiras da carreira (Betz e Hackett, 1981; Swanson, Daniels e Tokar, 1996; Swanson e Woitke, 1997), e o IPBC tem itens cujo conteúdo avalia esta forma de discriminação.



Tendo em conta a dimensão estabelecida para a amostra e o critério de igualdade do número de participantes por anos de escolaridade, também neste nível de escolaridade, as ponderações fizeram-se para um total de 500 alunos.

A primeira ponderação (quadro 6.3) fez-se entre os alunos do 12º ano matriculados nos Cursos Gerais e os matriculados em Cursos Tecnológicos e/ou Cursos Profissionais. O referencial, foi o dos dados apresentados no quadro 6.2, onde se indica, para cada um dos géneros, os alunos matriculados no 12ºano dos Cursos Gerais, Cursos Tecnológicos e Cursos Profissionais, no Alentejo Central e na Península de Setúbal. Apresentam-se ainda as percentagens de alunos em cada um dos cursos de cada uma das regiões, relativas ao total de alunos matriculados nas duas regiões.

Relativamente ao quadro 6.2, é de salientar o número total de raparigas matriculadas nos Cursos Gerais ser ligeiramente maior que o de rapazes, situação que tende a inverter-se nos Cursos Tecnológicos.

*Quadro 6.2*  
*Alunos matriculados no 12º ano dos Cursos Gerais, Cursos Tecnológicos e Cursos Profissionais (1999/2000), segundo a região e o género*

Região	Península Setúbal				Alentejo Central				Total			
	M	F	T	%	M	F	T	%	M	F	T	%
<b>Gerais</b>	2740	3819	6559	62.7	657	888	1545	14.8	3397	4707	8104	77.5
<b>Tecnológicos</b>	790	680	1470	14.1	114	113	227	2.2	904	793	1697	16.3
<b>Profissionais</b>	-	-	413	3.9	-	-	243	2.3	-	-	656	6.2
<b>Totais</b>	3530	4499	8442	80.7	771	1001	2015	19.3	4301	5500	10457	100

Da população apresentada no quadro 6.3, destacaria: 1) a proximidade entre o número de alunos esperados e obtidos em cada dimensão definida para a amostra; 2) o facto de, no conjunto das duas regiões consideradas, mais de 3/4 dos alunos (77.2%) frequentarem cursos Gerais, e apenas 22.8% frequentarem cursos Tecnológicos e/ou Escolas Profissionais; 3) na região do Alentejo Central não se recolheram dados relativos aos cursos Tecnológicos. Tal deveu-se à estimativa de 23 alunos esperados em cursos Tecnológicos e/ou em Escolas Profissionais. Como habitualmente o número de alunos por turma é próximo deste número, optou-se por recolher dados em apenas um

**Quadro 6.3**

*Número e percentagem de alunos esperados e obtidos no subgrupo dos Cursos Gerais e no subgrupo dos Cursos Tecnológicos / Cursos Profissionais para as regiões do Alentejo Central e da Península de Setúbal*

Cursos	Região	Península Setúbal				Alentejo Central			
		Esperados		Obtidos		Esperados		Obtidos	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Gerais</b>		313	62.7	310	60.0	73	14.8	89	17.2
<b>Tecnológicos</b>		71	14.1	69	13.3	11	2.2	-	-
<b>Profissionais</b>		20	3.9	31	6.0	12	2.3	18	3.5
<b>Totais</b>		404	80.7	410	79.3	96	19.3	107	20.7

destes cursos, de modo a não inflacionar muito a percentagem de alunos obtidos relativamente ao número de alunos esperados no subgrupo dos Cursos Tecnológicos / Cursos Profissionais.

Depois de se ter definido o número de participantes em cada curso e por regiões, estabeleceram-se as proporções por agrupamento de estudos. Não se tratando de uma amostra de aferição e procurando maior flexibilidade na selecção dos participantes, esta proporcionalidade fez-se para o total de alunos que nas regiões do Alentejo Central e Península de Setúbal estavam matriculados em cada agrupamento de estudos dos cursos Gerais e Tecnológicos (quadro 6.4).

**Quadro 6.4**

*Alunos matriculados nos Curso Gerais e Cursos Tecnológico (1999/2000) segundo o agrupamento de estudos e sexo dos sujeitos*

Curso Agrupa.	Cursos Gerais				Cursos Tecnológicos				Total			
	M	F	T	%	M	F	T	%	M	F	T	%
<b>Científico Natural</b>	2143	2601	4744	48.5	590	121	711	7.3	2733	2722	5455	55.8
<b>Artes</b>	247	394	641	6.5	75	114	189	1.9	322	508	830	8.4
<b>Económico Social</b>	545	503	1048	10.7	124	311	435	4.4	669	814	1483	15.1
<b>Humani- dades</b>	462	1209	1671	17	115	247	362	3.7	577	1456	2033	20.7
<b>Total</b>	3397	4707	8104	82.4	904	793	1697	17.3	4301	5500	9801	100

A análise do quadro 6.4 permite verificar que no agrupamento 1 (Científico-Natural), estão matriculados mais de metade dos alunos do 12º ano das regiões do Alentejo Central e Península de Setúbal (55.8%), seguindo-se o agrupamento 4 (Humanidades) com 20.7% dos alunos, e por fim o agrupamento 3 (Económico Social) e o agrupamento 2 (Artes), respectivamente com 15.1% e 8.4% dos alunos matriculados. Este padrão de distribuição dos alunos por agrupamentos de estudos mantém-se nos subgrupos dos Cursos Gerais e dos Cursos Tecnológicos.

A partir destes dados, estabeleceu-se o número de participantes do 12º ano esperados por agrupamento de estudos nos cursos Gerais e nos cursos Tecnológicos e/ou Profissionais. Como não há este tipo de estatísticas para os cursos Profissionais, primeiro fez-se a ponderação só para os cursos Gerais e Tecnológicos (quadro 6.5).

*Quadro 6.5*  
*Alunos do 12º ano esperados em cada agrupamento de estudos para os cursos Gerais e para os cursos Tecnológicos*

<b>Cursos</b> <b>Agrupamentos</b>	<b>Gerais</b>	<b>Tecnológicos</b>	<b>Total</b>
<b>Científico-Natural</b>	243	37	280
<b>Artes</b>	33	9	42
<b>Económico-Social</b>	54	22	76
<b>Humanidades</b>	85	18	103
<b>Total</b>	415	85	500

Depois chegou-se ao número de participantes do 12º ano para cada agrupamento e curso, a partir da ponderação dos dados do quadro 6.5, e tendo por base a necessidade de haver 32 participantes dos cursos Profissionais (ver quadro 6.3). Estes 32 alunos obtiveram-se retirando 29 unidades aos participantes esperados para os cursos Gerais e 3 unidades aos cursos Tecnológicos. No quadro 6.6 apresentam-se os resultados destas ponderações. Neste quadro, verifica-se mais uma vez que, exceptuando no agrupamento Económico-Social, as percentagens de jovens esperados em cada agrupamento de estudos é muito próxima da obtida. É ainda de salientar que, em qualquer via de estudos, cerca de 50% dos jovens frequentam o agrupamento Científico - Natural. Tendo como referencial o número de participantes dos cursos Profissionais previstos para a amostra, definiram-se os cursos a ter em conta (apêndice B I).

*Quadro 6.6*

*Número e percentagem de alunos do 12º ano esperados em cada agrupamento de estudos de cada um dos cursos frequentados*

Cursos Agrupamentos	Gerais				Tecnológicos				Profissionais			
	Esperados		Obtidos		Esperados		Obtidos		Esperados		Obtidos	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Científico-Natural</b>	228	45.6	232	44.9	35	7	10	1.9	16	3.2	12	2.3
<b>Artes</b>	31	6.2	59	11.4	9	1.8	7	1.4	2	0.4	18	3.5
<b>Económico-Social</b>	50	10	29	5.6	21	4.2	20	3.9	6	1.2	-	-
<b>Humanidades</b>	77	15.4	79	15.3	17	3.4	32	6.2	8	1.6	19	3.7
<b>Total</b>	386	77.2	399	58.2	82	16.4	69	13.4	32	6.4	49	9.5

O conjunto de ponderações realizadas permitiu estruturar a recolha dos dados, de que resultou a amostra de participantes obtida.

### *6.1.2. Os participantes<sup>1</sup>*

Estiveram envolvidas nesta investigação 16 escolas do distrito de Setúbal (concelhos de Almada, Amora, Barreiro, Palmela, Seixal e Setúbal) e cinco escolas dos concelhos de Évora e Montemor-o-Novo, no distrito de Évora. Como se pode observar no quadro 6.7, participaram nesta investigação 1005 jovens, sendo 517 raparigas e 488 rapazes. A diferença entre o número de raparigas e rapazes na amostra total é significativo  $\chi^2 (1, N = 1005) = 25.79, p < .01$ , acentuando-se esta diferença do 9º para o 12º ano, respectivamente  $\chi^2 (1, N = 1005) = 0.84, p = .36$ .

*Quadro 6.7*

*Variáveis demográficas (escolaridade e género) na amostra total*

Género Escolaridade	Feminino		Masculino		Total N
	N	%	N	%	
<b>9º ano</b>	264	26.3	224	22.3	488
<b>12º ano</b>	319	31.7	198	19.7	517
<b>Total</b>	583	58	422	42	1005

<sup>1</sup> Para as variáveis demográficas consideradas, faz-se uma caracterização da amostra por níveis de escolaridade, dada a natureza desenvolvimentista da investigação.

Tendo em conta o distrito e a etnia de pertença, por nível de escolaridade (quadro 6.8), verificamos que a maior percentagem de Afro-Portugueses e de Africanos frequenta o 9º ano (2.5%) e que, na amostra total, é muito significativa a diferença entre o número de Euro-Portugueses, relativamente aos participantes de outra etnia,  $\chi^2 (1, N = 1005) = 851.37, p < .01$ .

*Quadro 6.8*  
*Variáveis demográficas (etnia e distrito) por nível de escolaridade e na amostra total*

	Euro-Portugueses		Afro-Portugueses + Africanos		Setúbal		Évora		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>9º ano</b>	463	46.1	25	2.5	383	38.1	105	10.5	488
<b>12º ano</b>	502	50	15	1.4	401	39.9	116	11.5	517
<b>Total</b>	965	96.1	40	3.9	784	78	221	22	1005

Nos dois anos de escolaridade, a percentagem de participantes do distrito de Setúbal é muito superior à dos do distrito de Évora, pelo que, na amostra total, foi significativa a diferença esperada entre o número de participantes dos dois distritos,  $\chi^2 (1, N = 1005) = 316.20, p < .01$

*Quadro 6.9*  
*Idade dos participantes por género na amostra total*

Idade	Género		Feminino		Masculino		Total N
	N	%	N	%	N	%	
13	25	2.5	16	1.6	41		
14	155	15.4	118	11.6	273		
15	51	5.1	48	4.8	99		
16	57	5.7	46	4.6	103		
17	182	18.2	117	11.5	299		
18	70	7	41	4.1	111		
19	28	2.8	24	2.4	52		
20	7	0.7	10	1	17		
21	4	0.5	3	0.3	7		
22	0	0	2	0.2	2		
23	1	0.1	0	0	1		
<b>Total</b>	583	58	422	42	1005		
<b>Média</b>	16		15.99		16		
<b>Mediana</b>	16		16		16		

Relativamente à idade dos participantes, o quadro 6.9 permite observar que rapazes e raparigas têm uma idade média muito próxima, pelo que, a diferença não é estatisticamente significativa  $t(1003) = -0.67, p > .05$ . No entanto, a idade mediana das raparigas (17 anos) é ligeiramente superior à dos rapazes (16 anos), resultante dos 18.2% de raparigas nesse nível etário.

*Quadro 6.10*

*Distribuição dos níveis socioeconómicos na amostra total e nas subamostras por género dos participantes, de acordo com a profissão dos pais*

Nível Socio-económ.	9º ano				12º ano				Amostra total			
	Pai		Mãe		Pai		Mãe		Pai		Mãe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	57	11.7	81	16.6	83	16.1	90	17.4	140	13.9	171	17
2	63	12.9	23	4.7	64	12.4	28	5.4	127	12.6	51	5.1
3	24	4.9	49	10	42	8.1	94	18.1	66	6.6	143	14.1
4	217	44.5	49	10	205	39.7	43	8.3	422	42	92	9.2
5	79	16.2	137	28.1	67	13	130	25.2	146	14.6	267	26.6
6	2	0.4	12	2.5	7	1.4	9	1.7	9	0.9	21	2.1
7	0	0	112	23	0	0	98	19	0	0	210	20.9
NC	46	9.4	25	5.1	49	9.5	25	4.8	95	9.5	50	5
<b>Total</b>	<b>488</b>		<b>488</b>		<b>517</b>		<b>517</b>		<b>1005</b>		<b>1005</b>	

LEGENDA: 1 – Profissões com nível de licenciatura; 2 – Dirigentes de empresa e quadros superiores; 3 – Pessoal administrativo; 4 – Trabalhadores qualificados; 5 – Trabalhadores semi-qualificados e não qualificados; 6 – Desempregados; 7 - Domésticas(os); NC – Não classificados

O estatuto socioeconómico dos participantes fez-se utilizando os critérios do estudo piloto; a hierarquização da profissão do pai e da mãe fez-se segundo os níveis da classificação utilizada no projecto português do “Work Importance Study” (Ferreira Marques, 1995). A análise do quadro 6.10, permite constatar que a amostra total reproduz algumas das tendências verificadas nas subamostras do 9º e do 12º ano de escolaridade. A primeira tem a ver com os extremos socioeconómicos em que se situam as mães dos participantes: estão sempre em maior percentagem no nível um *Profissões com nível de licenciatura* e nos níveis seis e sete, respectivamente os das *Desempregadas* e das *Domésticas*. Este dado está em acordo com informação recente do Instituto Nacional de Estatística (2005), referindo que, nos 7.7% de desempregados, a taxa de desemprego é maior nas mulheres (8,9%) que nos homens (6,7%), e com informação do Ministério da Educação que refere serem as taxas de licenciadas

superiores às dos licenciados. Apesar de haver um maior número de mulheres licenciadas, surgem em menor número no nível das profissões de *Dirigentes de Empresa e Quadros Superiores*, relativas a lugares de poder. Neste nível estão 12.6% dos pais, contra 5.1% das mães. A maior parte dos homens ocupam profissões relativas a *Trabalhadores Qualificados* (42%), e as mulheres são, na sua maioria, *Trabalhadores Semi-Qualificados e Não Qualificados* (26.6%), *Domésticas* (20.9%) e *Administrativas* (14.1%). Outra característica da amostra prende-se com o facto de estas tendências acontecerem com os pais dos participantes dos dois níveis de escolaridade; no entanto, do 9º para o 12º ano verifica-se um aumento do nível socioeconómico dos pais dos jovens que frequentam o 12º ano relativamente ao dos que frequentam o 9º ano. No entanto, esta diferença só é significativa para a profissão da mãe,  $F(1, 1003) = 4.60$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .09$ .

Tendo em conta o número de reprovações (quadro 6.11), verifica-se mais sucesso escolar entre as raparigas, pois 38.2% delas nunca reprovou, para 25.2% dos rapazes, sendo esta diferença significativa,  $t(1003) = 2.72$ ,  $p < .007$ ,  $r = .06$ . As raparigas apresentam sempre percentagens de sucesso escolar superiores às dos rapazes.

*Quadro 6.11*  
*Distribuição da amostra total e das subamostras por género e escolaridade dos participantes segundo o número de reprovações*

Reprovações	Género						Escolaridade					
	Feminino		Masculino		Total		9º ano		12º ano		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Mais de duas reprov.	21	2.1	19	1.8	40	4.0	23	2.3	17	1.7	40	4.0
2. Reprovou duas vezes	45	4.5	61	6.1	106	10.5	46	4.6	60	6.0	106	10.5
3. Reprovou uma vez	133	13.2	89	8.9	222	22.1	113	11.2	109	10.8	222	22.1
4. Nunca reprovou	384	38.2	253	25.2	637	63.4	306	30.5	331	32.9	637	63.4
<b>Total</b>	583	58	422	42	1005	100	488	48.6	517	51.4	1005	100

Em função do nível de escolaridade, verifica-se que os jovens do 12º ano, apesar de terem mais anos de escolaridade, têm percentagens superiores de não reprovações (32.9%) relativamente aos jovens do 9º ano (30.5%). No entanto, não é significativa a diferença do grau de sucesso escolar do 9º para o 12º ano,  $t(1003) = 0.38$ ,  $p > .05$ .

Os níveis de aspiração das raparigas acompanham os resultados relativos ao sucesso escolar. As raparigas têm níveis de aspiração significativamente superiores aos rapazes,  $t(1003) = -3.07$ ,  $p < .01$ ,  $r = .05$ , expresso nas maiores percentagens, relativamente aos rapazes, de intenção em concluir estudos superiores. Globalmente, a percentagem de rapazes que pretende concluir apenas o 9º ou o 12º ano é superior à das raparigas (quadro 6.12). Tendo em conta a escolaridade dos participantes, os que

*Quadro 6.12*  
*Distribuição dos níveis de aspiração, na amostra total*  
*e nas subamostras, por género e escolaridade dos participantes*

Aspirações	Género						Escolaridade					
	Feminino		Masculino		Total		9º ano		12º ano		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Concluir o 9º ano	19	1.9	30	3.0	49	4.9	48	4.8	0	0	49	4.9
Concluir o 12º ano	120	11.9	102	10.1	222	22.1	115	11.5	107	10.6	222	22.1
Curso superior de 3 anos	169	16.8	119	11.8	288	28.6	120	11.9	168	16.7	288	28.7
Curso superior de 5 anos	275	27.4	171	17.1	446	44.4	205	20.4	242	24.2	446	44.4
<b>Total</b>	<b>583</b>	<b>58</b>	<b>422</b>	<b>42</b>	<b>1005</b>	<b>100</b>	<b>488</b>	<b>48.6</b>	<b>517</b>	<b>51.4</b>	<b>1005</b>	<b>100</b>

frequentam o 9º ano de escolaridade evidenciam níveis de aspiração significativamente inferiores aos que frequentam o 12º ano,  $t(1003) = -4.66$ ,  $p < .01$ ,  $r = .06$ . Para esta

*Quadro 6.13*  
*Distribuição dos graus de definição dos objectivos da carreira na amostra total e nas*  
*subamostras por género e escolaridade dos participantes*

Grau de definição objectivos	Género						Escolaridade					
	Feminino		Masculino		Total		9º ano		12º ano		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	10	1.0	13	1.3	23	2.3	17	16.8	6	0.6	23	2.3
2	78	7.8	53	5.3	131	13	91	9.1	40	4.0	131	13
3	241	24	163	16.2	404	40.2	197	19.5	207	20.6	404	40.2
4	144	14.3	100	9.9	244	24.3	91	9.1	153	15.2	244	24.3
5	110	10.9	93	9.3	203	20.2	92	9.1	111	11.0	203	20.2
<b>Total</b>	<b>583</b>	<b>58</b>	<b>422</b>	<b>48</b>	<b>1005</b>	<b>100</b>	<b>488</b>	<b>48.6</b>	<b>517</b>	<b>51.4</b>	<b>1005</b>	<b>100</b>

Legenda: 1 - Não tinha pensado nisso; 2 - Tenho pensado algumas vezes nisso mas ainda não tenho objectivos; 3 - Tenho alguns objectivos mas ainda não tenho a certeza deles; 4 - Tenho objectivos definidos mas ainda não sei como realizá-los; 5 - Tenho objectivos definidos e sei como realizá-los



diferença, contribui decisivamente o número de jovens do 9º ano que, no final do ano lectivo, desejam ingressar no mundo do trabalho.

Relativamente ao grau de definição dos objectivos da carreira (quadro 6.13), entre rapazes e raparigas, não se verificam diferenças significativas,  $t(1003) = 0.52$ ,  $p > .05$ . No entanto, tendo em conta o nível de escolaridade, os participantes do 12º ano evidenciaram estar significativamente mais definidos quanto aos seus objectivos da carreira do que os que frequentam o 9º ano. Para esta diferença, contribui decisivamente o grande número de jovens do 9º ano que *Não tinha pensado nos objectivos da carreira*, ou os que *Pensaram algumas vezes nisso mas ainda não têm objectivos*.

Para o grau de satisfação com os estudos (quadro 6.14) as raparigas expressaram significativamente maior satisfação com os estudos do que os rapazes,  $t(1003) = -5.24$ ;  $p > .01$ ,  $r = .06$ , não tendo sido estatisticamente significativas as mesmas diferenças em função do ano de escolaridade.

Quadro 6.14

*Distribuição do grau de satisfação com os estudos da carreira na amostra total e nas subamostras por género e escolaridade dos participantes*

Satisfação com os estudos	Género						Escolaridade					
	Feminino		Masculino		Total		9º ano		12º ano		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	17	1.7	31	3.1	48	4.8	25	2.5	23	2.3	48	4.8
2	91	9.1	91	9.1	182	18.1	83	8.3	99	9.8	182	18.1
3	357	35.4	253	25.2	610	60.7	298	29.5	314	31.1	610	60.7
4	118	11.7	47	4.7	165	16.4	84	8.4	81	8.1	165	16.4
<b>Total</b>	583	57.9	422	42.1	1005	100	488	48.7	517	51.3	1005	100

Legenda: 1 - Insatisfeito; 2 - Algo satisfeito; 3 - Satisfeito; 4 - Muito satisfeito;

Em síntese, a amostra é constituída por um número significativamente maior de raparigas do que rapazes. As duas subamostras equivalem-se quanto à idade, quer no 9º ano quer no 12º ano. Nos dois anos de escolaridade, a percentagem de participantes do distrito de Setúbal é muito superior à dos do distrito de Évora, tal como a de participantes Euro-Portugueses relativamente aos Afro-Portugueses e Africanos. Outra característica da amostra prende-se com o facto de os jovens do 9º ano terem pais com

profissões de um estatuto socioeconómico superior ao dos pais dos jovens do 12º ano, sendo esta diferença estatisticamente significativa para a profissão da mãe. Atendendo que cada vez mais o trabalho remunerado de ambos os membros do casal tem implicações na segurança económica das famílias portuguesas, este dado deverá ser tido em conta na interpretação de diferenças na percepção de barreiras da carreira, entre os dois níveis de escolaridade.

Tendo em conta as experiências escolares, verifica-se que as raparigas têm significativamente mais sucesso escolar, mais satisfação com os estudos e maiores níveis de aspiração do que os rapazes. Entre estas subamostras não se verificam diferenças significativas no grau de definição dos objectivos da carreira. Perspectivando a amostra em função dos níveis de escolaridade dos participantes, não se verificam diferenças significativas quanto ao sucesso escolar e grau de satisfação com os estudos; no entanto, as diferenças já são significativas e favoráveis aos jovens do 12º ano, se atendermos aos níveis de aspiração e grau de definição dos objectivos da carreira.

### 6.1.3. *Os Procedimentos de Recolha dos Dados*

Os dados foram recolhidos entre os meses de Setembro de 2003 e Março de 2004, tendo-se utilizado os seguintes instrumentos: *Questionário de dados demográficos*, *Inventário de Percepção de Barreiras - Revisto* (IPBC - R), *Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* (ICARPC), *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (ISA), sub-escalas de planeamento da adaptação portuguesa do *Inventário de Desenvolvimento da Carreira* (CDI).

Seguiram-se os procedimentos de recolha dos dados descritos no estudo piloto (Capítulo 5). Relativamente às condições de aplicação, houve ligeiras alterações: 1) as aplicações fizeram-se, agora, em tempos lectivos de 90 minutos, uma turma de cada vez; 2) a distribuição dos protocolos foi organizada em cinco ordens diferentes, uma por turma, de modo a evitar distorções nos resultados, devidas à uniformidade na apresentação das provas. As sequências para apresentação dos protocolos foram:

- a) Questionário de dados demográficos, IPBC-R, ICARPC, ISA, CDI;
- b) Questionário de dados demográficos, CDI, IPBC-R, ISA, ICARPC;
- c) IPBC-R, ISA, CDI, ICARPC, questionário de dados demográficos;
- d) ISA, IPBC-R, ICARPC, CDI, questionário de dados demográficos;
- e) Questionário de dados demográficos, CDI, ICARPC, IPBC-R, ISA.

Na organização destas sequências, procurámos que o questionário de dados demográficos ficasse sempre no início ou no fim e que o IPBC-R fosse das primeiras provas a aplicar. Neste caso, pretendíamos que os resultados obtidos por esta medida fossem menos afectados por efeitos de cansaço no preenchimento das provas.

#### 6.1.4. As Medidas

Tal como no estudo piloto, os participantes voltaram a ser avaliados com o mesmo questionário de dados pessoais, e com o *Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira* (Vale, 1997). Como novas medidas, aplicaram-se o IPBC-R, a 3ª edição da adaptação portuguesa do *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (Ferreira Marques e Miranda, 1995) e as escalas de *Planeamento da Carreira* da adaptação portuguesa do *Inventário de Desenvolvimento da Carreira* (Ferreira Marques e Caeiro, 1981).

##### 6.1.4.1. Questionário de Dados Demográficos

O questionário de dados demográficos teve uma pequena modificação relativamente à versão utilizada no estudo piloto. Acrescentou-se, no final, uma questão avaliando o grau de satisfação com os estudos (de 1 = "Insatisfeito" a 4 = "Muito satisfeito"), de modo a enriquecer a caracterização das experiências escolares dos participantes. A adição de este novo item também possibilitará informação relevante para o estudo da relação entre as experiências escolares dos participantes com o seu desenvolvimento da carreira e, assim, situar a análise do comportamento vocacional no contexto do papel de estudante.

##### 6.1.4.2. O Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira - Revisto

O estudo das características psicométricas do IPBC - R fez-se, na amostra total, analisando: 1) os índices de precisão, a partir do estudo da consistência interna calculada através dos coeficientes alfa de Cronbach e coeficientes de correlação teste-reteste; 2) a homogeneidade dos itens de cada escala, a partir das correlações dos itens de cada escala com o total da sua escala e com o total das restantes escalas, e a partir da

análise da matriz de intercorrelações dos itens de cada escala; 3) a estrutura factorial do inventário. Tiveram-se em conta os dados obtidos com a amostra total.

#### 6.1.4.2.1. *A Consistência Interna e a Homogeneidade dos Itens das Escalas*

A análise de quadro 6.15 permite constatar que, na presente investigação, os índices de precisão das escalas, coeficientes alfa de Cronbach, variam entre .78 e .92, o

*Quadro 6.15*  
*IPBC-R*  
*Coeficientes de precisão das escalas*

ESCALAS	Alfa de Cronbach	Teste reteste
1. Discriminação em geral	.78	.72
2. Discriminação sexual	.85	.78
3. Discriminação étnica	.86	.75
4. Falta de suporte	.85	.81
5. Saúde	.84	.78
6. Conflito de papéis	.92	.80
7. Restrição das oportunidades	.83	.74
8. Indecisão	.83	.80
9. Limitações na formação	.87	.77
10. Falta de Confiança	.86	.85
11. Falta de interesse	.84	.79

que, de acordo com os critérios referidos por Nunnaly (1978, p. 245), são genericamente bons coeficientes de precisão, superiores aos dos resultados obtidos com a primeira versão do IPBC e com os do estudo piloto desta investigação.

No quadro 6.16, pode-se observar que o contributo dos itens para a precisão das respectivas escalas na amostra total, é genericamente bom. As excepções são os itens 55 e 65 (a negrito) que, quando retirados das respectivas escalas tendem a elevar ligeiramente a precisão das mesmas.

Os coeficientes de correlação teste-reteste (quadro 6.15), oscilam entre .72 e .75, para um intervalo de quatro semanas entre as aplicações. Tendo em conta que as variáveis medidas são de estado e não de traço, por isso mais susceptíveis à influência de determinantes situacionais, estes dados são mais um indicador da precisão dos resultados das escalas do IPBC-R. No seu conjunto, todos os dados obtidos sobre a

precisão dos resultados, ao nível dos itens e das escalas, são indicadores de elevada consistência interna das escalas da medida da percepção de barreiras.

Quadro 6.16  
IPBC-R

*Coefficientes alfa de Cronbach ao nível dos itens, na amostra total*

Disc. Geral		Disc. Sexual		Disc. Étnica		Falta de suporte		Saúde		Conflito Papéis	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
50	.700621	9	.826036	5	.856907	3	.833915	8	.800800	19	.912668
56	.671951	15	.813139	16	.831937	7	.837681	20	.772175	27	.913202
75	.722295	25	.795264	35	.806675	17	.837481	24	.813621	28	.913059
		34	.793615	51	.832333	18	.831486	38	.784021	29	.915308
		52	.812078	66	.838852	26	.840222	<b>55</b>	<b>.839517</b>	36	.911943
		59	.802200			58	.825080			37	.915718
		<b>65</b>	<b>.847031</b>			62	.831421			43	.911202
						69	.821946			45	.911103
						70	.819124			46	.914098
						71	.815042			53	.914035
										54	.913664
										61	.912863
										67	.918243
										68	.918248
										73	.913533
Alfa	.778892	Alfa	.846009	Alfa	.864389	Alfa	.844859	Alfa	.835053	Alfa	.921059
Restrição de Oport.		Indecisão		Limitações Forma.		Falta de Confiança		Falta de Interesse			
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
21	.819121	1	.810676	4	.861049	2	.852850	10	.809304		
22	.791035	5	.803596	14	.846889	11	.844893	12	.811673		
30	.792472	13	.784593	33	.831273	32	.823945	48	.800021		
39	.773797	23	.824269	41	.841511	47	.837917	64	.801324		
49	.800136	31	.792607	42	.832957	57	.838390	72	.822172		
		40	.828754	44	.845419	60	.823828	74	.807369		
						63	.839517				
Alfa	.829864	Alfa	.833041	Alfa	.866486	Alfa	.859904	Alfa	.837442		

Legenda: Alfa s-i (sem o item) precisão da escala quando seu total não faz parte o resultado do item. O item é identificado pelo seu número no inventário

Relativamente à homogeneidade dos itens nas escalas do IPBC - R, a análise dos coeficientes de correlação de cada item com o total da escala a que pertencia quando desse total não fazia parte o item e quando fazia parte (correlações espúrias), é o primeiro indicador da homogeneidade dos itens que compõem as diferentes escalas. É possível observar (apêndice B 2, quadro B 2.1) que, tal como nas investigações anteriores, em nenhuma escala há índices de correlação abaixo de  $r = .40$ . Na continuidade dos resultados obtidos no estudo piloto, a escala de *Discriminação Geral* volta a ter a amplitude mais baixa para os índices de correlação item/total da escala obtidos, enquanto que tal amplitude volta a ser mais elevada na escala *Falta de Suporte*.

Outro indicador da boa homogeneidade dos itens que compõem as diferentes escalas, advém de tal como nas anteriores investigações com o IPBC, todos os itens terem correlações consideravelmente mais altas com a sua escala do que com as restantes (apêndice B 3).

Finalmente, as intercorrelações dos itens nas respectivas escalas, permitiram novos resultados, reforçando os anteriores indicadores de homogeneidade das escalas (apêndice B 4). A correlação média inter-itens variou entre  $r = .38$ , na escala *Falta de Suporte*, e  $r = .54$ , nas escalas *Discriminação Geral* e *Discriminação Étnica*. Tal como nos estudos anteriores, a escala de *Falta de Suporte* voltou a ter a correlação média inter-itens mais baixa. A generalidade das escalas mostrou correlações médias inter-itens superiores às obtidas com os dados da investigação que originou o IPBC, e com os do estudo piloto desta investigação. As exceções são as correlações médias inter-itens das escalas de *Discriminação Sexual* ( $r = .45$ ) e de *Indecisão* ( $r = .46$ ), que foram mais baixas que as obtidas para as mesmas escalas, na investigação que originou o IPBC.

Os resultados das intercorrelações dos itens de cinco escalas (*Discriminação Geral*, *Discriminação Étnica*, *Saúde*, *Restrição das Oportunidades* e *Limitações na Formação*) situarem-se um pouco acima de  $r = .50$ , pode dever-se à especificidade do seu conteúdo levar a grandes semelhanças no conteúdo dos itens que as compõem (Briggs e Cheek, 1986, p. 115).

#### 6.1.4.2.2. Intercorrelações dos Resultados das Escalas na Amostra Total

A análise do quadro 6.17 permite constatar resultados que, relativamente aos obtidos nas anteriores investigações com o IPBC, traduzem um padrão: 1) elevada correlação média inter escalas ( $r = .70$ ), sendo a amplitude entre as mesmas de  $r = .38$ ; 2) os índices de correlação mais baixos são entre a escala de *Indecisão* e as de *Discriminação Geral* ( $r = .47$ ) e de *Discriminação Étnica* ( $r = .48$ ); 3) os índices de correlação mais elevados são entre as escalas de *Discriminação Étnica* e *Discriminação Sexual* ( $r = .85$ ), e entre as escalas de *Falta de Confiança* e *Falta de Interesse* ( $r = .82$ ).

Neste estudo também se destaca a elevada correlação da escala de *Falta de Suporte* com a de *Falta de Confiança* ( $r = .80$ ) e com a de *Conflito de Papéis* ( $r = .78$ ). A escala de *Indecisão* tem, na generalidade, as mais baixas correlações com as restantes escalas do IPBC-R.

As elevadas correlações entre as escalas do IPBC-R podem-se explicar por não serem escalas factorialmente puras em que, por exemplo, a *Discriminação Étnica* e a *Discriminação Sexual* obtiveram-se a partir de um único factor, composto por itens relativos a discriminação. Outro exemplo é o da escala de *Falta de Suporte* que foi

Quadro 6.17  
IPBC - R

*Matriz de intercorrelações das escalas, na amostra total*

Escalas	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
D.G.	-										
D.S.	.75	-									
D.E.	.73	.85	-								
F.S.	.69	.74	.73	-							
S.	.67	.75	.74	.72	-						
C.P.	.72	.75	.71	.78	.76	-					
R.O.	.63	.68	.67	.74	.69	.71	-				
I.	.47	.52	.48	.66	.53	.55	.64	-			
L.F.	.65	.69	.68	.75	.74	.72	.75	.67	-		
F.C.	.66	.65	.66	.80	.69	.72	.69	.73	.78	-	
F.I.	.64	.65	.65	.74	.71	.73	.69	.66	.78	.82	-

Legenda: Escalas - D.G. - Discriminação Geral; D.S. - Discriminação Sexual; D.E. - Discriminação Étnica; F.S. - Falta de Suporte; S. - Saúde; C.P. - Conflito de Papéis; R.O. Restrição de oportunidades; I. - Indecisão; L.F. Limitações na Formação; F.C. Falta de Confiança; F.I. Falta de Interesse

estruturada a partir dos factores *Falta de Suporte nas Escolhas da Carreira*, e *Desaprovação por Pessoas Significativas*, enquanto que a escala *Falta de Confiança* surge do factor *Falta de Confiança, Interesse ou Experiência* e ainda do factor *Auto-Conceito*.

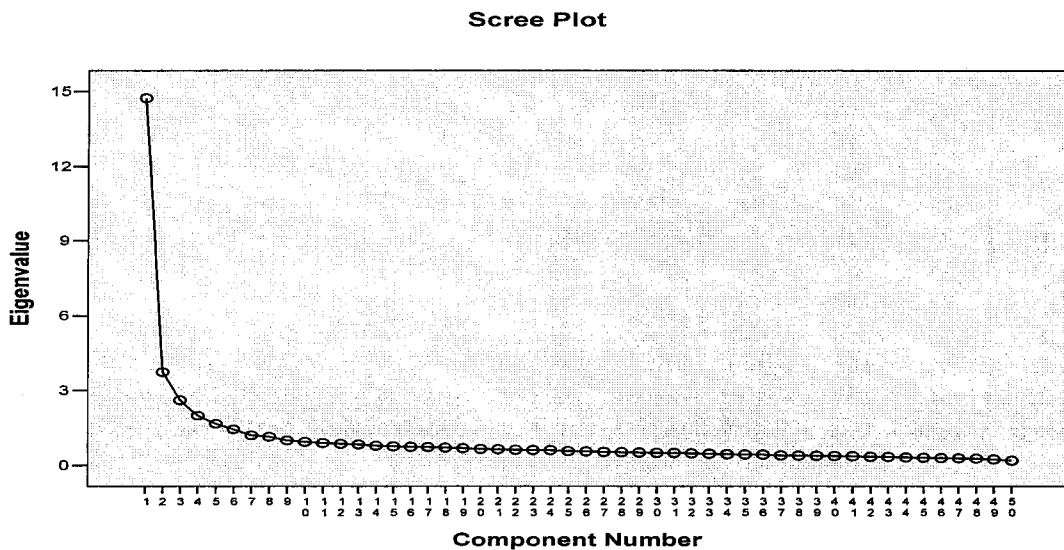
#### 6.1.4.2.3. A Estrutura Factorial

*A análise factorial dos itens.* O estudo da estrutura factorial do IPBC-R fez-se de acordo com as metodologias estatísticas anteriormente utilizadas: análise factorial em componentes principais ao nível dos itens, escolhendo-se o número de factores conjugando a informação dos critérios utilizados nas investigações antes realizadas com o IPBC: 1) itens com valor próprio superior a 1 (critério de Kaiser); 2) o *scree test* de Cattell; 3) itens com saturações acima de .40 no factor; e 4) a interpretabilidade dos factores.

Tendo em conta o critério de Kaiser, obteve-se uma estrutura de 9 factores que explicavam um total de 58.92% da variância dos resultados. De acordo com o *scree test*

de Cattell, era possível identificar uma estrutura de 6 factores (figura 6.1) que explicavam 54.25% da variância dos resultados. A conjugação do critério de interpretabilidade dos factores com os anteriores critérios, levou-nos a adoptar uma

*Figura 6.1*  
*IPBC-R*  
*Gráfico dos valores próprios obtidos por*  
*análise factorial dos itens, em componentes principais*



solução em sete componentes, como a que melhor descreve a estrutura do IPBC - R (quadro 6.18). A matriz dos factores rodada apresenta-se em anexo (apêndice B 5).

*Quadro 6.18*  
*IPBC - R*  
*Valores próprios e variância explicada na matriz rodada*

<b>Factores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>
<b>Valores Próprios (K)</b>	8.33	6.93	5.89	5.77	5.69	4.73	4.68	42.02
<b>Variância</b>	11.11	9.24	7.85	7.69	7.59	6.30	6.24	56.01

Legenda: K - valores próprios obtidos pelo método Kaiser.

A análise ao conteúdo de cada um dos factores levou-nos a designar o primeiro factor (quadro 6.19) por *Conflito de Papéis*, uma vez que a generalidade dos itens que o compõem pertencem à escala com o mesmo nome (itens 43, 45, 53, 54, 61, 67 e 68). Os



restantes itens, 55, 62 e 65, pertencem às escalas de *Saúde*, *Falta de Suporte* e *Discriminação Sexual*, respectivamente.

*Quadro 6.19*  
*IPBC-R*  
*Factor 1 - Conflito de Papéis*

Itens	Conteúdo	Saturação
43	Ter uma agenda de trabalho pouco flexível que interfere com as minhas responsabilidades familiares	.456223
45	O stress no trabalho afectar a minha vida familiar	.483110
53	Não ter suficiente apoio nas actividades domésticas que me liberte mais tempo para a carreira	.415533
54	Ter dificuldade em reentrar no mercado de trabalho após algum tempo exclusivamente dedicado à educação dos filhos	.479286
55	Doença de familiares interferir com o trabalho/carreira	.492914
61	Após o nascimento dos filhos ter dificuldade em manter o estatuto profissional anteriormente alcançado	.473695
62	Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.)	.542909
65	Ser alvo de assédio sexual no trabalho	.473855
67	Sentir a pressão de ter que ser perfeito em tudo (por exemplo, esperar-se que seja bom como pai/mãe, marido/esposa, profissional)	.492066
68	Ter filhos num "mau momento" dos meus planos de carreira	.601419

O segundo factor (quadro 6.20) foi designado por *Indecisão/Restrição de Oportunidades*. É constituído por itens relativos a essas escalas do IPBC-R, nomeadamente os itens 1, 5, 13 e 31 da escala de *Indecisão*, e os itens 21, 22 e 30 da

*Quadro 6.20*  
*IPBC-R*  
*Factor 2 - Indecisão/Restrição de Oportunidades*

Itens	Conteúdo	Saturação
1	Não ter objectivos de carreira bem definidos	.629007
5	Estar indeciso porque não tenho uma ideia clara acerca dos meus interesses e capacidades	.560033
13	Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou profissão a seguir após o Ensino Secundário	.755442
21	Ter dificuldade em planear a minha carreira devido à instabilidade na economia do país	.416994
22	Não ter oportunidades de progressão na profissão	.418342
30	As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras	.426286
31	Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter	.683492
69	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o Ensino Secundário	.477359

escala de *Restrição de Oportunidades*. O item 69, pertence à escala de *Falta de Suporte*.

O terceiro factor (quadro 6.21) é constituído por itens provenientes de várias escalas. As escalas mais representadas têm apenas dois itens: *Limitações na Formação*,

itens 4 e 14, *Falta de Confiança*, itens 2 e 11, *Falta de Suporte*, 3 e 7, e *Falta de Interesse*, 10 e 12.

*Quadro 6.21*  
*IPBC-R*  
*Factor 3 - Múltiplas Barreiras*

Itens	Conteúdo	Saturação
2	Não ter confiança em mim no geral	.582670
3	Não ter dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que desejo	.564247
4	Não ter os traços de personalidade necessários à profissão que desejo (por exemplo, ter pouca iniciativa, não ser criativo, não ser organizado, etc)	.664792
6	Ser alvo de discriminação racial na procura de emprego	.627875
7	Os meus familiares não aprovarem a minha escolha profissional/carreira	.493816
8	Ter problemas de saúde que interferem com o trabalho/carreira	.680604
9	Ser discriminado pela entidade patronal porque tenho ou planeio ter filhos	.535390
10	Frequentemente não me interessar pelas coisas que faço (exemplo: não levar as coisas até ao fim, não me envolver muito no que faço)	.821058
11	Ter pouca maturidade interferir com a minha carreira	.582543
12	Não gostar do trabalho que faço	.518293
14	Não possuir as competências necessárias à minha profissão (por exemplo, não ter habilidade com as mãos, ter dificuldade para lidar com pessoas, etc.)	.575931

Mais quatro escalas estão representadas, ou seja: *Indecisão* (item 5), *Discriminação Étnica* (item 6), *Discriminação Sexual* (item 9) e a escala de *Saúde* (item 8). Por ser constituído por itens da generalidade das escalas do IPBC-R, o factor designou-se por *Múltiplas Barreiras*.

Ao quarto factor (quadro 6.22) atribuímos o nome de *Discriminação*, por ser constituído, na quase totalidade, por itens de cada uma das escalas de discriminação. Não está nesta condição o item 17 da escala de *Falta de Suporte*.

O factor cinco (quadro 6.23) designou-se por *Limitações na Formação*, por ser composto de itens (33, 41, 42 e 44) relativos a esta escala e porque os restantes itens também têm alguma proximidade com este conteúdo. Estão nesta condição os itens 29, 38, 39, 46, 48 e 49.

*Quadro 6.22*  
*IPBC-R*  
*Factor 4 - Discriminação*

Itens	Conteúdo	Saturação
15	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de sexo oposto	.569918
16	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas da minha raça	.608473
17	Outras pessoas pensarem que certas carreiras não são adequadas a pessoas do meu sexo (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens, etc.)	.487697
20	Ser discriminado no acesso ao emprego devido a problemas de saúde ou deficiência física	.464834
25	Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego	.617116
34	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas do meu sexo	.644282
35	Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão/carreira	.668152
50	Ser discriminado por causa do meu estado civil	.525411
51	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de outra raça/etnia	.667532
52	Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens)	.602525
56	Ser discriminado no acesso ao emprego devido à minha aparência física	.498895
59	As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo	.613555
66	Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/étnico	.640667
75	Ser discriminado no acesso ao emprego devido à idade	.479916

*Quadro 6.23*  
*IPBC-R*  
*Factor 5 - Limitações na Formação*

Itens	Conteúdo	Saturação
29	Ter que trabalhar enquanto estudo dificultar-me a continuação dos estudos	.448389
33	Não ter os estudos/formação necessários para a profissão que desejo	.580931
38	Ter limitações físicas ou problemas de saúde que me reduzem as opções de escolha na carreira	.477295
39	As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras	.525753
41	Nas decisões, ter necessidade de segurança absoluta quanto à certeza da decisão	.555619
42	Não ter estudos oficialmente reconhecidos	.591099
44	Não ter as classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo	.532434
46	Ter um horário de trabalho incompatível com os meus horários escolares	.481199
48	Não gostar dos estudos que frequento	.461827
49	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objectivos de carreira	.563465

O sexto factor (quadro 6.24) designa-se por *Falta de Confiança/Falta de Interesse/Indecisão*. Pertencem à escala de *Falta de Confiança* os itens 32, 47, 57, 60 e 63, e à escala de *Falta de Interesse* pertencem os itens 64 e 74. Ainda se incluem neste factor os itens 23 e 40 da escala de *Indecisão*, e o item 58 da escala de *Falta de Suporte*.

Quadro 6.24

IPBC-R

Factor 6 - *Falta de Confiança/Falta de Interesse/Indecisão*

Itens	Conteúdo	Saturação
23	Frequentemente ter dificuldade em tomar decisões (exemplo: adiar decisões)	.400841
32	Não me sentir confiante quanto à minha capacidade de trabalho	.462439
40	Nas decisões, ter necessidade de segurança absoluta quanto à certeza da decisão	.518289
47	Não me sentir confiante quanto às minhas capacidades para continuar os estudos após o ensino secundário	.476513
57	Ter dificuldade em me integrar no grupo de colegas de curso ou de trabalho	.519416
58	Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho	.456047
60	Não ter a certeza dos meus valores face ao trabalho	.619365
63	Ter dificuldade em adaptar-me a novas situações	.594653
64	Não procurar aperfeiçoar-me no que faço	.483896
74	Não me preocupar com as decisões de carreira que possa ter de realizar	.462458

O sétimo factor (quadro 6.25) designa-se por *Conflito de Papéis/Falta de Suporte*. É composto pelos itens 19, 27, 36, 37 e 73 da escala de *Conflito de Papéis*, e pelos itens 18 e 26 da escala de *Falta de Suporte*.

Quadro 6.25

IPBC-R

Factor 7 - *Conflito de Papéis/Falta de Suporte*

Itens	Conteúdo	Saturação
18	O meu cônjuge não aprovar a minha escolha profissional/carreira	.658765
19	Sentir o conflito entre o meu trabalho e a minha família (cônjuge, filhos)	.602010
26	Os meus amigos não aprovarem a minha escolha profissional/carreira	.543086
27	O stress em casa (marido, esposa ou filhos) afectar o meu desempenho profissional	.564370
36	Os meus planos de casamento interferirem com os meus planos profissionais	.588534
37	Ter sentimentos de culpa por trabalhar enquanto os meus filhos ainda são muito novos	.475800
73	O meu cônjuge não valorizar o meu papel profissional	.453526

*Análise factorial das escalas.* Na continuidade do estudo sobre a estrutura do IPBC-R, realizou-se uma análise factorial em componentes principais ao nível das escalas. O quadro 6.26 apresenta a matriz factorial obtida, onde se pode constatar a presença de um factor geral que explica 72.32% da variância dos resultados, e em que todas as escalas do IPBC-R apresentam elevadas saturações. Esta estrutura factorial é semelhante à obtida nos anteriores estudos com o IPBC, primeiro com alunos do 12º ano e depois com alunos do 9º ano, e que confirmam os indicadores relativos à pouca independência das escalas.

Quadro 6.26  
IPBC - R  
Matriz das escalas

Escalas	Saturação
1. Discriminação Geral	.8134
2. Discriminação Sexual	.8597
3. Discriminação Étnica	.8458
4. Falta de suporte	.8954
5. Saúde	.8592
6. Conflito de Papéis	.8720
7. Restrição de Oportunidades	.8445
8. Indecisão	.7334
9. Limitações na Formação	.8812
10. Falta de Confiança	.8757
11. Falta de Interesse	.8629
Valor próprio	7.96
% Var. Explicada	72.32

Em síntese, os resultados desta investigação permitem destacar alguns aspectos relevantes para a compreensão da estrutura do IPBC-R: 1) as escalas são relativamente pouco independentes entre si, o que é evidenciado pelos resultados da análise factorial ao nível das escalas e ao nível dos itens, e pela matriz de intercorrelações das escalas. Os dois últimos indicadores revelaram que as escalas mais relacionadas entre si são a de *Conflito de Papéis* com a de *Falta de Suporte*, a de *Indecisão* com a de *Restrição de Oportunidades*, e a de *Falta de Confiança* com a de *Falta de Interesse*; 2) os resultados da análise factorial ao nível dos itens expressam um padrão, comum às anteriores investigações com o IPBC, que se caracteriza por os factores *Conflito de Papéis* e *Discriminação* tenderem a surgir destacados dos restantes, por os itens de algumas escalas tenderem a surgir no mesmo factor (*Indecisão/ Restrição de Oportunidades* e

*Falta de Confiança/Falta de Interesse*), e pelo aparecimento de factores com conteúdo pouco diferenciado, habitualmente designados de *Múltiplas Barreiras*.

#### 6.1.4.3. Inventário de Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira

##### 6.1.4.3.1. A Consistência Interna e a Homogeneidade dos Itens das Escalas

Os indicadores de consistência interna, obtidos a partir dos coeficientes alfa de Cronbach, são elevados. Para cada uma das escalas de auto-eficácia nos papéis da carreira - *Estudante, Trabalhador, Tempos Livres, Casa e Família e Serviços à Comunidade* - os coeficientes de precisão dos resultados foram de .83, .86, .85, .88 e .92, respectivamente. A análise do quadro 6.27 permite constatar que o item 3 da escala de actividades de *Tempos Livres*, e o item 4 da escala de *Serviços à Comunidade*, aumentam ligeiramente a precisão dos resultados das escalas a que pertencem, se delas forem retirados.

Quadro 6.27  
ICARPC

*Coeficientes alfa de Cronbach ao nível dos itens na amostra total*

Estudante		Trabalhador		Serv. Comunidade		Casa/Família		Tempos-Livres	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
1E	,8147	1T	,8518	1SC	,9080	1F	,8480	1TL	,8217
2E	,8100	2T	,8472	2SC	,9115	2F	,8551	2TL	,8057
3E	,8222	3T	,8388	3SC	,9059	3F	,8534	3TL	,8579
4E	,8062	4T	,8355	4SC	,9211	4F	,8677	4TL	,8218
5E	,8155	5T	,8464	5SC	,9091	5F	,8638	5TL	,8124
6E	,8178	6T	,8363	6SC	,9072	6F	,8671	6TL	,8285
7E	,8170	7T	,8376	7SC	,9127	7F	,8474	7TL	,8085
8E	,8041	8T	,8438	8SC	,9049	8F	,8469	8TL	,8074
9E	,8179	9T	,8472	9SC	,9038	9F	,8446	9TL	,8083
10E	,8118	10T	,8463	10SC	,9063	10F	,8459	10TL	,8137
Alfa	,8334	Alfa	,8587	Alfa	,9194	Alfa	,8780	Alfa	,8477

Legenda: Alfa s-i (sem o item) precisão da escala quando seu total não faz parte o resultado do item. O item é identificado pelo seu número no inventário e pela inicial da respectiva escala.

Por sua vez, os indicadores da homogeneidade das escalas também são muito bons, pois as mesmas escalas apresentam, na mesma ordem, as correlações média inter-item de .34, .38, .36, .42 e .54.

Como se pode observar no quadro 6.28, os resultados relativos às correlações de cada item com o total da sua escala, quando desse total faz parte o resultado do item e

quando desse total não faz parte o resultado do item, evidenciam boa homogeneidade dos itens nas respectivas escalas. Na generalidade das escalas, os índices de correlação são bons e a amplitude dos mesmos em cada escala é baixa. A excepção acontece na escala de *Tempos Livres*, em que o item 3, por ter um baixo índice de correlação com o total da escala, aumenta a amplitude dos índices de correlação da mesma. A fragilidade psicométrica deste item também está patente nos resultados relativos ao seu contributo para a consistência interna da escala de *Tempos Livres*.

Quadro 6.28  
ICARPC

*Correlação dos itens com o resultado da escala a que pertence na amostra total*

Estudante			Trabalhador			Serv. à Comuni.			Casa /Família			Tempos Livres		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
1E	.61	.51	1T	.61	.48	1SC	.77	.71	1CF	.74	.67	1TL	.59	.50
2E	.66	.55	2T	.63	.52	2SC	.72	.65	2CF	.66	.57	2TL	.74	.67
3E	.59	.45	3T	.70	.62	3SC	.80	.75	3CF	.68	.60	3TL	.46	.26
4E	.69	.60	4T	.73	.65	4SC	.62	.51	4CF	.57	.43	4TL	.61	.49
5E	.61	.50	5T	.62	.52	5SC	.76	.69	5CF	.62	.49	5TL	.69	.59
6E	.62	.48	6T	.73	.64	6SC	.79	.72	6CF	.61	.47	6TL	.54	.42
7E	.59	.49	7T	.71	.63	7SC	.70	.63	7CF	.74	.67	7TL	.72	.64
8E	.71	.63	8T	.65	.55	8SC	.82	.76	8CF	.75	.67	8TL	.73	.65
9E	.59	.47	9T	.61	.51	9SC	.83	.79	9CF	.77	.70	9TL	.72	.64
10E	.65	.54	10T	.63	.52	10SC	.80	.74	10CF	.76	.70	10TL	.68	.58
Amp.	.12	.15	Amp.	.12	.17	Amp.	.21	.28	Amp.	.20	.27	Amp.	.28	.51
C.M.	.63	.52	C.M.	.66	.56	C.M.	.76	.70	C.M.	.69	.60	C.M.	.65	.54

Legenda: C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item; S-i (sem o item) é a correlação do item com o total, quando deste não faz parte o resultado do item; Amp. – Amplitude das correlações; CM – Média das correlações  
Os itens são identificados pelo seu número no inventário e a inicial da respectiva escala

Um terceiro indicador da homogeneidade dos itens que compõem as escalas do ICARPC, advém de os itens de cada uma das escalas terem índices de correlação mais elevados com o total da sua escala do que com cada uma das restantes escalas (apêndice B 6).

#### 6.1.4.3.2. Intercorrelações dos resultados das escalas na amostra total

Com o objectivo de estudar a relação entre as escalas do ICARPC, calcularam-se as intercorrelações dos resultados das escalas na amostra total. A análise do quadro 6.29 permite verificar que os resultados obtidos evidenciam elevados índices de correlação

entre as escalas do ICARPC. Estes índices de correlação são todos significativos ( $p < 0.01$ ), variam entre  $r = .68$  e  $r = .43$ , sendo de  $r = .54$  a correlação média entre as diferentes escalas. Estes dados estão de acordo com os obtidos em anteriores investigações com o ICARPC (Candeias, 2000, p. 219; Vale, 1997, p. 170), evidenciando que, embora o inventário procure medir a auto-eficácia associada a papéis distintos, as diferentes medidas não parecem ser totalmente independentes entre si, "o que seria de esperar, uma vez que é provável que as crenças de auto-eficácia associadas a um determinado papel, influenciem a forma como as pessoas se avaliam em termos de eficácia pessoal em outros papéis" (Vale, 1997, p. 171).

Quadro 6.29  
ICARPC

*Matriz de intercorrelações das escalas*

Escalas	Estudante	Trabalhador	Ser. Comu.	Casa	Temp. Livres
Estudante	-				
Trabalhador	.68	-			
Ser. Comu.	.47	.44	-		
Casa	.49	.56	.51	-	
Temp. Livres	.55	.64	.43	.55	-

A escala relativa ao papel de *Trabalhador*, é a que apresenta as mais elevadas correlações, de .68 com a de *Estudante* e de .64 com a de *Tempos Livres*. Estes resultados são semelhantes aos obtidos por Vale (1997, p. 170), em que estas escalas também apresentaram entre si os índices de correlação mais elevados. Também Candeias (2000, p. 218) obteve um elevado índice de correlação entre as escalas de *Estudante* e de *Trabalhador*.

#### 6.1.4.3.3. A Estrutura Factorial

*Análise factorial dos itens.* O estudo de análise factorial, ao nível dos itens, permite um conhecimento da estrutura do inventário e clarificar alguns resultados anteriormente analisados, especialmente os relativos às relações entre as escalas do ICARPC. Na análise em componentes principais ao nível dos itens, com os dados da amostra total, a utilização do critério de Kaiser para extracção do número de factores, permitiu obter uma solução de oito factores que explicam 56.85% da variância dos resultados (quadro 6.30). A matriz factorial rodada (apêndice B 7), permite-nos



constatar que os itens da escala de *Trabalhador* têm fortes saturações no factor relativo ao papel de estudante. Assim, o factor I surge como um factor que se define pela saturação de itens da escala de *Estudante* (itens 2, 8, 9 e 10) e de itens da escala de *Trabalhador* (itens 2, 3, 4 e 6). Os restantes itens destas escalas definem os factores VIII (itens 1, 3,4, e 5 da escala de *Estudante*) e V (itens 5, 7, 8, 9, 10 da escala de *Trabalhador*). O factor II define-se pela totalidade dos itens da escala de *Tempos Livres* e o factor III por sete itens da escala *Casa/Família* (itens 1, 2, 3, 7, 8, 9 e 10). Os restantes itens desta escala (itens 4, 5, 6) definem o factor VI. Por sua vez, o factor IV define-se pelos itens 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, e 10 da escala de *Serviços à Comunidade*. Quanto aos restantes itens desta escala, temos que o item 3 define o factor VII, e o item 6 está integrado no factor V.

Quadro 6.30  
ICARPC

Valores próprios e variância explicada

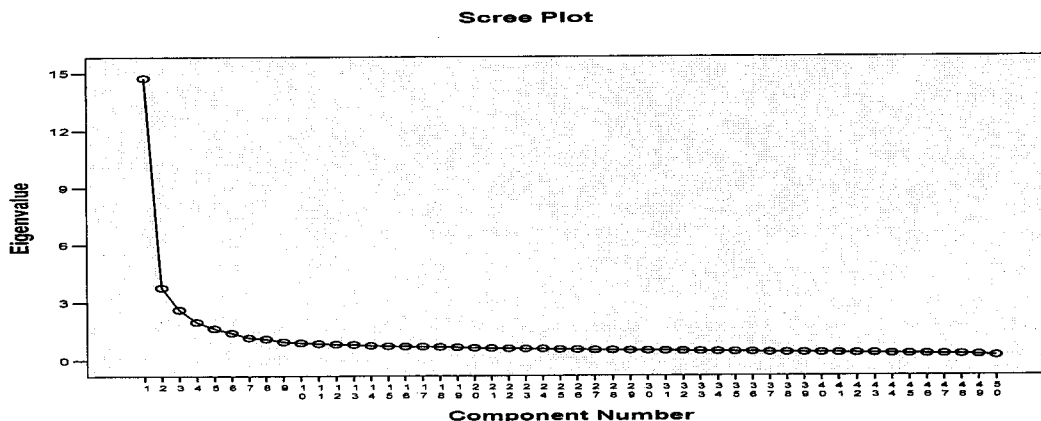
Factores	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Valores Próprios (A.P)	1.58	1.54	1.51	1.48	1.46	1.44	1.41	1.39	11,81
Valores Próprios (K)	14.73	3.76	2.61	1.98	1.65	1.42	1.17	1.11	28.42
Variância	29.47	7.51	5.23	3.96	3.29	2.83	2.34	2.22	56.85

Legenda: A. P. - valores próprios obtidos pelo método de análise paralela; K - valores próprios obtidos pelo método Kaiser.

Procurando maior fundamentação para a estrutura factorial do ICARPC, também se recorreu a outros critérios para extracção do número de factores, a saber, o método de análise paralela (quadro 6.29) e o método do cotovelo (figura 6.2).

Figura 6.2  
ICARPC

Gráfico dos valores próprios obtidos por análise factorial dos itens, em componentes principais



Ambos apontam para uma estrutura de seis factores. O factor VI pode considerar-se residual, uma vez que se define por dois itens da escala *Casa/Família* (itens 4 e 5) e pelo item 3 da escala de *Serviços à Comunidade*.

Dada a diversidade de estruturas factoriais propostas, considerámos como último critério para escolher o número de factores, o do modelo teórico subjacente à construção do ICARPC. Neste caso, forçando uma estrutura em cinco factores, foi possível uma solução que explica 49.46% da variância dos resultados (quadro 6.31), e que genericamente, correspondem às escalas do inventário. O factor I define-se por oito itens da escala de *Estudante* (1, 2, 3, 4, 5, 8, 9 e 10), a que se acrescentam quatro itens da escala de *Trabalhador* (11, 13, 14 e 16). O factor II define-se pela totalidade dos itens da escala de *Tempos Livres*, enquanto que o factor III tem saturações superiores a .50 em oito itens da escala *Casa/Família*. Os outros itens desta escala (itens 4 e 6) também têm saturações próximas de .50 neste factor. O factor IV define-se por oito itens da escala de *Serviços à Comunidade*. O item 6 desta escala tem saturação acima de .50 no factor V. Este define-se, fundamentalmente, por cinco itens da escala de *Trabalhador* (itens 5, 7, 8, 9, e 10).

Quadro 6.31

ICARPC

*Valores próprios e variância explicada (impondo cinco factores)*

<b>Factores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
<b>Valores Próprios</b>	14,74	3,76	2,62	1,98	1,65	24,73
<b>Variância</b>	29,47	7,51	5,23	3,96	3,29	49,46

*Análise factorial das escalas.* Procurando esclarecer a estrutura do ICARPC, realizou-se uma análise factorial em componentes principais ao nível das escalas. O quadro 6.32 apresenta a matriz factorial obtida, onde se pode constatar a presença de um factor que explica 62.78% da variância dos resultados. Este resultado confirma os relativos às intercorrelações das escalas (quadro 6.29), evidenciando que o ICARPC pode medir um construto mais genérico de expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira.

Em síntese, os dados sobre a estrutura factorial do ICARPC, evidenciam que o inventário apresenta três escalas (*Serviços à Comunidade*, *Casa/Família* e *Tempos Livres*) que são medidas distintas das crenças de auto-eficácia nos papéis da carreira, e

duas (*Estudante e Trabalhador*) que estão fortemente relacionadas. A estreita relação das escalas de *Estudante* e de *Trabalhador*, também foi obtida em anteriores investigações com o ICARPC (Candeias, 2000, p. 225; Vale, p. 166), podendo-se

Quadro 6.32  
ICARPC  
Matriz das escalas

Escalas	Saturação
Estudante	.812956
Trabalhador	.849685
Serviços à Comunidade	.804612
Casa/Família	.783328
Tempos Livres	.703636
Valor próprio	3.14
% Var. Explicada	62.78

explicar pela possibilidade de os jovens tenderem a estabelecer uma estreita relação entre estes dois papéis da carreira; estudar é, para eles, o seu trabalho.

#### 6.1.4.3.4. Relação do ICARPC com outras Variáveis

Nesta secção, as escalas do ICARPC são relacionadas com as variáveis demográficas (quadro 6.33), com as escalas do IPBC - R (quadro 6.33) e do *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (ISA) (quadro 6.34), de modo a complementar os indicadores de validade já obtidos.

Quadro 6.33  
Matriz de intercorrelações das variáveis demográficas,  
com as escalas do ICARPC

ICARPC	Variáveis demográficas								
	Idade	Gén.	Escol.	P. pai	P. mãe	Suces.	Aspi.	Object.	Satisf.
1. Estudante	.02	.04	.10**	-.10**	-.16**	-.18**	.25**	.26**	.34**
2. Trabalhador	.05	.01	.07*	-.01	-.05	-.03	.10**	.25**	.19**
3. Serviços à Comunidade	-.10**	.06*	-.12**	.01	-.02	-.02	.09**	.09**	.15**
4. Tempos Livres	-.01	.15**	-.04	.04	.05	.03	.04	.14**	.19**
5. Casa/Família	.05	.02	.07*	-.04	-.07*	-.03	.09**	.18**	.20**
6. ICARPC - Total	-.01	.07*	.04	-.02	-.06	-.06	.14**	.23**	.27**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

A generalidade dos índices de correlação das escalas do ICARPC com as variáveis demográficas é baixa. Só para o nível de aspiração, grau de definição dos objectivos da carreira e o nível de satisfação com os estudos frequentados, é possível

observar relações mais significativas (quadro 6.33). Neste caso destacamos os índices de correlação das escalas de *Estudante* e de *Trabalhador*, mostrando que maiores expectativas de auto-eficácia no desempenho deste tipo de actividades se relaciona com aumentos dos níveis de satisfação com os estudos, dos níveis de aspiração e com maior grau de definição dos objectivos da carreira. Este resultado, enquanto indicador de validade da prova, vai no sentido de outros, como sejam os índices de correlação significativos da escala de auto-eficácia, relativamente ao papel de estudante com o nível de escolaridade, o estatuto socioeconómico dos pais e o sucesso escolar dos participantes. Tal como esperado, revelam que os jovens com mais expectativas de auto-eficácia no papel de estudante são os que frequentam o 12º ano, os que têm mais sucesso escolar, e os que pertencem a famílias com mais alto estatuto socioeconómico. No mesmo sentido vão os índices de correlação da escala de auto-eficácia no papel de *Casa/Família*, revelando que, neste papel, as raparigas tendem a ser mais auto-confiantes do que os rapazes.

A matriz de intercorrelações das escalas do ICARPC com o as do IPBC - R (quadro 6.34), mostra que o aumento das expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira tende a reduzir a percepção de barreiras da carreira; no entanto, esta relação é mais acentuada com as escalas de *Indecisão* e de *Falta de Confiança* do IPBC - R.

*Quadro 6.34*  
*Matriz de intercorrelações das escalas do ICARPC*  
*com as escalas do IPBC - R*

IPBC-R	ICARPC				
	E.	T.	S.C.	C/F	T.L.
1. Discriminação Geral	-.08*	-.11**	-.03	-.04	-.11**
2. Discriminação Sexual	-.06	-.10**	-.04	-.05	-.10**
3. Discriminação Étnica	-.04	-.07*	.00	-.02	-.06
4. Falta de suporte	-.17**	-.17**	-.07*	-.13**	-.15**
5. Saúde	-.04	-.09*	-.03	-.07*	-.08*
6. Conflito de Papéis	-.13**	-.15**	-.08*	-.13**	-.19**
7. Restrição de Oportunidades	-.15**	-.17**	-.11**	-.17**	-.14**
8. Indecisão	-.28**	-.25**	-.16**	-.22**	-.21**
9. Limitações na Formação	-.17**	-.18**	-.10**	-.13**	-.14**
10. Falta de Confiança	-.25**	-.23**	-.14**	-.17**	-.20**
11. Falta de Interesse	-.18**	-.17**	-.10**	-.15**	-.13**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Legenda: E. - Estudante; T. - Trabalhador; S.C. - Serviços à Comunidade; C/F - Casa/Família; T. L. - Tempos Livres.

Outro indicador de validade das medidas utilizadas neste estudo, é dado pela matriz das correlações entre as escalas do ICARPC com as do ISA (quadro 6.35). Neste caso, a generalidade das escalas do ICARPC têm índices de correlação mais elevados, significativos e positivos com a escala que mede o mesmo papel da carreira no ISA. As duas exceções a este padrão, consistem em os índices de correlação das expectativas de

Quadro 6.35  
Matriz de intercorrelações das escalas do ICARPC  
com as escalas do ISA

ICARPC	ISA - Participação					Isa - Adesão				
	E.	T.	S.C.	C/F	T.L.	E.	T.	S.C.	C/F	T.L.
1. Estudante	.35**	.07	.10**	.05	.12**	.34**	.18**	.13**	.15**	.16**
2. Trabalhador	.24**	.14**	.07*	.08*	.15**	.26**	.25**	.17**	.21**	.22**
3. Serviços à Comunidade	.19**	.17**	.28**	.20**	.10**	.18**	.09**	.28**	.16**	.10**
4. Casa/Família	.22**	.11**	.08*	.29**	.07*	.26**	.18**	.18**	.36**	.12**
5. Tempos Livres	.17**	.08*	.01	.08*	.24**	.20**	.15**	.12**	.19**	.30**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Legenda: E. - Estudante; T. - Trabalhador; S.C. - Serviços à Comunidade; C/F - Casa/Família; T. L. - Tempos Livres.

auto-eficácia no papel de trabalhador serem mais elevadas com a participação e adesão ao papel de estudante do que com a participação e adesão ao papel de trabalhador, o que se pode explicar com os dados relativos à estrutura factorial do ICARPC.

Os resultados obtidos evidenciam ainda que as expectativas de auto-eficácia, em cada papel da carreira, têm índices de correlação mais elevados com o mesmo papel da parte de adesão do ISA do que com esse papel da carreira, na parte de participação. Isto é, as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, enquanto dimensão motivacional/afectiva do funcionamento humano, têm uma relação mais estreita com a adesão aos papéis da carreira que, também é uma dimensão afectiva desse funcionamento.

Outro tipo de indicadores de validade do ICARPC, resulta dos estudos de diferenças entre médias de resultados quanto ao género, quanto ao sucesso escolar, em função dos níveis de aspiração dos participantes e quanto aos níveis de satisfação com os estudos frequentados. Neste caso, destacamos o resultado da escala de expectativas de auto-eficácia no papel de estudante, significativamente mais elevado nos jovens que nunca haviam reprovado, relativamente aos colegas com uma ou mais reprovações,  $F(3, 1001) = 12.47, p < 0.01, \omega = .18$ , e o resultado das expectativas de auto-eficácia

relativamente ao papel de casa/família, em que as raparigas revelaram resultados significativamente superiores aos rapazes,  $F(1, 1003) = 23.20, p < 0.01, \omega = .15$ .

Para o sucesso escolar, só na escala de *Estudante* houve diferenças significativas entre médias de resultados,  $F(3, 1001) = 12.47, p < 0.01, \omega = .18$ , favoráveis aos jovens que nunca reprovaram relativamente a todos os outros.

Quanto ao nível de aspiração, obtiveram-se diferenças significativas nas escalas de *Estudante*, *Trabalhador*, *Tempos Livres* e *Serviços à Comunidade*,  $F(3, 1001) = 23.17, p < 0.01, \omega = .25$ ,  $F(3, 1001) = 6.08, p < 0.01, \omega = .12$ ,  $F(3, 1001) = 3.26, p < 0.05, \omega = .31$ ,  $F(3, 1001) = 3.23, p < 0.05, \omega = .08$ , respectivamente. As comparações múltiplas, *a posteriori*, evidenciaram que expectativas de auto-eficácia mais elevadas nestes papéis da carreira se relacionavam com maiores níveis de aspiração dos participantes.

Finalmente, quanto à satisfação com os estudos frequentados, os resultados mostram diferenças significativas na totalidade das escalas: *Estudante*, *Trabalhador*, *Serviços à Comunidade*, *Casa/Família* e *Tempos Livres*,  $F(3, 1001) = 45.76, p < 0.01, \omega = .34$ ,  $F(3, 1001) = 12.87, p < 0.01, \omega = .18$ ,  $F(3, 1001) = 14.64, p < 0.01, \omega = .20$ ,  $F(3, 1001) = 12.52, p < 0.01, \omega = .18$ ,  $F(3, 1001) = 8.46, p < 0.01, \omega = .15$ , respectivamente. Comparações múltiplas *a posteriori* permitiram esclarecer que estas diferenças entre médias de resultados são sempre favoráveis aos participantes satisfeitos ou muito satisfeitos com os seus estudos relativamente aos que estão insatisfeitos ou algo satisfeitos com os mesmos.

Estes resultados vão no sentido dos obtidos no estudo das intercorrelações das escalas do ICARPC com as variáveis demográficas, isto é, expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, fundamentalmente nos de estudante e de trabalhador, relacionam-se, por um lado, com mais sucesso escolar e satisfação com os estudos frequentados, por outro lado, com maiores níveis de aspiração e maior grau de definição dos objectivos da carreira. Tais resultados constituem-se como indicadores da validade do ICARPC e, ao mesmo tempo, apontam para a importância do construto de auto-eficácia na explicação da relação entre as experiências académicas e os projectos vocacionais dos participantes nesta investigação.

#### 6.1.4.4. O Inventário sobre a Saliência das Actividades (ISA)

##### 6.1.4.4.1. Origem e Desenvolvimento

A medida da saliência das actividades fez-se pela aplicação da versão portuguesa da terceira edição do *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (Ferreira Marques e Miranda, 1995). O construto saliência das actividades, avaliado por este instrumento, parte de duas ideias centrais à teoria Ciclo de Vida/Espaço de Vida: 1) a carreira dos indivíduos envolve um conjunto de papéis, cuja importância relativa é influenciada pela fase da carreira em que os indivíduos se encontram, por variáveis pessoais como as experiências de socialização, pelos valores, pela representação que as pessoas têm da possibilidade de concretização desses valores nos diferentes papéis da carreira, e por variáveis situacionais como as relativas à estrutura de oportunidades; 2) o conhecimento acerca da prontidão dos indivíduos para lidar com os desafios da carreira, nomeadamente os que se prendem com as escolhas, passa pela avaliação da importância relativa dos papéis da carreira (Super, 1990, p. 219).

Respondendo a esta necessidade, o *Inventário sobre a Saliência das Actividades* (ISA), construído no âmbito do projecto *Work Importance Study*, tem por objectivo avaliar a importância relativa dos cinco papéis da carreira (Nevill e Super, 1986). As actividades consideradas são descritas da seguinte forma (Ferreira Marques e Miranda, 1995, p. 70): *Estudo* - fazer cursos, assistir às aulas diurnas ou nocturnas, a conferências, a realizar trabalhos de laboratório, preparar as aulas, estudar numa biblioteca ou em casa e estudar por si mesmo; *Trabalho* - actividades com ordenado ou à tarefa, num emprego ou por conta própria; *Tempos Livres* - praticar desporto, ver televisão, dedicar-se aos passatempos preferidos, ir ao cinema, ao teatro ou a outros espectáculos, ler, descansar, não fazer nada e conviver com a família e amigos; *Casa e Família* - cuidar do quarto, da casa, tratar das refeições e fazer a posterior limpeza necessária, fazer compras e cuidar de familiares, como filhos ou parentes idosos; *Serviços à Comunidade* - actividades em organizações comunitárias, como grupos recreativos, escuteiros, cruz vermelha, centros de serviço social, associações locais, partidos políticos e sindicatos.

Cada uma destas actividades é avaliada, relativamente às três dimensões da saliência das actividades - adesão, participação, e valores e actividades. A de

participação avalia o que o indivíduo faz ou fez recentemente em cada um dos cinco papéis; a de adesão leva o indivíduo a indicar o que sente em relação a cada uma das actividades ou papéis; a de valores e actividades avalia em que medida o indivíduo tem ou terá oportunidades, no momento e no futuro, para realizar valores importantes em cada um dos cinco papéis. As dez questões da parte de participação, são antecedidas pela frase "O que realmente faz ou fez recentemente em... ..actividades de ..."); por sua vez, as dez relativas à adesão são antecedidas pela frase "O que sente em relação a... ..actividades de..."; finalmente, para a parte de valores e actividades, as 18 questões que a constituem são antecedidas pela frase "Que oportunidades tenho agora ou terei no futuro para... ..actividades de...". Aos itens de cada uma destas partes, os indivíduos devem responder numa escala de quatro pontos (de 1 - "Nunca ou raramente" - "Pouco ou nada" a 4 - "Quase sempre ou sempre" - "Muito").

O inventário permite obter um total de 15 resultados - cinco da participação em cada tipo de actividade, cinco da adesão a cada tipo de actividade e cinco dos valores e actividades em cada tipo de actividade. Nesta última parte é ainda possível obter um sub-total, considerando apenas os 14 valores seleccionados internacionalmente, o que favorece a realização de comparações internacionais (Afonso, 1987, p.56; Duarte, 1993, p. 215; Ferreira Marques e Miranda, 1995, p. 72).

No presente estudo só se aplicaram as partes do ISA relativas à participação e à adesão às actividades da carreira, de modo a reduzir o tempo de aplicação. Para evitar equívocos, nos cadernos e folhas de resposta foram retiradas todas as referências à avaliação relativa à parte de valores e actividades.

#### *6.1.4.4.2. A Consistência Interna e a Homogeneidade dos Itens das Escalas*

Nesta investigação, o ISA evidenciou bons índices de consistência interna, expressos em resultados com coeficientes de correlação alfa de Cronbach variando entre .84 e .91, nas escalas da parte de participação, e entre .85 e .91, nas escalas da parte de adesão (quadro 6.36). Na parte de participação, nenhum item aumenta a precisão dos resultados da escala a que pertence quando retirado da mesma, enquanto que na parte de adesão, só o item 88 da escala de *Serviços à Comunidade* tende a aumentar ligeiramente a precisão dos resultados da escala, quando retirado.



Quadro 6.36  
ISA

Coeficientes alfa de Cronbach ao nível dos itens na amostra total

PARTICIPAÇÃO									
Estudo		Trabalho		Serv. Comum.		Casa/Família		Temp. Livres	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
1	.8272	2	.8939	3	.9077	4	.8522	5	.8666
6	.8340	7	.8989	8	.9085	9	.8532	10	.8654
11	.8104	12	.8987	13	.9096	14	.8544	15	.8704
16	.8140	17	.8882	18	.9030	19	.8401	20	.8596
21	.8401	22	.8916	23	.9021	24	.8505	25	.8705
26	.8276	27	.8856	28	.9020	29	.8398	30	.8586
31	.8205	32	.8872	33	.9007	34	.8405	35	.8568
36	.8197	37	.8857	38	.9019	39	.8426	40	.8553
41	.8128	42	.8911	43	.9020	44	.8395	45	.8645
46	.8344	47	.9003	48	.9138	49	.8612	50	.8736
<b>Alfa</b>	<b>.8434</b>	<b>Alfa</b>	<b>.9020</b>	<b>Alfa</b>	<b>.9144</b>	<b>Alfa</b>	<b>.8628</b>	<b>Alfa</b>	<b>.8824</b>
ADESÃO									
Estudo		Trabalho		Serv. Comum		Casa/Família		Temp. Livres	
Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i	Itens	Alfa s-i
51	.8931	52	.8292	53	.9027	54	.9027	55	.9023
56	.8854	57	.8246	58	.8990	59	.8968	60	.8967
61	.8857	62	.8263	63	.8986	64	.8974	65	.8992
66	.8955	67	.8273	68	.8950	69	.8953	70	.8938
71	.8834	72	.8283	73	.8974	74	.8952	75	.8945
76	.8853	77	.8267	78	.8976	79	.8949	80	.8947
81	.8842	82	.8460	83	.9035	84	.8978	85	.8961
86	.8960	87	.8339	88	.9126	89	.9064	90	.9056
91	.8818	92	.8277	93	.8985	94	.8955	95	.8975
96	.8875	97	.8340	98	.8991	99	.8999	100	.9032
<b>Alfa</b>	<b>.8982</b>	<b>Alfa</b>	<b>.8523</b>	<b>Alfa</b>	<b>.9094</b>	<b>Alfa</b>	<b>.9073</b>	<b>Alfa</b>	<b>.9083</b>

Legenda: Alfa s-i (sem o item) precisão do resultado da escala quando do total da escala não faz parte o resultado do item. O item é identificado pelo seu número no inventário

Os indicadores da homogeneidade dos itens nas escalas também são muito bons:

1) em todas as escalas da parte de participação e da parte de adesão, os itens têm correlações elevadas com o total da sua escala, quer quando para esse total se tem em conta o resultado do item, quer quando o resultado do item não é tido em conta no resultado total da escala (quadro 6.37); 2) em todas as escalas da parte de participação e da parte de adesão, a média das intercorrelações dos itens, em cada uma das escalas, é elevada: entre  $r = .35$  e  $r = .52$ , na parte de participação e entre  $r = .37$  e  $r = .51$ , na parte de adesão (quadro 6.37).

## Quadro 6.37

## ISA

*Correlações dos itens com o resultado total da escala a que pertencem  
Média das intercorrelações dos itens na amostra total*

PARTICIPAÇÃO														
Estudo			Trabalho			Serv. à Comum.			Casa/Família			Tempos Livres		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
1	.61	.51	2	.70	.63	3	.71	.64	4	.61	.51	5	.65	.57
6	.55	.43	7	.64	.55	8	.70	.63	9	.61	.50	10	.67	.58
11	.69	.59	12	.63	.54	13	.68	.60	14	.59	.48	15	.65	.54
16	.74	.66	17	.78	.72	18	.78	.72	19	.74	.66	20	.74	.67
21	.54	.39	22	.74	.67	23	.80	.73	24	.65	.54	25	.66	.55
26	.61	.51	27	.81	.75	28	.80	.74	29	.74	.66	30	.75	.67
31	.68	.58	32	.79	.73	33	.81	.76	34	.73	.65	35	.77	.70
36	.69	.60	37	.81	.75	38	.80	.74	39	.71	.63	40	.78	.72
41	.74	.66	42	.75	.67	43	.80	.74	44	.74	.66	45	.68	.60
46	.60	.46	47	.64	.54	48	.65	.55	49	.56	.43	50	.61	.49
Amp.	.19	.27	Amp.	.18	.21	Amp.	.15	.21	Amp.	.18	.23	Amp.	.16	.23
Média	.65	.54	Média	.73	.66	Média	.75	.69	Média	.67	.57	Média	.70	.61
M. I. I.		.35	M. I. I.		.49	M. I. I.		.52	M. I. I.		.39	M. I. I.		.43
ADESÃO														
Estudo			Trabalho			Serv. à Comum.			Casa/Família			Tempos Livres		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
51	.64	.56	52	.65	.56	53	.71	.63	54	.67	.59	55	.69	.60
56	.75	.68	57	.70	.61	58	.78	.72	59	.76	.69	60	.76	.70
61	.76	.68	62	.68	.59	63	.77	.70	64	.75	.68	65	.74	.66
66	.64	.54	67	.67	.59	68	.81	.76	69	.78	.71	70	.80	.74
71	.78	.71	72	.68	.57	73	.78	.72	74	.78	.72	75	.79	.73
76	.75	.69	77	.68	.60	78	.78	.72	79	.78	.72	80	.79	.73
81	.77	.70	82	.56	.41	83	.69	.62	84	.74	.68	85	.77	.70
86	.60	.51	87	.60	.51	88	.56	.46	89	.61	.53	90	.66	.56
91	.80	.74	92	.69	.57	93	.77	.70	94	.78	.71	95	.75	.68
96	.73	.65	97	.63	.51	98	.76	.69	99	.72	.64	100	.66	.59
Amp.	.20	.23	Amp.	.14	.20	Amp.	.25	.30	Amp.	.17	.19	Amp.	.13	.18
Média	.72	.65	Média	.65	.55	Média	.74	.67	Média	.74	.67	Média	.74	.67
M. I. I.		.47	M. I. I.		.37	M. I. I.		.51	M. I. I.		.50	M. I. I.		.50

Legenda: C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item; S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item; Amp. – Amplitude das correlações; Média – Média das correlações; M.I.I. - Média das intercorrelações dos itens; O item é identificado pelo seu número no inventário

6.1.4.4.3. *Intercorrelações dos resultados das escalas na amostra total*

De modo a estudar a relação entre as diferentes escalas do ISA a matriz de intercorrelações é apresentada no quadro 6.38.

É possível observar que um padrão de resultados refere-se à generalidade das escalas de actividades de uma parte do inventário terem correlações mais elevadas com

as homónimas da outra parte. A excepção regista-se na actividade de trabalho, em que a correlação entre a participação e a adesão é de  $r = .37$ . Estes resultados são semelhantes

*Quadro 6.38*  
*ISA*  
*Matriz de intercorrelações dos resultados das escalas,*  
*nas partes de participação e de adesão*

Escalas	E.P.	T.P.	SC.P	C/F.P	TL.P.	E.A	T.A.	SC.A	C/F.A	TL.A.
E.P.	-									
T.P.	.16	-								
SC.P	.20	.39	-							
C/F.P	.26	.38	.33	-						
TL.P.	.09	.08	.11	.25	-					
E.A	.70	.08	.11	.21	.07	-				
T.A.	.32	.37	.09	.19	.12	.45	-			
SC.A	.20	.23	.63	.23	.08	.29	.39	-		
C/F.A	.27	.25	.19	.63	.20	.35	.43	.35	-	
TL.A.	.06	.06	.00	.12	.65	.18	.22	.14	.28	-

Legenda: às iniciais de cada tipo de actividade (E-Estudo, T-Trabalho, SC-Serviços à Comunidade, C/F-Casa/Família, TL-Tempos Livres) acrescenta-se a inicial da parte do inventário (P-Participação, A-Adesão)

aos obtidos em estudos anteriores com amostras de estudantes portugueses do ensino secundário (Afonso, 1987, p. 129-131; Ferreira Marques, 1989, p. 153-156; 1995, p.184; Pinto, 1984, p. 50-51; Vale, 1997, p. 205).

Entre actividades diferentes, os coeficientes de correlação mais elevados na parte de participação são entre *Trabalho-Serviços à Comunidade* ( $r = .39$ ), *Trabalho-Casa/Família* ( $r = .38$ ). Na parte de adesão, são entre *Trabalho-Estudo* ( $r = .45$ ), *Trabalho-Serviços à Comunidade* ( $r = .39$ ) e *Trabalho-Casa/Família* ( $r = .43$ ). Por outro lado, as correlações mais baixas verificam-se entre a participação e a adesão a actividades de *Tempos Livres*, e a participação e adesão nas restantes actividades. Este conjunto de resultados relativos a correlações entre diferentes tipos de actividades, tem algum paralelo com os obtidos por Vale (1997, p. 207) e Pinto (1984, p. 52).

6.1.4.4.4. *A estrutura factorial*

*A parte da participação.* Para conhecer a estrutura factorial do ISA que os dados da amostra total permitiram obter, começou-se por fazer uma análise factorial em componentes principais ao nível dos itens, com os dados da amostra total. Utilizou-se o critério de Kaiser para extracção do número de factores, obteve-se uma solução de nove factores que explicam 61.07% da variância total dos resultados (quadro 6.39).

Quadro 6.39

ISA

*Análise factorial da parte de participação**Valores próprios e variância explicada na matriz rodada*

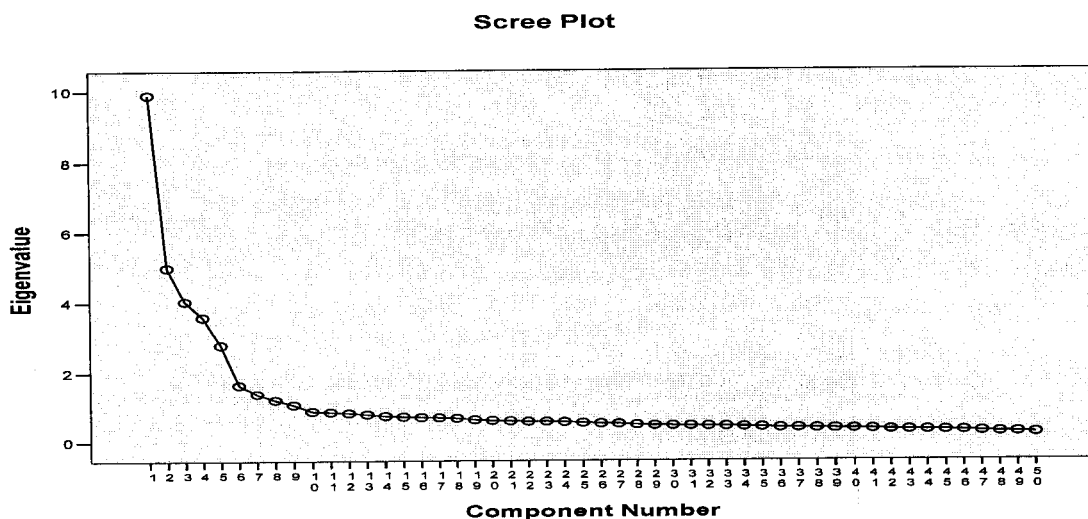
<b>Factores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>Total</b>
<b>Valores Próprios (A.P)</b>	1.46	1.41	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.26	1.24	10.76
<b>Valores Próprios (K)</b>	9.89	5.01	4.03	3.57	2.78	1.63	1.37	1.20	1.06	30.54
<b>Variância</b>	11.38	10.42	9.80	8.62	8.32	3.48	3.31	2.99	2.79	61.07

Legenda: A. P. = valores próprios obtidos pelo método de análise paralela; K = valores próprios obtidos pelo método Kaiser.

O factor I é definido pelos itens 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 e 42, todos relativos ao papel de trabalhador. O factor II define-se a partir dos itens 5, 10, 20, 25, 30, 35, 40 e 45, relativos ao papel de tempos livres. Por sua vez, o factor III define-se com os itens 1, 11, 16, 26, 31, 36 e 41, relacionados com o papel de estudante. O factor IV define-se pelos itens 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 e 43, que têm a ver com o papel de serviços à comunidade. O factor V é definido pelos itens 4, 9, 19, 29, 34, 39 e 44, relacionados com o papel familiar. Os restantes factores explicam percentagens mínimas de variância de resultados, e são definidos por um número muito reduzido de itens. Assim, no factor VI, os itens 47, 48, e 49, relativos aos papéis de trabalhador, serviços à comunidade, familiar, têm saturações acima de .50. No entanto, o item 48 também tem uma saturação acima de .50, no factor relativo às actividades de serviços à comunidade. O factor VII define-se pelos itens 21 e 24, relativos a actividades de estudo e de casa/família, respectivamente, enquanto que o factor VIII é definido pelo item 6, relativo à actividade de estudante. Finalmente, no factor IX são os itens 14 e 15, relativos a actividades de casa e de tempos livres, que têm saturações acima de .50. Note-se que o item 15 também tem uma saturação acima de .50, no factor relativo às actividades de tempos livres.

O recurso a outros critérios, para extracção do número de factores, como o *Scree teste* de Catell (figura 6.3) e o método de análise paralela (quadro 6.39), permitiram dados apontando para uma estrutura de cinco e sete factores, respectivamente. Estes resultados foram confirmados com a realização de uma análise factorial em componentes principais, em que se impôs a condição da extracção de apenas cinco factores (quadro 6.40). A solução factorial obtida explica 50.56% da variância dos resultados, e cada um dos factores corresponde a uma das cinco escalas de actividades do ISA (apêndice B 8).

*Figura 6.3*  
 ISA – Parte de participação  
 Gráfico dos valores próprios obtidos por  
 análise factorial dos itens, em componentes principais



Do primeiro ao quinto factores, correspondem as escalas *Trabalhador*, *Tempos Livres*, *Estudante*, *Serviços à Comunidade* e de *Casa/Família*, respectivamente.

*Quadro 6.40*  
 ISA - Parte de participação  
 Análise factorial (impondo cinco factores)  
 Valor próprio e percentagem da variância explicada na matriz rodada

<b>Factores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
<b>Valores Próprios</b>	5.81	5.44	5.05	4.65	4.34	25.29
<b>Variância</b>	11.62	10.88	10.09	9.30	8.68	50.56

*A parte de adesão.* Relativamente à parte de adesão do ISA, a análise factorial em componentes principais, utilizando o critério de Kaiser para determinar o número de factores, permitiu obter uma solução de oito factores, que explicam 61.83% da variância total dos resultados (quadro 6.41). O factor I define-se pelos itens 53, 58, 63, 68, 73, 78, 83, 93 e 98, relativos às actividades de serviços à comunidade. Por sua vez, o factor II caracteriza-se pela totalidade dos itens da escala de actividades de tempos livres. O factor III define-se pelos itens 51, 56, 61, 66, 71, 76, 81, 91, e 96, referentes à escala de actividades de estudo. O factor IV refere-se às actividades de casa/família, uma vez que os itens que o definem (54, 59, 64, 69, 74, 79, 84, 94 e 99) têm a ver com esse tipo de actividade. O factor V define-se pelos itens 52, 57, 62, 67 e 77, relativos a actividades de trabalho. O factor VI é definido pelos itens 72, 82 e 92, que têm a ver com

*Quadro 6.41*  
*ISA - Análise factorial da parte de adesão*  
*Valor próprio e percentagem da variância explicada na matriz rodada*

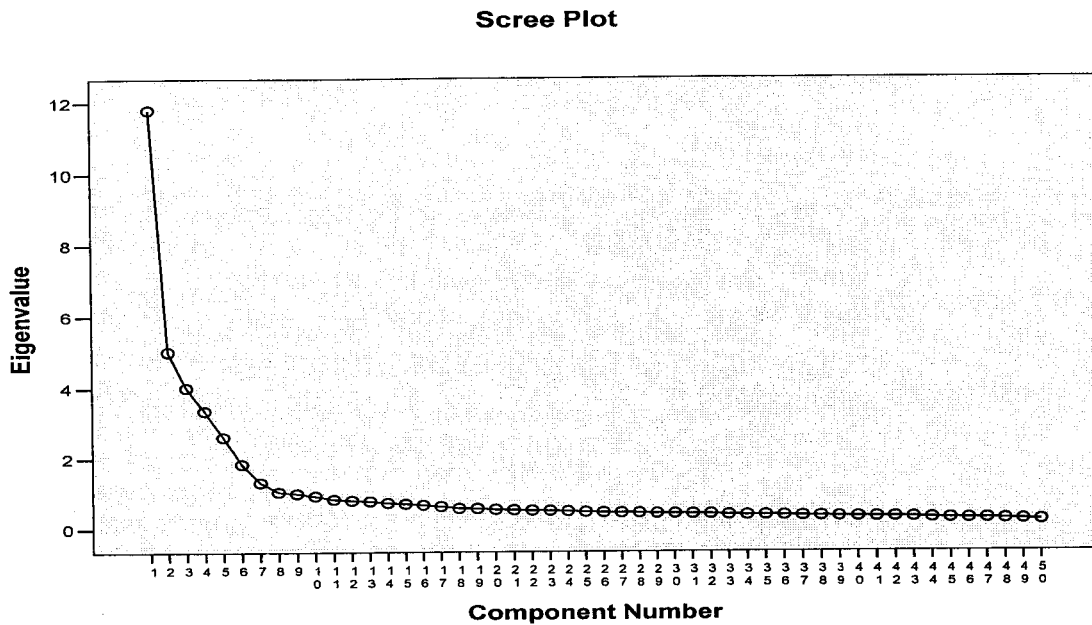
<b>Factores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>Total</b>
<b>Valores Próprios (A.P)</b>	1.46	1.41	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.26	10.76
<b>Valores Próprios (K)</b>	11.79	5.01	4.00	3.35	2.60	1.83	1.30	1.03	30.91
<b>Variância</b>	11.23	11.07	10.75	10.22	8.13	4.12	3.70	.61	61.83

Legenda: A. P. = valores próprios obtidos pelo método de análise paralela; K = valores próprios obtidos pelo método Kaiser.

actividades de trabalho, pelo que surge como extensão do quinto factor. O factor VII define-se pelos itens 86, 87, 88 e 89, das actividades de estudo, trabalho, serviços à comunidade e casa/família, respectivamente. Finalmente, o factor VIII define-se pelo item 97, relativo a actividades de trabalho.

Como se pode observar na figura 6.4, o *scree test* de Catell aponta para uma estrutura de seis factores da parte de adesão do ISA, enquanto que o método de análise paralela (quadro 6.41) permitiu uma solução de sete factores.

Figura 6.4  
ISA – Parte de adesão  
Gráfico dos valores próprios obtidos por  
análise factorial dos itens, em componentes principais



Para confirmar a hipótese teórica de cinco factores correspondendo às cinco actividades em que a participação é avaliada, fez-se uma análise factorial em componentes principais impondo cinco factores (apêndice B 9). Esta solução factorial explica 53.49% da variância dos resultados (quadro 6.42). O factor I define-se pela generalidade dos itens da escala de *Serviços à Comunidade*, à excepção do item 88 que, apesar de pertencer a esta escala, satura no factor V relativo a actividades de estudo.

Quadro 6.42  
ISA - Parte de adesão  
Análise factorial (impondo cinco factores)  
Valor próprio e percentagem da variância explicada na matriz rodada

Factores	1	2	3	4	5	Total
Valores Próprios	5.65	5.56	5.59	5.18	4.87	26.85
Variância	11.31	11.11	10.98	10.36	9.73	53.49

O factor II corresponde ao dos itens da escala de actividades de tempos livres, enquanto que o factor III é saturado pela totalidade dos dez itens da escala de actividades de estudo. O factor IV define-se pela totalidade dos itens da escala relativa a actividades de casa/família. Por fim, o factor V corresponde à escala de actividades de trabalho. Neste

factor há um conjunto de itens relativos a actividades de trabalho (itens 52, 57, 62, 67, 72 e 77) com saturações acima de .50 e outros três (itens 82, 92 e 97) com saturações ligeiramente abaixo de .50 no factor. Neste quinto factor ainda satura o item 88, relativo a actividades de serviços à comunidade.

Em síntese, a análise factorial ao nível dos itens, das partes de participação e de adesão do *Inventário sobre a Saliência das Actividades*, identificou cinco factores, definidos pelos itens relativos a cada uma das cinco escalas de actividades. No entanto, o facto de alguns itens das escalas de participação e de adesão a actividades de trabalho tenderem a saturar nas escalas de adesão e de participação em actividades de estudo, revela a menor independência destas escalas. Este dado, com paralelismo nos das expectativas de auto-eficácia, relativamente ao mesmo tipo de actividades, aponta mais uma vez para a possibilidade de os jovens tenderem a estabelecer uma estreita relação entre estes dois papéis da carreira, como se para estes jovens estudar fosse o seu trabalho.

Globalmente, o conjunto de resultados permite considerar, com alguma confiança, os factores como indicadores da participação e da adesão associada a papéis distintos, constituindo-se como um indicador da validade de construto do inventário.

*Análise factorial ao nível das escalas na amostra total.* Na continuidade do estudo da relação entre as escalas do ISA, fez-se a análise factorial, em componentes principais, às escalas do inventário. Como se pode observar no quadro 6.43, foram isolados quatro factores com valor próprio superior a 1.00, que explicam 73.18% da variância dos resultados.

Os resultados voltam a confirmar a menor independência das escalas de actividades de trabalho, relativamente às restantes. Neste sentido, o primeiro factor é saturado pela adesão e participação em actividades de estudo e pela adesão a actividades de trabalho. A participação em actividades de trabalho satura no segundo factor, relativo à participação e adesão em actividades de casa/família. Por sua vez, os factores III e IV definem-se fundamentalmente pelas escalas de participação e adesão em actividades de tempos livres e de serviços à comunidade, respectivamente.



*Quadro 6.43*  
*ISA*  
*Análise factorial ao nível das escalas na amostra total*  
*Matriz dos factores rodada*

Escalas	Factores			
	I	II	III	IV
E.P.	,8267*	,1114	-,0328	,0779
T.P.	,0188	,6215*	-,0526	,3584
SC.P	,0080	,2202	-,0135	,8874*
C/F.P	,1136	,8689*	,1051	,0932
TL.P.	,0095	,1413	,8820*	,0481
E.A	,9136*	,0483	,0661	,0629
T.A.	,5871*	,2888	,1469	,1801
SC.P	,2835	,1027	,1007	,8360*
C/F.A	,3577	,7234*	,2194	,0482
TL.A.	,1300	,0407	,9083*	,0151
Valor próprio	2.21	2.10	1.82	1.32
Variância Explicada	21.06%	19.05%	16.53%	11.99%

Legenda: às iniciais de cada tipo de actividade (E-Estudo, T-Trabalho, SC-Serviços à Comunidade, C/F-Casa/Família, TL-Tempos Livres) acrescenta-se a inicial da parte do inventário (P-Participação, A-Adesão).

#### *6.1.4.4.5. Relação do ISA com outras Variáveis*

Com a presente amostra, o estudo da relação entre as escalas do ISA com as variáveis demográficas (quadro 6.44), com as escalas do IPBC-R e com as escalas do ICARPC (ver quadro 6.35) permite-nos obter dados complementares sobre a validade da medida da saliência das actividades, e importantes para fundamentar os estudos diferenciais e de processo da percepção de barreiras da carreira. A análise do quadro 6.44 permite constatar: 1) com o aumento da idade, tende a haver maior participação e adesão ao papel de trabalhador; 2) as raparigas dão maior saliência ao papel de estudante do que os rapazes, o que é consonante com a maior participação destes no papel de tempos livres; 3) as raparigas têm maior adesão do que os rapazes à generalidade dos papéis da carreira; 4) os jovens do 12º ano têm maior participação no papel de estudante e maior adesão ao de trabalhador do que os do 9º ano; 5) com o decréscimo do nível profissional do pai, tende a haver maior participação no papel de casa/família; 6) maiores níveis de sucesso escolar relacionam-se com maior participação e adesão no papel de estudante, e menor participação no papel de trabalhador e de casa e família bem como menor adesão a este papel; 7) maiores níveis de aspiração relacionam-se com maior participação e adesão no papel de estudante, menor participação nos papéis de trabalhador e de casa/família; 8) maior grau de definição dos

objectivos da carreira tende a relacionar-se com maior participação e adesão ao papel de estudante e com maior adesão à generalidade dos papéis da carreira; 9) a maior satisfação com os estudos relaciona-se, fundamentalmente com maior participação e adesão ao papel de estudante.

*Quadro 6.44*  
*Matriz de intercorrelações das escalas do ISA*  
*com as variáveis demográficas*

Escalas	Variáveis demográficas								
	Idade	Gén.	Escol.	P. pai	P. mãe	Suc.	Aspi.	Object.	Satisf.
<b>Participação</b>									
Estudante	.04	.27**	.13**	-.05	-.07*	.16**	.28**	.16**	.36**
Trabalhador	.13**	-.08	.01	.05	.03	-.24**	-.16**	.09*	-.05
Serviços à Comunidade	-.02	.02	-.05	.03	.03	-.06*	.02	.07*	.04
Casa/Família	.04	.20**	-.09**	.14**	.08**	-.17**	-.19**	.04	.05
Tempos Livres	-.07*	-.13**	-.09**	.00	-.08**	-.02	-.02	.09**	.00
<b>Adesão</b>									
Estudante	.01	.30**	.09**	-.03	-.05	.18**	.33**	.15**	.35**
Trabalhador	.20**	.11**	.22**	.01	-.01	-.04	.06	.26**	.08*
Serviços à Comunidade	.07*	.13**	.07*	.03	-.01	-.03	.08*	.11**	.02
Casa/Família	.12**	.15**	.06	.10	.07*	-.12**	-.06	.10**	.02
Tempos Livres	-.01	-.07*	-.02	.00	-.06	.01	.08*	.10**	.00
	Idade	Gén.	Escol.	P. pai	P. mãe	Insu.	Aspi.	Object.	Satisf.
<b>Participação - Total</b>	.04	.08**	-.03	.05	.00	-.11**	-.03	.14**	.12**
<b>Adesão - Total</b>	.11**	.19**	.12**	.03	-.02	.01	.15**	.21**	.14**
<b>ISA - Total</b>	.09**	.16**	.06	.05	-.01	.00	.07*	.20**	.15**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Por sua vez, os resultados das intercorrelações das escalas do ISA com as escalas do IPBC-R (quadro 6.45), na amostra total, apontam para a ausência de uma relação significativa das diferentes dimensões da saliência das actividades com as da percepção de barreiras. Este resultado, de algum modo, pode ser um indicador da validade do modelo dos determinantes da saliência das actividades. Isto é, mais que a percepção de barreiras da carreira, é a percepção dos indivíduos quanto à acessibilidade dos valores nos papéis da carreira que determina a saliência dos mesmos.

Entre os resultados obtidos destacamos ainda a relação inversa entre a participação e adesão ao papel de tempos livres e os diferentes tipos de barreiras da carreira. Este resultado aponta para que a percepção de barreiras tenda a ser menor à medida que aumenta a saliência do papel de tempos livres, o que é teoricamente consistente e, por isso, mais um indicador de validade do ISA e do IPBC-R.

Quadro 6.45  
Matriz de intercorrelações das escalas do ISA  
com as escalas do IPBC-R

Escalas	IPBC-R											
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.	
<b>Participação</b>												
Estudante	.01	-.09*	.03	.04	.08	.07*	.03	-.04	.02	.02	.00	
Trabalhador	.04	.04	.06	.07*	.04	.05	.01	.01	.03	.06	.00	
Serviços à Comunidade	.06*	.05	.05	.04	.04	.06	.02	.01	.01	.02	-.02	
Casa/Família	.05	.07*	.03	.05	.05	.02	-.02	-.02	.03	.02	-.03	
Tempos Livres	-.03	-.07*	-.04	-.06	-.04	-.04	-.05	-.05	-.05	-.08*	-.02	
<b>Adesão</b>												
Estudante	.01	.07*	.03	.04	.04	.05	.00	-.03	.02	-.01	-.02	
Trabalhador	.00	.04	.04	.04	.06	.06	.05	-.02	.03	.03	-.01	
Serviços à Comunidade	.05	.11**	.10**	.09*	.04	.10	.09*	.07	.05	.06	.05	
Casa/Família	.01	.06	.06	.03	.10**	.06	-.03	-.05	.03	.02	-.01	
Tempos Livres	-.05	-.05	-.03	-.07*	-.05	.04	-.05	-.05	-.07*	-.10**	-.03	
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.	
Participação - Total	.04	.06	.04	.05	.05	.05	.00	-.03	.01	.01	-.02	
Adesão - Total	.01	.07*	.07*	.04	.07*	.07*	.02	-.02	.02	.00	.00	
ISA - Total	.03	.07*	.06	.05	.07*	.07*	.01	-.03	.02	.01	-.01	

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Legenda: Escalas - D.G. - Discriminação Geral; D.S. - Discriminação Sexual; D.E. - Discriminação Étnica; F.S. - Falta de Suporte; S. - Saúde; C.P. - Conflito de Papéis; R.O. Restrição de oportunidades; I. - Indecisão; L.F. Limitações na Formação; F.C. Falta de Confiança; F.I. Falta de Interesse

O estudo de diferenças entre médias de resultados mostram que as raparigas têm uma participação significativamente maior do que os rapazes nos papéis de estudante e de casa/família,  $F(1, 1003) = 78.88, p < 0.01, \omega = .27, F(1, 1003) = 41.17, p < 0.01, \omega = .20$ , respectivamente (quadro 6.46). Os rapazes são significativamente mais participativos nos papéis de trabalhador e de tempos livres,  $F(1, 1003) = 6.43, p < 0.05, \omega = .07, F(1, 1003) = 16.30, p < 0.01, \omega = .12$ , respectivamente. Tendo em conta a adesão aos papéis da carreira, as raparigas têm médias de resultados significativamente mais elevadas na generalidade das escalas. Só na escala de *Tempos Livres* é que os rapazes obtiveram médias de resultados significativamente superiores às raparigas,  $F(1, 1003) = 4.66, p < 0.05, \omega = .06$ .

Quadro 6.46

ISA

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados, segundo o gênero, na amostra total*

Escala	Feminino N=583		Masculino N=422		F	Total N=1005	
	Média	D.P.	Média	D.P.		Média	D.P.
<b>Participação</b>							
Estudante	2.76	0.53	2.45	0.56	78.88**	2.63	0.57
Trabalhador	1.81	0.65	1.91	0.64	6.43*	1.85	0.65
Serviços à Comunidade	1.62	0.84	1.59	0.57	0.55	1.61	0.61
Casa/Família	2.46	0.57	2.23	0.58	41.17**	2.36	0.58
Tempos Livres	2.99	0.64	3.15	0.60	16.30**	3.05	0.63
<b>Adesão</b>							
Estudante	3.14	0.58	2.75	0.69	95.38**	2.98	0.65
Trabalhador	3.27	0.57	3.14	0.57	12.67**	3.21	0.60
Serviços à Comunidade	2.51	0.72	2.32	0.71	17.07**	2.42	0.72
Casa/Família	3.00	0.64	2.80	0.67	23.90**	2.91	0.66
Tempos Livres	3.24	0.62	3.33	0.61	4.66*	3.28	0.61

\* p&lt;0.05; \*\* p&lt;0.01

Tendo em conta o nível de escolaridade, o quadro 6.47 permite observar que os jovens do 12º ano participam significativamente mais do que os do 9º ano no papel de

Quadro 6.47

ISA

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados, segundo o nível de escolaridade, na amostra total*

Escala	9º ano N=488		12º ano N=517		F	Total N=1005	
	Média	D.P.	Média	D.P.		Média	D.P.
<b>Participação</b>							
Estudante	2.55	0.59	2.70	0.53	17.47**	2.63	0.57
Trabalhador	1.84	0.66	1.86	0.64	0.15	1.85	0.65
Serviços à Comunidade	1.65	0.60	1.58	0.62	2.96	1.61	0.61
Casa/Família	2.41	0.61	2.31	0.55	7.69**	2.36	0.58
Tempos Livres	3.12	0.64	3.00	0.61	8.68**	3.05	0.63
<b>Adesão</b>							
Estudante	2.92	0.71	3.04	0.71	8.21**	2.98	0.65
Trabalhador	3.08	0.62	3.33	0.62	51.79**	3.21	0.60
Serviços à Comunidade	2.38	0.71	2.48	0.71	4.82*	2.42	0.72
Casa/Família	2.88	0.67	2.96	0.67	3.31	2.91	0.66
Tempos Livres	3.29	0.63	3.26	0.63	0.48	3.28	0.61

p&lt;0.05; \*\* p&lt;0.01

estudante,  $F(1, 1003) = 17.47, p < 0.01, \omega = .13$ . Por sua vez, os jovens que frequentam o 9º ano têm uma participação significativamente maior no papel familiar,  $F(1, 1003) = 7.69, p < 0.01, \omega = .08$ , e no de tempos livres  $F(1, 1003) = 8.68, p < 0.01, \omega = .09$ . No 12º ano de escolaridade há uma adesão significativamente maior aos papéis de trabalhador,  $F(1, 1003) = 51.79, p < 0.01, \omega = .22$ , de estudante,  $F(1, 1003) = 8.21, p < 0.01, \omega = .08$ , e de serviços à comunidade,  $F(1, 1003) = 4.82, p < 0.01, \omega = .06$ , relativamente ao que acontece com os participantes do 9º ano.

A análise do quadro 6.48 permite observar um padrão de participação nas actividades da carreira, independente do género ou do nível de escolaridade dos participantes, caracterizado pela maior saliência atribuída às actividades de tempos livres e de estudo, e a menos saliente, às de serviços à comunidade. Este padrão é coincidente com o encontrado em estudos internacionais (Sverko e Super, 1995, p. 352-353) e nacionais (Afonso, 1987, p. 152-153; Candeias, 2000, p. 193 ; Pires, 2003; Vale, 1997, p. 214-215) e com os anteriormente referidos, relativos a diferenças entre médias nas escalas do ISA, segundo o género e o nível de escolaridade dos participantes.

Quadro 6.48  
ISA

*Hierarquia das escalas, por género e nível de escolaridade, na amostra total*

Ordem na hierarquia	Feminino N=583	Masculino N=422	9º ano N=488	12º ano N=517	Total N=1005
Participação					
1º	T.L.	T.L.	T.L.	T.L.	T.L.
2º	E.	E.	E.	E.	E.
3º	C/F	C/F	C/F	C/F	C/F
4º	T.	T.	T.	T.	T.
5º	S.C.	S.C.	S.C.	S.C.	S.C.
Adesão					
1º	T.	T.L.	T.L.	T.	T.L.
2º	T.L.	T.	T.	T.L.	T.
3º	E.	C/F	E.	E.	E.
4º	C/F	E.	C/F	C/F	C/F
5º	S.C.	S.C.	S.C.	S.C.	S.C.

Legenda: E. - Estudo, T. - Trabalho, S.C. - Serviços à Comunidade, C/F - Casa/Família, T.L. - Tempos Livres; <sup>†</sup> = Diferença significativa entre o resultado dessa escala e o resultado da que a antecede na hierarquia

Na parte de adesão, a hierarquia das actividades sofre ligeiras alterações, caracterizadas por o papel de trabalhador ganhar saliência relativamente ao de estudante, nos rapazes e nas raparigas, e o papel de trabalhador passa a ser o mais saliente nas raparigas. Quanto ao nível de escolaridade, a adesão diferencia-se da participação nas actividades, pela crescente importância atribuída ao papel de trabalhador, do 9º para o 12º ano.

Este conjunto de resultados constituem-se como novos indicadores de validade do ISA. Além do referido reforço dos dados obtidos em investigações nacionais e internacionais, eles fundamentam teorização sobre o desenvolvimento da carreira (Super, 1980, 1990) e sobre a percepção de barreiras da carreira (Astin, 1984; Fassinger, 1985). No primeiro caso, validam empiricamente mudanças na saliência das actividades acompanhando mudanças nas tarefas de desenvolvimento (Super, 1980, p. 288-289; 1990, p. 212). Isto é, do 9º para o 12º ano, os jovens tendem a aumentar significativamente a sua adesão ao papel de estudante, de trabalhador e familiar, diminuindo a participação em actividades de tempos livres. No segundo, fundamentam a investigação que aponta para a importância dos processos de socialização na estruturação dos obstáculos internos e externos à carreira das mulheres, processos que podem condicionar o seu desenvolvimento da carreira (Astin, 1984, p. 123; Cardoso e Ferreira Marques, 2005, p. 10). Isto é, o facto de as raparigas referirem maior adesão e participação do que os rapazes em actividades de casa/família e de estudo e, ao mesmo tempo, expressarem maior adesão a actividades de trabalho não evita, quando mulheres, estarem mais sujeitas do que os homens a segregação no mercado de trabalho (Instituto Nacional de Estatística, 2004). A conjugação destas realidades permite fundamentar resultados de investigação apontando para que, desde cedo, as raparigas esperam significativamente mais conflito entre o papel familiar e o de trabalhador (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 74; 2005, p. 7; McWhirter 1997, p.133-134) e as mulheres vivam mais esta forma de conflito de papéis do que os homens (Phillips e Imhoff, 1997, p. 44; Swanson et al., 1991b, p. 354; 1997, p. 454).

#### 6.1.4.5. O Inventário de Desenvolvimento da Carreira

##### 6.1.4.5.1. Origem e desenvolvimento

Para medir o planeamento da carreira, utilizaram-se as escalas de planeamento da versão portuguesa do *Inventário de Desenvolvimento Vocacional* (CDI), (Ferreira Marques e Caeiro, 1981). Esta versão, uma adaptação da *School Form* do CDI, visa “medir a maturidade vocacional dos jovens do ensino secundário, a partir da avaliação do grau mais ou menos satisfatório com que resolvem as tarefas de desenvolvimento características do seu nível” (Ferreira Marques e Caeiro, 1981, p.502), podendo, por isso, também ser utilizado na avaliação de programas e serviços para a carreira.

Das cinco escalas que a versão americana contém, a adaptação portuguesa teve em conta quatro: *Planeamento da Carreira*, *Exploração da Carreira*, *Tomada de Decisão na Carreira*, e *Informação sobre a Carreira e o Mundo do Trabalho*.

A escala A, de *Planeamento da Carreira*, é uma escala de atitudes, que avalia o grau de consciência da necessidade de tomar decisões na carreira e o grau de envolvimento no planeamento da carreira, como, por exemplo, se o indivíduo é capaz de se perspectivar no futuro e prever os passos necessários à concretização dos seus planos de carreira. É composta pela subescala A1, que avalia o planeamento face à carreira em geral, e pela subescala A2, que avalia o planeamento relativamente à profissão preferida.

A escala B é a de *Exploração na Carreira*. É uma escala de atitudes face à exploração da carreira, que avalia o grau em que o jovem está “aberto ou apto a utilizar os recursos disponíveis para a orientação” (Super, 80/82, p.131). Tem uma subescala B1, que avalia o grau em que o jovem recorreria a várias fontes de informação, e uma subescala B2, que avalia a utilidade da informação fornecida pelas fontes de informação referidas em B1.

A escala C é a de *Tomada de Decisão na Carreira*. É de natureza cognitiva e avalia o conhecimento dos princípios da tomada de decisão e sua aplicação a pequenas situações problemáticas.

A escala D é a de *Informação sobre a Carreira e o Mundo do Trabalho*. Também é de natureza cognitiva, avaliando, na sua subescala D1, o conhecimento do

indivíduo acerca das tarefas de desenvolvimento e, na subescala D2, o conhecimento sobre as profissões e mundo do trabalho em geral.

O Inventário de Desenvolvimento da Carreira, para estudantes do ensino secundário, é constituído por um total de 70 itens, que possibilitam obter nove resultados a partir de igual número de escalas e subescalas: subescala A1 – 11 itens; subescala A2 – 8; subescala B1 – 9; subescala B2 – 9; escala C – 16; subescala D1 – 10; subescala D2 – 10; escala A – somatório dos itens de A1 com A2; escala B – somatório dos itens de B1 com B2 e, finalmente, escala D – somatório dos itens de D1 com D2. A cotação faz-se a partir de uma chave de cotação onde se indica a pontuação para cada item.

Na presente investigação, o caderno e folha de respostas só continham informação relativa às subescalas de planeamento, uma vez ter sido a única dimensão da maturidade vocacional avaliada.

#### *6.1.4.5.2. A Consistência Interna e a Homogeneidade dos Itens das Escalas*

Na população portuguesa, o CDI tem evidenciado coeficientes de precisão, alfa de Cronbach, mais elevados nas escalas de atitudes (acima de .70) do que nas escalas cognitivas (abaixo de .70). Corroborando a maior fragilidade psicométrica das escalas cognitivas, a análise da homogeneidade dos itens nas escalas através das correlações de cada item com a subescala e a escala em que se integra, verificou que, para o 9º e 11º anos, nas escalas de atitudes, os itens apresentam correlações mais elevadas com os resultados totais (Afonso, 1987, p. 101 e 152). Estes dados vão no sentido dos obtidos em investigações com populações de outros países (Savickas e Hartung, 1996, p. 174-175; Sundre, 2001, p. 327).

A justificação das diferenças entre os indicadores psicométricos da parte atitudinal e os da parte cognitiva, pode dever-se a dificuldades na adaptação dos itens às realidades curriculares e profissionais do nosso país (Afonso, 1987, p.152; Ferreira Marques e Caeiro, 1981, p.480), ou à possibilidade de as respostas às escalas cognitivas reflectirem mais opiniões que comportamentos ou conhecimentos (Pinkey e Bozik, 1994, p. 266).



#### 6.1.4.5.3. *A Estrutura Factorial*

Os resultados de estudos de análise factorial e os sobre as intercorrelação das escalas e subescalas do CDI, com estudantes portugueses do ensino secundário, confirmam a adaptação portuguesa em acordo com o modelo da maturidade vocacional subjacente. Estes estudos têm evidenciado a presença de dois factores: um atitudinal, envolvendo as escalas e subescalas de atitudes, e outro cognitivo, referente às escalas e subescalas cognitivas (Afonso, 1987, p. 83 e 97). No mesmo sentido vão os resultados de investigações em que só se têm utilizado as escalas de atitudes. Nestes trabalhos, os estudos de análise factorial exploratória mostram que as escalas de atitudes tendem a saturar num único factor por elas definido (Cardoso, 1999, p. 160; Janeiro, 2000, p. 94). Com universitários portugueses, Ferreira Marques e Caeiro (1981) também obtiveram uma componente atitudinal e outra cognitiva em estudos factoriais às escalas do CDI.

Em síntese, a adaptação portuguesa do CDI apresenta bons indicadores psicométricos, que passam pela confirmação de uma estrutura em dois factores, um atitudinal e outro cognitivo, e pelos bons índices de precisão, especialmente nas escalas de planeamento e de exploração da carreira. As maiores limitações ao nível dos índices de precisão das escalas cognitivas são, no entanto, um denominador comum à generalidade dos instrumentos de avaliação da maturidade vocacional (Hackett e Watkins, 1995, p. 197; Westbrook, 1984, p. 279).

Confirmando a sua utilidade, este instrumento é frequentemente usado em muitos serviços de psicologia, na caracterização de necessidades de intervenção individual ou de grupo e como critério na avaliação de programas de orientação para a carreira. No entanto, atendendo às características psicométricas das escalas cognitivas, recomenda-se uma utilização cautelosa das mesmas, em intervenções individualizadas (Sundre, 2001, p. 327).

Nesta investigação só se consideram as escalas A1, A2 e A, relativas ao planeamento da carreira, por ser a dimensão da maturidade vocacional considerada nos estudos sobre o processo de percepção de barreiras (ver capítulo 4, secção 4.1).

#### 6.1.4.5.4. *Relação do Planeamento da Carreira com outras Variáveis*

A análise do quadro 6.49 permite alguns indicadores de validade das medidas de planeamento da carreira utilizadas e dos processos psicológicos implicados no

desenvolvimento da carreira dos adolescentes. Neste sentido, o aumento da idade, a escolaridade, o grau de definição dos objectivos da carreira e a satisfação com os

*Quadro 6.49*  
*Matriz de intercorrelações das escalas de planeamento da carreira com as variáveis demográficas, as escalas do ICARP, as escalas do IPBC -R e as escalas do ISA*

Variáveis demográficas	A1	A2	A
1. Idade	.21**	.15**	.20**
2. Género	.02	-.15**	-.05
3. Escolaridade	.24**	.15**	.23**
4. Profissão do pai	-.09**	-.08**	-.10**
5. Profissão da mãe	-.07*	-.10**	-.10**
6. Insucesso escolar	.00	.05	.01
7. Níveis de aspiração	.18**	.06	.16**
8. Grau definição de objectivos	.50*	.42**	.53**
9. Grau de satisfação com os estudos	.13**	.02	.10**
ICARPC	A1	A2	A
1. Estudante	.34**	.31**	.36**
2. Trabalhador	.27**	.33**	.33**
3. Serviços à Comunidade	.22**	.24**	.26**
4. Casa/Família	.19**	.18**	.21**
5. Tempos Livres	.17**	.52**	.17**
IPBC-R	A1	A2	A
1. Discriminação Geral	-.05	-.10**	-.08**
2. Discriminação Sexual	-.03	-.09**	-.06*
3. Discriminação Étnica	.00	-.07*	-.03
4. Falta de Suporte	-.08**	-.18**	-.13
5. Saúde	.00	-.04	-.02
6. Conflito de Papéis	-.05	-.10**	-.07*
7. Restrição de Oportunidades	-.06	-.14**	-.11**
8. Indecisão	-.21**	-.23**	-.25**
9. Limitações na Formação	-.10**	-.14**	-.13**
10. Falta de Confiança	-.11**	-.16**	-.15**
11. Falta de Interesse	-.11**	-.11**	-.12**
ISA – Participação	A1	A2	A
1. Estudante	.26**	.12**	.22**
2. Trabalhador	.21**	.13**	.20**
3. Serviços à Comunidade	.18**	.08**	.16**
4. Casa/Família	.12**	.04	.10**
5. Tempos Livres	.15**	.17**	.19**
ISA – Adesão	A1	A2	A
1. Estudante	.26**	.13**	.23**
2. Trabalhador	.32**	.20**	.30**
3. Serviços à Comunidade	.24**	.14**	.22**
4. Casa/Família	.21**	.14**	.19**
5. Tempos Livres	.27**	.18**	.20**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

estudos, tendem a relacionar-se com atitudes mais favoráveis ao planeamento da carreira. Estas atitudes face à carreira, também se relacionam com maiores expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira, menor percepção da indecisão e da falta de confiança como barreiras da carreira, e maior saliência de actividades.

#### 6.1.4.6. Estudo da Relação entre as Medidas

O estudo da relação entre as medidas implicou ainda a análise factorial, em componentes principais, ao conjunto das escalas do IPBC-R, do ICARPC, do ISA, e de Planeamento da Carreira do CDI. Procurámos verificar a independência destas medidas,

*Quadro 6.50*  
*Matriz factorial rodada das escalas*  
*do IPBC-R, do ICARPC, do ISA e de Planeamento da Carreira do CDI*

Escalas	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
Disc. Geral	,82006*	,03252	,00699	-,04890	-,06031	-,00030	,04785
Disc. Sexual	,86545*	,02688	,00897	-,07313	,03951	,02296	,04593
Disc. Étnica	,85829*	,07511	,00506	-,04768	-,02592	,05913	,03892
Falta Suporte	,88783*	-,08154	,03889	-,02253	,03229	-,06580	,03524
Saúde	,86624*	,02004	,00609	-,01935	,03291	,06177	,01092
Conf. Papéis	,86816*	-,08529	,03312	-,01766	,04932	,01648	,02208
Rest.Oportu.	,83829*	-,10613	,03696	,01584	,03352	-,02653	-,06223
Indecisão	,70790*	-,22386	,07035	,06709	,01539	-,22626	-,05096
Limit.Formação	,87419*	-,09212	-,01340	-,00544	,01635	-,06052	,02442
Falta Confiança	,86008*	-,17243	,01394	-,03170	,01193	-,08043	,03912
Falta Interesse	,85886*	-,08830	-,01380	,05086	-,01533	-,05174	-,05078
A-E Estudo	-,10501	,75959*	,03885	,02213	,25530	,24407	-,09828
A-E Trabalho	-,11586	,78415*	,00445	,09214	,14132	,23792	,02798
A-E Tempo Liv.	-,09677	,77414*	-,04292	,24923	,04284	,09966	,02349
A-E Família	-,08593	,76989*	-,03100	-,04580	,09721	-,01081	,33193
A-E Ser. Comu.	-,04976	,70905*	,37008	-,01420	,00107	-,06811	,07739
Estudo PAR	,03873	,18572	,11409	-,02806	,81522*	,04417	,09583
Trabalho PAR	,04304	,01149	,35204	-,06572	-,04069	,30559	,55146*
Ser. Comu PAR	,02014	,05161	,90180*	-,00951	,01682	,04879	,17707
Família PAR	,01746	,09363	,16416	,10108	,08859	-,07945	,84664*
Tempo LivPAR	-,03816	,08379	,06954	,87452*	-,01781	,06330	,12895
Estudo AD	,02535	,18562	,06433	,05858	,88911*	,04934	,08917
Trabalho AD	,03773	,01380	,09014	,11430	,52249*	,36911	,34652
Ser. Comu AD	,08891	,10306	,77706*	,09347	,25723	,11131	,14079
Família AD	,02567	,15118	,03242	,18975	,29979	,05513	,76736*
Tempo Liv. AD	-,03487	,13066	-,01179	,88196*	,09787	,10798	,07269
Plan. A1	-,05227	,15564	,13524	,06326	,20084	,77625*	,07392
Plan. A2	-,10076	,19377	,01331	,10934	,00136	,80417*	,00861
<b>Valor próprio</b>	8,21	4,79	2,04	1,60	1,43	1,31	1,04
<b>Variância Explicada</b>	29,32	17,11	7,30	5,73	5,12	4,68	3,72

enquanto indicador da validade de construto dos referidos inventários bem como de efeitos de multicolinearidade entre as variáveis, aspecto a considerar no estudo dos processos de percepção de barreiras da carreira.

A matriz rodada dos factores (quadro 6.50) revela uma estrutura factorial em sete componentes que explicam 72.99% da variância dos resultados. A primeira componente designa-se por *Percepção de Barreiras da Carreira*, pois é definida pela totalidade das escalas do IPBC-R. O segundo factor define-se pelas cinco escalas do ICARPC, pelo que é designado por *Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira*. Os factores três, quatro, cinco e sete, designam-se por *Saliência do Papel de Serviços à Comunidade*, *Saliência do Papel de Tempos Livres*, *Saliência do Papel de Estudante* e *Saliência do Papel de Casa/Família*, respectivamente, porque são definidos pelas escalas homónimas das partes de participação e adesão do *Inventário sobre a Saliência das Actividades*. O sexto factor designa-se por planeamento, uma vez que se define pelas escalas de planeamento da carreira do CDI.

As escalas de participação e de adesão ao papel de trabalhador, do *Inventário sobre a Saliência das Actividades*, saturam nos factores *Saliência do Papel de Casa/Família* e *Saliência do Papel de Estudante*, respectivamente. Este resultado surge na linha dos já obtidos, evidenciando que nos adolescentes o papel de *Trabalhador* tende a confundir-se, especialmente com o de *Estudante*.

Em síntese, os resultados do estudo factorial às escalas das medidas utilizadas nesta investigação, revela a independência das mesmas e é indicador de validade discriminante.

### 6.1.5. *Análise de Resultados*

#### 6.1.5.1. *A preparação da base de dados*

Tal como para o estudo piloto, fez-se a verificação do banco de dados, quanto a erros na introdução dos dados e à quantidade e distribuição de não respostas aos itens dos diferentes instrumentos utilizados. Esta análise permitiu detectar 23 erros de registo dos resultados, no conjunto de provas, os quais, depois de identificados, foram corrigidos a partir do recurso aos protocolos em causa.

Quanto às "não respostas", no IPBC-R identificaram-se 92 não respostas, para um total de 75375 respostas possíveis, a que correspondeu uma percentagem de 0.12% não respostas. No ICARPC houve cinco não respostas, para um total de 50250 respostas possíveis, a que corresponde uma percentagem de 0.00001% de não respostas. Por sua vez, para o ISA houve 32 não respostas, para um total de 100500, correspondendo a 0.00003% de não respostas. Finalmente, nas escalas de planeamento do CDI, registaram-se 15 não respostas, para um total de 19095 respostas possíveis, a que corresponde a percentagem de 0.00004%. de não respostas. A reduzida percentagem de não respostas em cada uma das provas levou-nos a optar por substituir as não respostas pelo resultado da média aritmética no respectivo item.

#### *6.1.5.2. O Estudo das Características Psicométricas das Medidas*

Os estudos da consistência interna, da homogeneidade e de validade das medidas utilizadas na presente investigação, surgindo na continuidade do estudo piloto, mantiveram a generalidade das metodologias do estudo piloto. Acrescentou-se a metodologia de análise paralela aos critérios para a determinação do número de factores a considerar no ICARPC e no ISA. Isso justifica-se pelo facto desse método ser considerado um critério fiel na determinação do número de factores num análise em componentes principais (Zwick e Velicer, 1986, citado de Moreira 2004, p. 436) e, por isso, poder acrescentar um pouco mais ao conhecimento da estrutura factorial dessas medidas. A necessidade de aprofundar um pouco mais o conhecimento das características psicométricas das medidas utilizadas, também resultou das exigências colocadas pela utilização de estatísticas com modelos de equação estrutural nos estudos sobre processos relativos à percepção de barreiras (Fassinger, 1987, p. 428). Por exemplo, é importante que os indicadores das variáveis latentes do modelo de equação estrutural tenham coeficiente de precisão, alfa de Cronbach, superiores a .70.

O método de análise paralela (Horn, 1965) procura reduzir a variância de erro, "através da determinação das magnitudes que seriam encontradas para os valores próprios, caso apenas este tipo de variância estivesse presente" (Moreira, 2004, p. 437). Nesse sentido, utilizam-se valores próprios, que são a média de valores próprios obtidos a partir de sucessivas matrizes factoriais aleatoriamente calculadas. Uma vez que os valores próprios de uma matriz se alteram em função do número de variáveis e de participantes considerados, criaram-se fórmulas que ajustam os valores próprios assim

calculados, ao número de participantes e de variáveis da investigação que se realiza (Cota, Longman, Holden, Fekken, e Xinaris, 1993, p. 586-58). O critério para optar por determinado número de factores, resulta da comparação da lista de valores próprios, resultantes das matrizes aleatoriamente calculadas, com a obtida a partir da matriz factorial na investigação em causa. Consideram-se apenas os factores cujos valores próprios são superiores ao correspondente (com o mesmo número de ordem) da lista calculada a partir de matrizes aleatórias.

No IPBC-R, este método não foi considerado, para manter a coerência relativamente aos estudos factoriais anteriormente realizados. Com as escalas de planeamento da carreira do CDI, não se fizeram estudos factoriais ao nível dos itens, por serem escalas que se referem a uma única dimensão de maturidade vocacional.

Para as diferentes medidas, ainda se consideraram indicadores de validade obtidos a partir de: 1) estudos de correlação de cada medida psicológica com as variáveis demográficas e com outras medidas psicológicas consideradas na investigação; 2) estudos de diferenças entre grupos. Deste modo era possível ter uma visão mais abrangente das qualidades psicométricas das medidas e acumular informação que fundamentaria os estudos sobre os processos de percepção de barreiras.

#### *6.1.5.3. O Estudo de Processos na Percepção de Barreiras*

Nesta investigação, o estudo de processos da percepção de barreiras exigiu métodos de análise de dados inovadores, relativamente aos que anteriormente havíamos utilizado, nomeadamente: 1) análise da regressão hierárquica para testar a hipótese de as expectativas de auto-eficácia moderarem a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras, 2) modelos de equação estrutural para estudar a lugar da *Saliência de Actividades* no processo de percepção de barreiras.

1. *Análise de regressão hierárquica múltipla* - nestes estudos, considerámos, no modelo de regressão, uma componente relativa à interacção das variáveis em estudo. Este tipo de análise iniciou-se com a standardização das variáveis predictoras e da variável critério. Assim, procurámos reduzir efeitos de multicolinearidade e tornar mais fácil a interpretação dos coeficientes de regressão (Jaccard e Turrisi, 2003, p. 27-28; Moreira, Silva, Moleiro, Aguiar, Andrez, Bernardes e Afonso, 2003, p. 493). Seguidamente multiplicaram-se os resultados padronizados das variáveis predictoras, para obter a componente relativa à interacção das mesmas. Neste caso, interacção

significa que o efeito combinado das duas variáveis independentes na variável dependente é diferente da soma do efeito de cada uma delas em separado (Cohen, Cohen, West e Aiken, 2003, p. 255). Estabelecidas as variáveis a considerar, passamos à análise da regressão hierárquica múltipla, utilizando o método de análise recomendado quando a variável moderadora e a variável independente são contínuas (Baron e Kenny, 1986, p. 1178; Cohen et al., 2003, p. 255-301). Assim, no primeiro passo introduzem-se as variáveis preditoras e, no segundo passo, a variável produto relativa à interação das variáveis preditoras introduzidas no primeiro passo. Estes dois passos permitem obter um  $R^2$  (percentagem da variância explicada da variável dependente que os preditores conseguem explicar) para o primeiro passo do modelo de regressão, e um  $R^2$  para o segundo passo. A presença do efeito de interação é indicada pela significância estatística da diferença entre os dois  $R^2$  (Jaccard e Turrisi, 2003, p. 18). A interpretação do efeito da interação fez-se de acordo com o resultado da operação (Jaccard e Turrisi, 2003, p. 23):

$$b_1 \text{ para } z = b_1 + b_3z$$

$b_1$  = coeficiente de regressão, não padronizado, da variável independente

$b_3$  = coeficiente de regressão, não padronizado, da componente interação das variáveis independentes

$z$  = valor padronizado da variável moderadora.

2. *Modelos de equação estrutural* - consistem numa técnica de estatística multivariada, fundamentalmente utilizada com fins confirmatórios. Assenta na análise de relações lineares entre variáveis de um modelo definido *a priori*. A estimação dos parâmetros do modelo *a priori* leva a nova matriz de covariâncias que é comparada com a matriz de covariâncias dos dados empíricos, permitindo índices de ajustamento do modelo *a priori*. Isto é, procura-se confirmar se o padrão de variâncias e covariâncias dos dados da amostra é consistente com o padrão de variâncias e covariâncias, resultante do modelo especificado pelo investigador (Fassinger, 1987, p. 426; Hoyle, 1995, p. 1; Kelloway, 1998, p. 2).

O processo de análise envolve um conjunto de momentos básicos, de que o primeiro passo consiste em especificar o modelo que representa a relação teoricamente

esperada entre as variáveis consideradas. O modelo é composto por uma dimensão estrutural, que representa a relação entre as variáveis latentes, e por uma dimensão das medidas, referente à relação das variáveis latentes com os seus indicadores. As variáveis latentes são funcionalmente equivalentes aos factores de uma análise factorial, representam-se por círculos e utilizam-se setas para indicar o sentido da relação entre as mesmas. Os indicadores ou variáveis observadas representam-se por rectângulos que se ligam à variável latente, por uma seta que sai desta para o indicador, expressando a expectativa de que o construto determina os resultados da variável manifesta (Quintana e Maxwell, 1999, p. 491). Na lógica da análise factorial, esta seta tem o mesmo significado que a saturação de determinada variável num factor, isto é, representa a proporção da variância da variável, que contribui para explicar o construto que lhe está subjacente (Fassinger, 1987, p.426). Assumindo-se que a medida de uma variável inclui alguma proporção de erro de medida, no modelo deve-se indicar esse erro com um círculo, do qual sai uma seta para as variáveis latentes e discretas consideradas. No nosso modelo, o erro da medida é assinalado com "e-" seguido da abreviatura da variável. O apêndice B 13 ilustra a representação completa de um dos modelos testados, contendo toda a informação de acordo com o "output" do AMOS 5.

Depois de o modelo estar definido, faz-se a sua avaliação estatística, que envolve análise factorial, verificando o ajustamento dos indicadores às variáveis latentes (dimensão relativa às variáveis observadas) e análise de correspondências, verificando o ajustamento das relações entre as variáveis latentes (a dimensão estrutural do modelo). No nosso caso utilizámos o método *Assymptotically Distribution Free Estimator* (ADF) para estimar os parâmetros do modelo. Este método tem a vantagem de ter em conta o desvio dos dados a uma distribuição normal (apêndice B 10, quadros B 10.4, B 11.3 e B 12.3) (Chou e Bentler, 1995, p. 38; West, Finch e Curran, 1995, p. 64).

O momento seguinte consiste em avaliar o ajustamento do modelo. Uma vez que existe um grande desacordo quanto ao número e tipo de índices de ajustamento a utilizar (Kline, 1998, p. 130), consideramos um conjunto de cinco índices que, de algum modo, se completam na avaliação do ajustamento dos modelos testados.

O primeiro índice de ajustamento considerado foi o  $\chi^2$  que permite testar a hipótese nula de o modelo ser plausível na população. Neste caso, um  $\chi^2$  não significativo leva à aceitação da hipótese nula, indicando que a matriz de covariâncias,



obtida com o modelo proposto, não é significativamente diferente da matriz de covariâncias relativa aos dados originais (Farmer, 1985, p. 378; Hu e Bentler, 1995, p. 77). Uma vez que este índice de ajustamento é muito sensível à dimensão da amostra e à distribuição normal dos resultados, teve-se em conta o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Este índice assenta na análise dos valores residuais e tem o mesmo objectivo de análise que o  $\chi^2$ ; no entanto é menos afectado pela dimensão da amostra (Kelloway, 1998, p. 27). Com este índice utilizam-se os seguintes critérios para avaliar o ajustamento: 0 = ajustamento perfeito, <.05 = ajustamento muito bom, .05 a .08 = ajustamento aceitável, .08 a .10 = ajustamento medíocre (Byrne, 2001, p. 84; Quintana e Maxwell, 1999, p. 503). Um terceiro índice de ajustamento foi o *Goodness-of-Fit Index* (GFI), relativo ao rácio da soma dos quadrados que contribuem para o modelo com o total das somas dos quadrados da matriz estimada para a população. Resultados acima de 0.90 apontam para um bom ajustamento do modelo. O quarto índice que tivemos em conta foi o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) e ajusta o GFI aos graus de liberdade do modelo. O AGFI varia entre 0 e 1 e os resultados acima de 0.90 apontam para um bom ajustamento do modelo. Discrepâncias entre o GFI e o AGFI significam a inclusão de parâmetros não significativos (Kelloway, 1998, p. 28). O último índice na avaliação do nosso modelo proposto foi, o *Comparative Fit Index* (CFI), em que resultados acima de .90, apontam para um bom ajustamento do modelo (Byrne, 2001, p. 83; Quintana e Maxwell, 1999, p. 505).

Como foi referido, os modelos de equação estrutural são fundamentalmente uma técnica estatística confirmatória; no entanto, também é possível uma utilização como técnica exploratória. Foi nesta perspectiva que a ela recorremos, pois optámos por analisar o processo de percepção de barreiras, a partir de relações entre variáveis que até agora não haviam sido estudadas. Nestas condições, considerámos mais adequado propor um modelo e utilizar uma abordagem exploratória do mesmo, para que os dados empíricos também pudessem contribuir para enriquecer a teorização *a priori*. Neste tipo de análise, o pacote estatístico, no nosso caso o AMOS 5.0 (Arbuckle, 2003), fornece resultados, designados por índices de modificação, que permitem melhorar o ajustamento do modelo inicial. Estes índices indicam os graus de liberdade que o  $\chi^2$ , do modelo, decrescerá quando o parâmetro indexado for libertado. No entanto, deve-se fazer um mínimo de modificações, eliminando os parâmetros não significativos e os que apresentam índices de modificação mais elevados, e adicionam-se novos

parâmetros. As modificações devem ser conceptualmente substantivas, de modo a evitar-se o que MacCallum, Rozonowski e Necowitz (1992, p. 490-492) consideram "capitalização ao acaso", em que o primado de critérios psicométricos na melhoria do ajustamento e o elevado número de modificações, afastam o modelo da realidade que pretende explicar, pelo que se torna difícil a sua confirmação em investigações posteriores com amostras independentes (Kelloway, 1998, p. 21).

## 6.2. RESULTADOS

### *6.2.1. A Abordagem Diferencial no Estudo Desenvolvimentista da Percepção de Barreiras*

Esta secção sobre o estudo diferencial da percepção de barreiras da carreira, está organizada em quatro momentos. No primeiro, procurámos obter dados que fundamentassem melhor a discussão dos resultados, relativamente às diferenças entre grupos, na percepção de barreiras da carreira. Nesse sentido, as variáveis demográficas consideradas correlacionaram-se entre si e com os resultados das escalas do IPBC-R.

No segundo momento, procurámos identificar as barreiras que os jovens mais consideram (frequência e magnitude) para, num terceiro momento, estudar, por variável demográfica, as diferenças entre grupos na percepção de barreiras. Este terceiro grupo de estudos faz-se por ano de escolaridade, de modo a caracterizar, de forma mais pormenorizada, como a percepção de barreiras dos participantes difere do 9º para o 12º ano. Nas escalas do IPBC-R, em que se verificam diferenças significativas na média dos resultados, também se analisam diferenças entre médias de resultados ao nível dos itens, a fim de permitir uma identificação mais completa das barreiras que, independentemente da magnitude global, são significativas a diferenciar grupos de participantes.

Nesta abordagem diferencial ao estudo da percepção de barreiras, não se consideraram diferenças étnicas, porque, da amostra de participantes, só 25 jovens do 9º ano e 15 do 12º ano pertenciam a grupos etnicamente minoritários. A grande diferença, relativamente aos 463 Euro-Portugueses no 9º ano e aos 512 do 12º ano, poderia conduzir a resultados pouco estáveis.

### 6.2.1.1. Intercorrelações das variáveis demográficas entre si e com os resultados das escalas do IPBC-R.

Na matriz de correlações entre as variáveis demográficas (quadro 6.51), destaca-se a correlação negativa entre a idade e o sucesso escolar, isto é, à medida que aumenta a idade, na amostra, tende a diminuir o sucesso escolar. No entanto, não significa que haja maior insucesso escolar entre os participantes do 12º ano, como evidencia o índice da correlação entre sucesso escolar e nível de escolaridade. A propósito também são esclarecedores os índices de correlação que envolvem os níveis de aspiração, o grau de

Quadro 6.51  
Matriz de intercorrelações das variáveis demográficas consideradas no estudo diferencial sobre percepção de barreiras, na amostra total (N = 1005)

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	-								
2. Género	.02	-							
3. Escolaridade	.82**	.08*	-						
4. Profissão do pai	.05	.08*	-.04	-					
5. Profissão da mãe	.01	.05	-.07*	.38**	-				
6. Sucesso escolar	-.47**	.09**	.01	-.14**	-.13**	-			
7. Níveis de aspiração	-.08*	.10**	.15**	-.22**	-.24**	.39**	-		
8. Grau definição de objectivos	.13**	-.02	.15**	-.03	-.04	.01	.09**	-	
9. Satisfação com os estudos	-.12**	.13**	-.02	-.07*	-.07*	.23**	.24*	.15**	-

\* p<0.05; \*\* p<0.01

definição dos objectivos, e a satisfação dos participantes com os estudos frequentados. Tal como no estudo piloto os níveis de aspiração tendem a ser maiores para as raparigas, para os participantes do 12º ano, para os jovens com estatuto socioeconómico mais elevado e para os participantes com mais sucesso escolar. Por sua vez, verifica-se que a maior definição de objectivos da carreira tende a aumentar com a idade, com a escolaridade e com os níveis de aspiração. Finalmente, o grau de satisfação com os estudos tende a relacionar-se de forma mais significativa com o sucesso escolar e maiores níveis de aspiração.

A matriz de intercorrelações das variáveis demográficas com as escalas do IPBC-R (quadro 6.52), evidencia três tipos de resultados: 1) a generalidade dos índices de correlação não é significativa; 2) o grau de definição dos objectivos correlaciona-se negativamente com a generalidade das barreiras que o IPBC-R avalia; 3) a indecisão da carreira, enquanto barreira da carreira, tem a correlação negativa mais significativa com o grau de definição dos objectivos.

Quadro 6.52

*Matriz de intercorrelações das variáveis demográficas consideradas no estudo diferencial com as escalas do IPBC-R, na amostra total (N = 1005)*

Variáveis	Idade	Gén.	Escol.	P. pai	P. mãe	Suces.	Aspi.	Object.	Satisf.
1. Discriminação Geral	.01	.07*	.01	.03	.05	.01	.02	-.08*	-.01
2. Discriminação Sexual	.04	.22**	.05	.05	.05	.02	.01	-.09**	.04
3. Discriminação Étnica	.03	.05	.01	.04	.05	.01	.00	-.06	.02
4. Falta de suporte	.07*	.03	.07*	.07*	.06*	.01	-.02	-.11**	-.06
5. Saúde	.06	.06*	.07*	.01	.01	.04	.04	-.02	.02
6. Conflito de Papéis	-.02	.05	.02	.00	-.02	.07*	.04	-.08*	-.02
7. Restrição de Oportunidades	.11**	.07*	.11**	.04	.01	.00	-.05	-.14**	-.07*
8. Indecisão	.05	.06*	.05	.05	-.01	.01	-.06	-.31**	-.15**
9. Limitações na Formação	.08*	.08*	.07*	.08*	.05	.03	-.03	-.13**	-.09*
10. Falta de Confiança	.05	.02	.04	.05	.02	.01	-.05	-.12**	-.12**
11. Falta de Interesse	.02	.01	.02	.01	-.03	.02	-.01	-.13**	-.09*

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

### 6.2.1.2. Diferenças entre Grupos na Percepção de Barreiras

#### 6.2.1.2.1. Hierarquia dos Itens com Médias de Resultados mais Elevados

Procurando esclarecer quais as barreiras que os jovens consideram mais frequentes ou a que atribuem maior grau de dificuldade, identificaram-se, na amostra total e nas subamostras por género e nível de escolaridade, os sete itens com o resultado médio mais elevado. Este número restrito de itens, 10 % do total do inventário, obteve-se a partir da análise das médias dos mais diferenciados, ou seja, os itens cujas médias de resultados tendem a ser mais elevadas, independentemente das subamostras consideradas.

Quadro 6.53

IPBC-R

*Hierarquia dos itens, por género e nível de escolaridade, na amostra total Médias e desvio padrão*

Ordem na hierarquia	Feminino N=583			Masculino N=422			9º ano N=488			12º ano N=517			Total N=1005		
	Item	M	DP	Item	M	DP	Item	M	DP	Item	M	DP	Item	M	DP
1º	65	4.03	2.03	44	3.54	2.13	46	3.63	2.15	44	4.01	2.15	44	3.74	2.14
2º	44	3.88	2.14	62	3.43	1.93	44	3.44	2.10	62	3.80	1.94	62	3.57	1.95
3º	62	3.67	1.96	46	3.36	2.15	28	3.40	2.10	55	3.60	1.73	46	3.52	2.17
4º	46	3.64	2.18	55	3.35	1.81	65	3.36	2.39	22	3.57	1.80	55	3.46	1.78
5º	55	3.54	1.76	28	3.24	2.02	62	3.33	1.94	28	3.44	1.91	28	3.42	2.03
6º	28	3.53	2.04	43	3.22	1.74	55	3.30	1.82	46	3.43	2.20	22	3.31	1.81
7º	22	3.40	1.81	22	3.20	1.80	68	3.22	2.00	12	3.39	2.19	65	3.29	2.32

A análise do quadro 6.53 permite constatar, nesta condição, um padrão de barreiras ilustrado com os resultados da amostra total: "Não ter as classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo" (item 44); "Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.)" (item 62); "Ter um horário de trabalho incompatível com os meus horários escolares" (item 46); "Doença de familiares interferir com o trabalho/carreira" (item 55); "Não ter serviços onde possa deixar as crianças enquanto trabalho" (item 28); "Não ter oportunidades de progressão na profissão" (item 22) e "Ser alvo de assédio sexual no trabalho" (item 65).

Este padrão aponta para a possibilidade de, independentemente do género e do nível de escolaridade, existir um conjunto de representações sobre as limitações ao desenvolvimento da carreira, que se estruturam precocemente e se mantêm até final do ciclo de estudos. Entre estas, a consciência dos limites quanto ao ingresso no ensino superior e da precariedade dos vínculos laborais, são as mais consideradas.

Independentemente deste padrão, verificamos algumas barreiras que são específicas a cada uma das subamostras: as raparigas esperam vir a "ser alvo de assédio sexual no trabalho" (item 65), os rapazes temem vir a "ter uma agenda de trabalho pouco flexível que interfere com as minhas responsabilidades familiares" (item 43), os participantes do 9º ano consideram "ter filhos num "mau momento" dos meus planos de carreira" (item 68), e os que frequentam o 12º ano referem "não gostar do trabalho que faço" (item 12).

#### 6.2.1.2.2. Diferenças de Género

Entre os jovens do 9º ano (quadro 6.54), a percepção de discriminação sexual é a única barreira em que rapazes e raparigas se diferenciam significativamente. Nesta escala a diferença entre médias de resultados é favorável às raparigas  $F(1, 486) = 17.39$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .18$ . Nas restantes escalas do IPBC - R, as raparigas evidenciam médias de resultados superiores aos rapazes.

Na subamostra dos alunos do 12º ano (quadro 6.55), o padrão de resultados é muito semelhante ao dos jovens do 9º ano. As raparigas continuam a ter médias de resultados superiores aos rapazes, na generalidade das escalas do IPBC-R, diferenças significativas na escala de *Discriminação Sexual*,  $F(1, 515) = 34.43$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .25$ , e na escala de *Discriminação Geral*,  $F(1, 515) = 4.32$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .09$ . A média de

*Quadro 6.54*  
*IPBC-R*

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados, segundo o gênero na amostra do 9º ano*

Escala	Feminino N=264		Masculino N=224		F	Total N=488	
	Média	D.P.	Média	D.P.		Média	D.P.
1. Discriminação Geral	2.52	1.59	2.35	1.47	1.42	2.44	1.54
2. Discriminação Sexual	2.62	1.22	2.17	1.13	17.39**	2.42	1.20
3. Discriminação Étnica	2.49	1.39	2.38	1.44	0.81	2.44	1.41
4. Falta de suporte	2.45	1.10	2.39	1.07	0.44	2.42	1.08
5. Saúde	2.73	1.45	2.57	1.48	1.44	2.65	1.47
6. Conflito de Papéis	2.91	1.25	2.78	1.21	1.15	2.85	1.23
7. Restrição de Oportunidades	3.00	1.36	2.81	1.33	2.22	2.91	1.35
8. Indecisão	2.82	1.29	2.67	1.12	1.67	2.75	1.22
9. Limitações na Formação	3.04	1.52	2.78	1.44	3.72	2.92	1.49
10. Falta de Confiança	2.48	1.27	2.39	1.15	0.68	2.44	1.21
11. Falta de Interesse	2.78	1.49	2.66	1.29	0.99	2.72	1.40

\*\*  $p < 0.01$

resultados da escala de *Falta de Interesse*, favorável aos rapazes do 12º ano, é a maior exceção relativamente aos resultados obtidos com jovens do 9º ano. Neste nível de escolaridade, as formas de discriminação sexual mais esperadas pelas raparigas, são: "Ser alvo de assédio sexual no trabalho" (item 65),  $F(1, 486) = 64.92$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .34$ , "As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo" (item 59),  $F(1, 486) = 9.17$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .13$ , e "Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas do meu sexo" (item 34),  $F(1, 486) = 4.86$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .09$ .

*Quadro 6.55*  
*IPBC-R*

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o gênero na amostra do 12º ano*

Escala	Feminino N=319		Masculino N=198		F	Total N=517	
	Média	D.P.	Média	D.P.		Média	D.P.
1. Discriminação Geral	2.58	1.52	2.31	1.37	4.32*	2.48	1.47
2. Discriminação Sexual	2.79	1.32	2.12	1.11	34.43**	2.53	1.28
3. Discriminação Étnica	2.54	1.51	2.35	1.44	2.04	2.47	1.49
4. Falta de suporte	2.59	1.10	2.54	0.99	0.28	2.57	1.06
5. Saúde	2.93	1.44	2.75	1.49	1.99	2.86	1.46
6. Conflito de Papéis	2.94	1.17	2.83	1.16	1.13	2.90	1.17
7. Restrição de Oportunidades	3.28	1.33	3.11	1.35	1.97	3.22	1.34
8. Indecisão	2.93	1.33	2.79	1.15	1.39	2.88	1.26
9. Limitações na Formação	3.22	1.54	3.01	1.43	2.28	3.14	1.50
10. Falta de Confiança	2.55	1.29	2.54	1.21	0.01	2.55	1.26
11. Falta de Interesse	2.77	1.47	2.84	1.35	0.32	2.79	1.42

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Por sua vez, no 12º ano, as formas de discriminação sexual mais esperadas pelas raparigas, são: "Ser alvo de assédio sexual no trabalho" (item 65),  $F(1, 515) = 107.77$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .41$ , "Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego" (item 25),  $F(1, 515) = 19.39$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ , "As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo" (item 59),  $F(1, 515) = 16.97$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .17$ , "Ser discriminado pela entidade patronal porque tenho ou planeio ter filhos" (item 9),  $F(1, 515) = 5.51$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .17$ , "Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face a pessoas do meu sexo" (item 34),  $F(1, 515) = 5.48$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .17$ , e "Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens)" (item 52),  $F(1, 515) = 4.05$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .08$ .

As formas de discriminação geral que as raparigas do 12º ano referem significativamente mais do que os rapazes do seu nível de escolaridade, são: "Ser discriminado no acesso ao emprego devido à idade" (item 75),  $F(1, 515) = 5.27$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .09$ , e "Ser discriminado no acesso ao emprego devido à minha aparência física" (item 56),  $F(1, 515) = 4.28$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .07$ .

#### 6.2.1.2.3. Diferenças Segundo o Estatuto Socioeconómico

Para o nível sócio-económico do pai, não se verificam diferenças estatisticamente significativas nas diferentes escalas do IPBC-R, nas subamostras do 9º e do 12º ano. Para a profissão da mãe, já é possível identificar diferenças significativas na escala de *Falta de Suporte*,  $F(7, 509) = 2.16$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .13$ , e na escala de *Conflito de Papéis*,  $F(7, 509) = 2.24$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .13$ , (quadro 6.56). Comparações múltiplas *a posteriori* evidenciaram que, na escala de *Falta de Suporte*, os jovens, cuja mãe está desempregada, têm médias de resultados significativamente superiores àqueles em que a mãe é dirigente de empresa ou quadro superior. Na escala de *Conflito de Papéis*, os jovens, com mães desempregadas, esperam significativamente mais conflito de papéis do que os jovens em que as mães são *dirigentes de empresa e quadros superiores, administrativas e trabalhadores qualificados*.

As barreiras relativas à *Falta de Suporte*, que mais significativamente diferenciam os jovens em função do estatuto sócio-económico da mãe, são: "Não ter

## Quadro 6.56

## IPB C - R

Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o nível socioeconómico da mãe, na amostra do 12º ano

Escala	Nível 1 N=171		Nível 2 N=51		Nível 3 N=143		Nível 4 N=92		Nível 5 N=267	
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.50	1.45	1.98	1.07	2.40	1.57	2.22	1.33	2.61	1.52
2. Discriminação Sexual	2.44	1.25	2.13	1.07	2.58	1.36	2.37	1.12	2.68	1.30
3. Discriminação Étnica	2.44	1.47	2.02	1.25	2.40	1.58	2.29	1.30	2.57	1.48
4. Falta de suporte	2.49	1.07	2.03	0.81	2.66	1.16	2.53	0.96	2.66	1.03
5. Saúde	2.92	1.43	2.29	1.04	2.95	1.63	2.79	1.51	2.92	1.40
6. Conflito de Papéis	2.95	1.15	2.68	1.06	2.94	1.23	2.61	0.98	3.09	1.21
7. Restrição de Oportunidades	3.27	1.35	2.74	1.31	3.20	1.43	3.16	1.38	3.34	1.32
8. Indecisão	2.75	1.17	2.68	1.41	3.00	1.23	2.93	1.26	2.95	1.29
9. Limitações na Formação	2.93	1.46	2.69	1.36	3.20	1.64	3.14	1.55	3.31	1.49
10. Falta de Confiança	2.53	1.29	2.18	1.02	2.62	1.33	2.53	1.16	2.63	1.31
11. Falta de Interesse	2.80	1.48	2.37	1.16	2.88	1.52	2.90	1.39	2.91	1.43
Escala	Nível 6 N=21		Nível 7 N=210		Nível 8 N=50		F	Total N=1005		
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.	
1. Discriminação Geral	3.52	1.55	2.46	1.44	2.67	1.43	1.56	2.48	1.47	
2. Discriminação Sexual	3.67	1.59	2.50	1.29	2.37	1.23	1.91	2.53	1.28	
3. Discriminação Étnica	3.51	1.95	2.49	1.50	2.55	1.44	1.22	2.46	1.49	
4. Falta de suporte	3.29	1.68	2.51	0.93	2.76	1.20	2.16*	2.57	1.06	
5. Saúde	3.89	1.57	2.79	1.46	2.70	1.39	1.46	2.86	1.46	
6. Conflito de Papéis	3.72	1.53	2.71	1.04	2.67	1.25	2.24*	2.90	1.17	
7. Restrição de Oportunidades	3.96	1.43	3.08	1.30	3.32	1.07	1.26	3.22	1.34	
8. Indecisão	3.63	1.63	2.68	1.23	3.13	1.36	1.36	2.88	1.26	
9. Limitações na Formação	3.56	1.90	3.14	1.44	3.07	1.29	0.96	3.14	1.50	
10. Falta de Confiança	3.02	1.70	2.45	1.16	2.59	1.26	0.72	2.55	1.26	
11. Falta de Interesse	3.54	1.59	2.62	1.41	2.53	1.04	1.25	2.79	1.42	

Legenda : \*\*  $p < 0.01$

Nível 1 – Profissões com nível de licenciatura; Nível 2 – Dirigentes de empresa e quadros superiores; Nível 3 – Pessoal administrativo; Nível 4 – Trabalhadores qualificados; Nível 5 – Trabalhadores semi-qualificados e não qualificados; Nível 6 - Desempregados; Nível 7 - Domésticos (as); Nível 8 - NC – Não classificados.

dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que desejo" (item 3),  $F(7, 509) = 2.28$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .13$ , "Os meus amigos não aprovarem a minha escolha profissional/carreira" (item 26),  $F(7, 509) = 2.26$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .13$ , "Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira" (item 71),  $F(7, 509) = 2.45$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .14$ .

Na escala de *Conflito de Papéis*, os itens em que se verificaram diferenças significativas nas médias de resultados, em função da profissão da mãe, foram: "Não ter serviços onde possa deixar as crianças enquanto trabalho" (item 28),  $F(7, 509) = 2.93$ ,



$p < 0.01$ ,  $\omega = .16$  e "Ter que trabalhar enquanto estudo dificultar-me a continuação dos estudos" (item 29),  $F(7, 509) = 2.41$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .14$ .

#### 6.2.1.2.4. Diferenças Segundo o Sucesso Escolar e os Níveis de Aspiração

Em função do sucesso escolar e dos níveis de aspiração, não se verificaram diferenças significativas entre as médias de resultados, nas escalas do IPBC-R, para as subamostras do 9º ano e do 12º ano de escolaridade. A relação estatisticamente não significativa entre a percepção de barreiras e os níveis de aspiração dos participantes, também verificado no estudo piloto (ver p. 192), é um resultado em desacordo com o de outras investigações em que se verificou uma relação inversa e significativa entre os níveis de aspiração de adolescentes e a sua percepção de barreiras da carreira (Hill, Ramirez e Dumica, 2003, p. 945). Este desacordo pode-se explicar pelas diferentes aceções do conceito de aspiração. Nas nossas investigações tem a ver com um nível de qualificação educacional enquanto que na investigação americana a aspiração tem a ver com o tipo de curso/profissão que se pretende.

#### 6.2.1.2.5. Diferenças Segundo o Grau de Definição dos Objectivos da Carreira

Na subamostra do 9º ano (quadro 6.57), as diferenças significativas entre as médias de resultados acontecem nas escalas de *Indecisão*,  $F(4, 483) = 17.25$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .34$ , de *Restrição de Oportunidades*,  $F(4, 483) = 4.24$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .16$ , e de *Falta de Interesse*,  $F(4, 483) = 2.49$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .11$ .

Na escala de *Indecisão*, comparações múltiplas *a posteriori* revelaram que, à medida que aumenta o grau de definição dos objectivos, menos a indecisão é considerada barreira da carreira. Assim, os participantes que não têm objectivos nem nunca pensaram neles e os que têm objectivos definidos mas não têm a certeza deles ou não sabem como os realizar, consideram, significativamente mais, a indecisão como barreira da carreira, relativamente aos que têm objectivos definidos e sabem como realizá-los. Por sua vez, aqueles que têm objectivos definidos e sabem como os realizar consideram, significativamente menos que todos os restantes, a indecisão como uma barreira da carreira. Nesta escala, as barreiras em que as diferenças se expressaram significativamente, foram: "Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter" (item 31),  $F(4, 483) = 19.44$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .36$ , "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou

Quadro 6.57  
IPBC-R

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, para o grau de definição dos objectivos, na amostra do 9º ano*

Escala	Nunca tinha pensado nos objectivos da carreira N=17		Pensou algumas vezes mas sem objectivos N=91		Tem alguns objectivos mas sem certezas N=197	
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.28	1.32	2.61	1.59	2.48	1.55
2. Discriminação Sexual	2.74	1.15	2.57	1.31	2.43	1.23
3. Discriminação Étnica	2.73	1.37	2.52	1.38	2.49	1.44
4. Falta de suporte	2.40	0.80	2.65	1.12	2.42	1.08
5. Saúde	2.73	1.24	2.82	1.40	2.59	1,44
6. Conflito de Papéis	2.99	1.07	3.05	1.21	2.82	1.26
7. Restrição Oportunidades	3.08	1.49	3.29	1.33	2.94	1.28
8. Indecisão	3.04	1.02	3.37	1.25	2.90	1.11
9. Limitações na Formação	3.32	1.55	3.19	1.38	2.97	1.47
10. Falta de Confiança	2.45	1.26	2.72	1.15	2.46	1.23
11. Falta de Interesse	3.10	1.46	3.08	1.32	2.65	1.29

Escala	Tem object. definidos mas não sabe como realizá-los N=91		Tem object. definidos mas sabe como realizá-los N=92		F	Total N=488	
	M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.51	1.58	2.15	1.43	1.25	2.44	1.54
2. Discriminação Sexual	2.28	1.07	2.30	1.17	1.21	2.42	1.20
3. Discriminação Étnica	2.28	1.43	2.36	1.37	0.64	2.44	1.41
4. Falta de suporte	2.36	1.09	2.25	1.07	1.60	2.42	1.08
5. Saúde	2.77	1.58	2.49	1.51	0.79	2.65	1.47
6. Conflito de Papéis	2.81	1.26	2.71	1.20	0.98	2.85	1.23
7. Restrição Oportunidades	2.86	1.41	2.49	1.33	4.24**	2.91	1.35
8. Indecisão	2.44	1.22	2.08	1.04	17.25**	2.75	1.22
9. Limitações na Formação	2.79	1.56	2.63	1.50	2.20	2.92	1.49
10. Falta de Confiança	2.40	1.26	2.18	1.13	2.36	2.44	1.21
11. Falta de Interesse	2.67	1.52	2.51	1.51	2.49*	2.72	1.40

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

profissão a seguir após o Ensino Secundário" (item 13),  $F(4, 483) = 17.15$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .34$ , "Não ter objectivos de carreira bem definidos" (item 1),  $F(4, 483) = 9.67$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .26$ , "Nas decisões, ter necessidade de segurança absoluta quanto à certeza da decisão" (item 40),  $F(4, 483) = 5.51$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ , "Estar indeciso porque não tenho uma ideia clara acerca dos meus interesses e capacidades" (item 5),  $F(4, 483) = 5.45$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ , e "Frequentemente ter dificuldade em tomar decisões (exemplo: adiar decisões)" (item 23),  $F(4, 483) = 3.21$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .13$ .

Na escala de *Restrição de Oportunidades*, os jovens que pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que ainda não os têm definidos, consideram significativamente mais a restrição de oportunidades como barreira da carreira, do que os jovens que têm objectivos definidos e sabem como os realizar. Os itens relativos à restrição de oportunidades em que se verificaram diferenças significativas na média dos resultados, foram: "As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras" (item 39),  $F(4, 483) = 4.15, p < 0.01, \omega = .16$ , "As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras" (item 30),  $F(4, 483) = 3.69, p < 0.01, \omega = .15$ , e "Não ter oportunidades de progressão na profissão" (item 22),  $F(4, 483) = 3.08, p < 0.05, \omega = .13$ . A maior expressão destes itens entre os jovens menos definidos nos seus objectivos da carreira deixa transparecer uma grande preocupação com o problema do emprego.

Por sua vez, na escala de *Falta de Interesse*, os participantes que pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que não os têm definidos, consideram significativamente mais a indecisão como barreira da carreira, relativamente aos jovens que têm objectivos definidos e sabem como realizá-los. Os itens em que surgiram diferenças significativas entre médias de resultados, foram: "Não gostar dos estudos que frequente" (item 48),  $F(4, 483) = 3.37, p < 0.01, \omega = .14$ , e "Não gostar do trabalho que faço" (item 12),  $F(1, 483) = 2.60, p < 0.05, \omega = .11$ .

Entre os jovens que frequentam o 12º ano, observam-se diferenças significativas entre médias de resultados nas escalas de: *Indecisão*,  $F(4, 512) = 15.22, p < 0.01, \omega = .31$ , *Falta de Suporte*,  $F(4, 512) = 5.46, p < 0.01, \omega = .18$ , *Restrição de Oportunidades*,  $F(4, 512) = 4.17, p < 0.01, \omega = .15$ , *Falta de Interesse*,  $F(4, 512) = 4.00, p < 0.01, \omega = .15$ , *Limitações na Formação*,  $F(4, 512) = 3.58, p < 0.01, \omega = .14$ , e *Falta de Confiança*,  $F(4, 512) = 3.46, p < 0.01, \omega = .13$ , (quadro 6.58).

Na escala de *Indecisão*, à medida que aumenta o grau de definição dos objectivos dos jovens do 12º ano, menos a indecisão é percebida como barreira da carreira. Neste sentido, os participantes que têm objectivos definidos e sabem como os realizar, consideram, significativamente menos do que os restantes, a indecisão como barreira da carreira. Não tão definidos, os jovens que têm objectivos definidos mas não sabem como os realizar, também consideram significativamente menos a indecisão como uma barreira da carreira, relativamente aos restantes participantes ainda menos decididos do que eles. Nesta escala, por ordem decrescente de importância, as

diferenças foram significativas nos itens: "Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter" (item 31),  $F(4, 512) = 14.44, p < 0.01, \omega = .32$ , "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou profissão a seguir após o Ensino Secundário" (item 13),  $F(4, 512) = 13.11, p < 0.01, \omega = .29$ , "Estar indeciso porque não tenho uma ideia clara acerca dos meus interesses e capacidades" (item 5),  $F(4, 512) = 9.29, p < 0.01, \omega = .24$ , "Não ter objectivos de carreira bem definidos" (item 1),  $F(4, 512) = 7.96, p < 0.01, \omega = .23$ , "Nas decisões, ter necessidade de segurança absoluta quanto à certeza da decisão" (item 40),  $F(4, 512) = 5.64, p < 0.01, \omega = .19$ .

Quadro 6.58  
IPBC-R

*Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o grau de definição dos objectivos, na amostra do 12º ano*

Escala	Nunca tinha pensado nos objectivos da carreira N=6		Pensou algumas vezes mas sem objectivos N=40		Tem alguns objectivos mas sem certezas N=207		
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.	
1. Discriminação Geral	2.50	0.75	2.73	1.43	2.59	1.50	
2. Discriminação Sexual	2.33	0.75	2.81	1.31	2.63	1.30	
3. Discriminação Étnica	3.17	1.47	2.76	1.52	2.47	1.41	
4. Falta de suporte	2.23	0.55	3.00	1.01	2.64	1.04	
5. Saúde	2.73	1.26	2.97	1.37	2.91	1.42	
6. Conflito de Papéis	2.81	0.55	3.31	1.18	2.88	1.19	
7. Restrição Oportunidades	3.60	1.43	3.78	1.18	3.26	1.35	
8. Indecisão	2.97	1.02	3.61	1.25	3.18	1.16	
9. Limitações na Formação	3.83	1.03	3.75	1.46	3.25	1.47	
10. Falta de Confiança	3.05	1.29	2.97	1.26	2.56	1.20	
11. Falta de Interesse	2.83	0.95	3.51	1.26	2.83	1.38	
Escala	Tem object. definidos mas não sabe como realizá-los N=153		Tem object. definidos mas sabe como realizá-los N=111		F	Total N=517	
	M.	D.P.	M.	D.P.		M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.41	1.45	2.28	1.47	1.21	2.48	1.47
2. Discriminação Sexual	2.45	1.30	2.36	1.22	1.54	2.53	1.28
3. Discriminação Étnica	2.41	1.58	2.38	1.48	0.86	2.47	1.49
4. Falta de suporte	2.64	1.07	2.22	1.04	5.46**	2.57	1.06
5. Saúde	2.77	1.48	2.87	1.57	0.26	2.86	1.46
6. Conflito de Papéis	2.92	1.18	2.74	1.11	1.79	2.90	1.17
7. Restrição Oportunidades	3.26	1.31	2.85	1.35	4.17**	3.22	1.34
8. Indecisão	2.72	1.20	2.25	1.26	15.22**	2.88	1.26
9. Limitações na Formação	2.99	1.40	2.88	1.66	3.58**	3.14	1.50
10. Falta de Confiança	2.64	1.31	2.22	1.24	3.46**	2.55	1.26
11. Falta de Interesse	2.79	1.43	2.48	1.48	4.00**	2.79	1.42

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Na escala *Falta de Suporte*, os resultados evidenciam que os participantes menos definidos tendem a considerar mais a falta de suporte como barreira da carreira. Assim, os jovens que pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que ainda não os têm definidos, os que têm alguns objectivos mas sem terem a certeza dos mesmos e aqueles que têm objectivos definidos e não sabem como realizá-los, consideram, significativamente mais do que os colegas do 12º ano que têm objectivos definidos e sabem como os realizar, a falta de suporte como barreira da carreira. Estão nestas condições as seguintes barreiras: "Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o Ensino Secundário" (item 69),  $F(4, 512) = 8.59, p < 0.01, \omega = .24$ , "Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho" (item 58),  $F(4, 512) = 7.32, p < 0.01, \omega = .22$ , "Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira" (item 71),  $F(4, 512) = 6.25, p < 0.01, \omega = .19$ , e "Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários, sem carreira definida, etc.)" (item 62),  $F(4, 512) = 2.99, p < 0.05, \omega = .15$ .

Relativamente à *Restrição de Oportunidades* e à *Falta de Confiança*, verificamos maior percepção deste tipo de barreiras nos participantes menos definidos, ou seja, aqueles que já pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que ainda não os têm definidos, consideram significativamente mais a restrição de oportunidades e a falta de confiança como barreiras da carreira, do que os jovens que têm objectivos definidos e sabem como os realizar. Na escala de *Restrição de Oportunidades*, as diferenças foram significativas para os itens "As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras" (item 30),  $F(4, 512) = 6.04, p < 0.01, \omega = .19$ , "Ter dificuldade em planear a minha carreira devido à instabilidade na economia do país" (item 21),  $F(4, 512) = 3.85, p < 0.01, \omega = .15$ , "As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras" (item 39),  $F(4, 512) = 3.42, p < 0.01, \omega = .14$ , e "Não ter oportunidades de progressão na profissão" (item 22),  $F(4, 512) = 2.45, p < 0.05, \omega = .11$ . Por sua vez, na escala de *Falta de Confiança*, as diferenças foram significativas nas seguintes barreiras: "Não ter a certeza dos meus valores face ao trabalho" (item 60),  $F(4, 512) = 4.85, p < 0.01, \omega = .17$ , "Ter dificuldade em adaptar-me a novas situações" (item 63),  $F(4, 512) = 4.15, p < 0.01, \omega = .16$ , "Não me sentir confiante quanto às minhas capacidades para continuar os estudos após o ensino secundário" (item 47),  $F(4, 512) = 3.70, p < 0.01, \omega = .14$ , e "Não me sentir confiante quanto à minha capacidade de trabalho" (item 32),  $F(4, 512) = 3.31, p < 0.05, \omega = .13$ .

Na escala de *Limitações na Formação*, aqueles que pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que ainda os não têm definidos, consideraram significativamente mais a indecisão como barreira da carreira, relativamente aos jovens que têm objectivos definidos mas não sabem como os realizar e os que têm objectivos definidos e sabem como realizá-los. Isto é, as limitações na formação são mais percebidas como barreira da carreira, em participantes que estão menos definidos nos seus objectivos da carreira. Por ordem decrescente de magnitude do efeito, os itens em que estas diferenças se registaram, foram: "Não ter os estudos/formação necessários para a profissão que desejo" (item 33),  $F(4, 512) = 4.33, p < 0.01, \omega = .16$ , "Não ter a experiência profissional necessária para a profissão que desejo" (item 41),  $F(4, 512) = 3.85, p < 0.01, \omega = .15$ , "Não ter estudos oficialmente reconhecidos" (item 42),  $F(4, 512) = 3.45, p < 0.01, \omega = .13$ , e "Não ter os traços de personalidade necessários à profissão que desejo (por exemplo, ter pouca iniciativa, não ser criativo, não ser organizado, etc.)" (item 4),  $F(4, 512) = 3.42, p < 0.05, \omega = .12$ .

Finalmente, na escala de *Falta de Interesse*, os participantes que pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que ainda não os têm definidos, consideraram significativamente mais a falta de interesse como barreira da carreira, relativamente aos jovens com alguns objectivos mas sem a certeza deles, aos que têm objectivos definidos mas não sabem como os realizar e aos que têm objectivos definidos e sabem como realizá-los. Estes resultados expressam o padrão anterior de o menor grau de definição dos objectivos da carreira estar associado a maior percepção de barreiras, neste caso, a falta de interesse como obstáculo ao desenvolvimento da carreira.

Os itens em que se revelaram diferenças significativas na média dos resultados, foram: "Não gostar dos estudos que frequento" (item 48),  $F(4, 512) = 4.80, p < 0.01, \omega = .17$ , "Não gostar do trabalho que faço" (item 12),  $F(4, 512) = 3.73, p < 0.01, \omega = .14$ , "Não me preocupar com as decisões de carreira que possa ter de realizar" (item 74),  $F(4, 512) = 2.96, p < 0.05, \omega = .12$ , e "Eu dar mais importância a outros papéis (tempos livres, família...) que aos de estudante ou de trabalhador" (item 72),  $F(4, 512) = 2.76, p < 0.05, \omega = .11$ .

Finalmente, na escala de *Falta de Interesse*, os participantes que pensaram algumas vezes nos seus objectivos mas que ainda não os têm definidos, consideraram significativamente mais a falta de interesse como barreira da carreira, relativamente aos jovens com alguns objectivos mas sem a certeza deles, aos que têm objectivos definidos

mas não sabem como os realizar e aos que têm objectivos definidos e sabem como realizá-los. Estes resultados expressam o padrão anterior de o menor grau de definição dos objectivos da carreira estar associado a maior percepção de barreiras, neste caso, a falta de interesse como obstáculo ao desenvolvimento da carreira.

Os itens em que se revelaram diferenças significativas na média dos resultados, foram: "Não gostar dos estudos que frequento" (item 48),  $F(4, 512) = 4.80, p < 0.01, \omega = .17$ , "Não gostar do trabalho que faço" (item 12),  $F(4, 512) = 3.73, p < 0.01, \omega = .14$ , "Não me preocupar com as decisões de carreira que possa ter de realizar" (item 74),  $F(4, 512) = 2.96, p < 0.05, \omega = .12$ , e "Eu dar mais importância a outros papéis (tempos livres, família...) que aos de estudante ou de trabalhador" (item 72),  $F(4, 512) = 2.76, p < 0.05, \omega = .11$ .

Em síntese, relativamente ao grau de definição dos objectivos da carreira manifestam-se dois grandes padrões de resultados: 1) os jovens com objectivos da carreira menos definidos tendem a perceber mais barreiras ou a atribuir-lhes maior dificuldade; 2) nos dois níveis de escolaridade, e tal como seria de esperar, os jovens com menor grau de decisão dos objectivos da carreira consideram significativamente mais a *Indecisão* como barreira, do que os seus pares com objectivos mais definidos.

#### 6.2.1.2.6. Diferenças Segundo o Grau de Satisfação com os Estudos

Relativamente ao grau de satisfação com os estudos, entre os participantes do 9º ano, só se verificam diferenças estatisticamente significativas para a escala de *Indecisão*,  $F(3, 484) = 3.74, p < 0.05, \omega = .13$ , (quadro 6.59). Neste caso são os jovens *algo satisfeitos* com os seus estudos que consideram significativamente mais do que os *satisfeitos* ou os *muito satisfeitos*, a *Indecisão* como uma barreira da carreira.

Nesta escala, os itens em que se revelaram diferenças significativas na média de resultados foram: "Estar indeciso porque não tenho uma ideia clara acerca dos meus interesses e capacidades" (item 5),  $F(3, 484) = 3.14, p < 0.05, \omega = .11$ , "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou profissão a seguir após o Ensino Secundário" (item 13),  $F(3, 484) = 3.54, p < 0.05, \omega = .12$ , "Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter" (item 31),  $F(3, 484) = 3.44, p < 0.05, \omega = .12$ , e "Não ter a experiência profissional necessária para a profissão que desejo" (item 41),  $F(3, 484) = 2.77, p < 0.05, \omega = .09$ .

Quadro 6.59  
IPBC-R

Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o grau de satisfação com os estudos, na amostra do 9º ano

Escala	Insatisfeito N=25		Algo satisfeito N=83		Satisfeito N=296	
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.00	1.28	2.70	1.71	2.47	1.51
2. Discriminação Sexual	2.06	1.11	2.36	1.31	2.46	1.17
3. Discriminação Étnica	2.22	1.43	2.40	1.45	2.47	1.39
4. Falta de suporte	2.31	1.03	2.43	1.07	2.48	1.10
5. Saúde	2.28	1.49	2.62	1.37	2.70	1.46
6. Conflito de Papéis	2.50	1.20	2.88	1.23	2.89	1.22
7. Restrição Oportunidades	2.93	1.39	2,96	1.28	2.91	1.33
8. Indecisão	2.77	1.23	3.13	1.32	2.71	1.18
9. Limitações na Formação	3.09	1.27	3.07	1.46	2.94	1.47
10. Falta de Confiança	2.62	1.21	2.61	1.23	2.47	1.18
11. Falta de Interesse	2.83	1.34	2.83	1.25	2.74	1.41

Escala	Muito satisfeito N=84		F	Total N=488	
	M.	D.P.		M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.23	1.48	2.06	2.44	1.54
2. Discriminação Sexual	2.42	1.22	0.92	2.42	1.20
3. Discriminação Étnica	2.43	1.07	0.27	2.44	1.41
4. Falta de suporte	2.24	1.56	1.17	2.42	1.08
5. Saúde	2.65	1.27	0.64	2.65	1.47
6. Conflito de Papéis	2.80	1.50	0.80	2.85	1.23
7. Restrição Oportunidades	2.86	1.25	0.07	2.91	1.35
8. Indecisão	2.53	1.18	3.74*	2.75	1.22
9. Limitações na Formação	2.69	1.63	1.10	2.92	1.49
10. Falta de Confiança	2.13	1.26	2.59	2.44	1.21
11. Falta de Interesse	2.53	1.52	0.76	2.72	1.40

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

Na subamostra do 12º ano (quadro 6.60), verificam-se diferenças significativas entre médias de resultados nas escalas de *Falta de Suporte*,  $F(3, 513) = 2.73$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .10$ , *Restrição de Oportunidades*,  $F(3, 513) = 3.76$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .13$ , *Indecisão*,  $F(3, 513) = 7.32$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ , *Falta de Confiança*,  $F(3, 513) = 3.34$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .12$ , *Falta de Interesse*,  $F(3, 513) = 2.83$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .10$ . Comparações múltiplas *a posteriori* evidenciaram o seguinte padrão: em todas as escalas referidas, os jovens *insatisfeitos* com os estudos tinham médias de resultados significativamente superiores aos que evidenciavam graus moderados ou superiores de satisfação com os estudos.

Na escala de *Falta de Suporte* registaram-se diferenças significativas nas médias de resultados do item 17 "Outras pessoas pensarem que certas carreiras não são adequadas a pessoas do meu sexo (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de



Quadro 6.60  
IPBC-R

Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, para o grau de satisfação com os estudos, na amostra do 12º ano

Escala	Insatisfeito N=23		Algo satisfeito N=99		Satisfeito N=314	
	M.	D.P.	M.	D.P.	M.	D.P.
1. Discriminação Geral	2.70	1.44	2.29	1.36	2.54	1.50
2. Discriminação Sexual	2.41	1.24	2.36	1.17	2.62	1.30
3. Discriminação Étnica	2.57	1.59	2.26	1.43	2.55	1.49
4. Falta de suporte	2.89	0.97	2.56	0.95	2.63	1.11
5. Saúde	3.00	1.53	2.66	1.41	2.94	1.48
6. Conflito de Papéis	3.15	1.14	2.88	1.10	2.93	1.18
7. Restrição Oportunidades	4.06	1.23	3.32	1.23	3.16	1.35
8. Indecisão	3.83	1.17	3.01	1.17	2.86	1.29
9. Limitações na Formação	3.71	1.27	3.20	1.36	3.15	1.53
10. Falta de Confiança	2.97	1.08	2.66	1.18	2.58	1.28
11. Falta de Interesse	3.27	1.02	2.88	1.26	2.83	1.45
Escala	Muito satisfeito N=81		F	Total N=517		
	M.	D.P.		M.	D.P.	
1. Discriminação Geral	2.39	1.45	1.03	2.47	1.47	
2. Discriminação Sexual	2.44	1.34	1.29	2.53	1.28	
3. Discriminação Étnica	2.38	1.53	1.09	2.47	1.49	
4. Falta de suporte	2.30	0.97	2.73*	2.57	1.05	
5. Saúde	2.75	1.44	1.17	2.86	1.46	
6. Conflito de Papéis	2.72	1.21	1.05	2.90	1.17	
7. Restrição Oportunidades	3.10	1.39	3.75*	3.22	1.34	
8. Indecisão	2.51	1.14	7.32**	2.88	1.26	
9. Limitações na Formação	2.84	1.58	2.24	3.14	1.50	
10. Falta de Confiança	2.19	1.28	3.34*	2.55	1.26	
11. Falta de Interesse	2.43	1.53	2.83*	2.79	1.42	

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

infância para homens, etc.),  $F(3, 513) = 2.83$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .10$ , do item 18 "O meu cônjuge não aprovar a minha escolha profissional/carreira",  $F(3, 513) = 3.01$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .11$ , e do item 26 "Os meus amigos não aprovarem a minha escolha profissional/carreira"  $F(3, 513) = 3.07$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .11$ .

Na escala de *Restrição de Oportunidades*, os itens 22 "Não ter oportunidades de progressão na profissão", 30 "As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras" e 39 "As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras", revelaram diferenças significativas entre médias de resultados,  $F(3, 513) = 3.24$ ,  $p < 0.05$ ,  $\omega = .11$ ,  $F(3, 513) = 7.11$ ,  $p < 0.01$ ,  $\omega = .19$ ,  $F(3, 513) = 3.37$ ,  $p < 0.5$ ,  $\omega = .11$ , respectivamente. Na escala de *Indecisão* tais diferenças aconteceram nos itens 1 "Não ter objectivos de carreira bem definidos", 5

"Estar indeciso porque não tenho uma ideia clara acerca dos meus interesses e capacidades", 13 "Estar indeciso quanto ao tipo de estudos ou profissão a seguir após o Ensino Secundário" e 31 "Estar indeciso acerca da profissão que gostaria de ter",  $F(3, 513) = 8.75, p < 0.01, \omega = .21$ ,  $F(3, 513) = 2.90, p < 0.05, \omega = .10$ ,  $F(3, 513) = 3.35, p < 0.05, \omega = .11$ ,  $F(3, 513) = 9.18, p < 0.01, \omega = .21$ , respectivamente.

Na escala de *Falta de Confiança*, os participantes revelaram diferenças significativas nas médias de resultados dos itens 2 "Não ter confiança em mim no geral",  $F(3, 513) = 3.27, p < 0.05, \omega = .11$ , e no item 32 "Não me sentir confiante quanto à minha capacidade de trabalho"  $F(3, 513) = 3.69, p < 0.05, \omega = .11$ . Finalmente, na escala de *Falta de Interesse*, tais diferenças revelaram-se no item 48 "Não gostar dos estudos que frequento",  $F(3, 513) = 5.61, p < 0.01, \omega = .16$ , e no item 74 "Não me preocupar com as decisões de carreira que possa ter de realizar",  $F(3, 513) = 3.78, p < 0.01, \omega = .12$ .

#### 6.2.1.2.7. Estudo Comparativo da Percepção de Barreiras no 9º e no 12º ano

Como se pode observar no quadro 6.61, tendo em conta o nível de escolaridade dos participantes, existem diferenças significativas entre a média de resultados nas escalas de *Restrição de Oportunidades*,  $F(1, 1003) = 12.65, p < 0.01, \omega = .11$ , *Limitações*

Quadro 6.61  
IPBC-R

Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados por nível de escolaridade, na amostra total

Escalas	9º ano N=488		12º ano N=517		F	Total N=1005	
	Média	D.P.	Média	D.P.		Média	D.P.
1. Discriminação Geral	2.44	1.54	2.48	1.47	0.14	2.46	1.50
2. Discriminação Sexual	2.42	1.20	2.53	1.28	2.20	2.48	1.25
3. Discriminação Étnica	2.44	1.41	2.47	1.49	0.08	2.45	1.45
4. Falta de suporte	2.42	1.08	2.57	1.06	5.01*	2.50	1.07
5. Saúde	2.65	1.47	2.86	1.46	5.04*	2.76	1.47
6. Conflito de Papéis	2.85	1.23	2.90	1.17	0.38	2.87	1.20
7. Restrição de Oportunidades	2.91	1.35	3.22	1.34	12.65**	3.07	1.35
8. Indecisão	2.75	1.22	2.88	1.26	2.57	2.82	1.24
9. Limitações na Formação	2.92	1.49	3.14	1.50	5.06*	3.03	1.50
10. Falta de Confiança	2.44	1.21	2.55	1.26	1.87	2.50	1.24
11. Falta de Interesse	2.73	1.40	2.79	1.42	0.61	2.76	1.41

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

na Formação,  $F(1, 1003) = 5.06, p < 0.05, \omega = .06$ , Saúde,  $F(1, 1003) = 5.04, p < 0.01, \omega = .06$ , e Falta de Suporte,  $F(1, 1003) = 5.01, p < 0.05, \omega = .06$ , sempre favoráveis aos participantes que frequentam o 12º ano de escolaridade.

Na escala de *Restrição de Oportunidades*, os jovens do 12º ano consideram significativamente mais do que os do 9º ano, a generalidade das barreiras que a constituem: "Não ter oportunidades de progressão na profissão" (item 22),  $F(1, 1003) = 22.70, p < 0.01, \omega = .15$ , "Ter dificuldade em planear a minha carreira devido à instabilidade na economia do país" (item 21),  $F(1, 1003) = 9.63, p < 0.01, \omega = .09$ , "As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras" (item 39),  $F(1, 1003) = 7.74, p < 0.01, \omega = .08$ , e "As perspectivas de emprego na minha área profissional serem pouco promissoras" (item 30),  $F(1, 1003) = 4.76, p < 0.05, \omega = .06$ . Por sua vez, na escala de *Limitações na Formação*, estas diferenças acontecem para o item 44: "Não ter as classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo",  $F(1, 1003) = 18.11, p < 0.01, \omega = .14$ .

Na escala de *Saúde*, os itens em que os jovens do 12º ano se diferenciaram significativamente dos do 9º ano, foram: "Doença de familiares interferir com o trabalho/carreira" (item 55),  $F(1, 1003) = 7.38, p < 0.01, \omega = .08$ , "Não ser capaz de lidar com as exigências físicas e emocionais da minha profissão" (item 24),  $F(1, 1003) = 5.95, p < 0.05, \omega = .07$ , "Ter problemas de saúde que interferem com o trabalho/carreira" (item 8),  $F(1, 1003) = 5.53, p < 0.05, \omega = .06$ .

Finalmente, na escala *Falta de Suporte*, os itens que significativamente diferenciaram jovens do 9º e do 12º ano, foram: "Não ter dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que desejo" (item 3),  $F(1, 1003) = 29.91, p < 0.01, \omega = .16$ , e "Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários, sem carreira definida, etc.)" (item 62),  $F(1, 1003) = 14.44, p < 0.01, \omega = .12$ .

### 6.2.1.3. Discussão dos Resultados sobre a Abordagem Diferencial da Percepção de Barreiras da Carreira

Os resultados revelam que, independentemente do género e do nível de escolaridade, os jovens têm consciência das dificuldades da transição para o ensino superior e para o mundo do trabalho. Esta consciência, possivelmente desenvolvida a partir de múltiplas vivências, entre as quais as escolares e familiares, expressa-se em

expectativas de que as classificações escolares para o acesso ao ensino superior, a precariedade dos vínculos laborais e o conflito entre o papel familiar e o de trabalhador venham a ser as mais frequentes e/ou mais difíceis barreiras da carreira.

Para lá deste padrão, o estudo sobre diferenças entre grupos mostra que os participantes do 12º ano têm médias de resultados superiores aos do 9º ano, em todas as escalas do IPBC-R. Esta acentuação da consciência das limitações ao desenvolvimento com o aumento do nível de escolaridade dos participantes é, aparentemente, contraditória com o facto de os participantes que frequentam o 12º ano de escolaridade terem objectivos da carreira mais definidos do que os colegas do 9º ano (ver p. 267). Pensamos que a conjugação de um conjunto de factores pode ajudar a explicar estes dados. Nos participantes do 12º ano, a maior maturidade psicológica em geral, a maior adesão ao papel de trabalhador, a proximidade da transição para o mundo do trabalho ou para o ensino superior, podem contribuir para que a especificação dos objectivos da carreira seja acompanhada de uma percepção realística dos obstáculos à concretização dos mesmos. O realismo destas representações é sustentado pelo paralelismo entre os resultados obtidos e os dados estatísticos sobre o ensino e o emprego em Portugal. Nos dois níveis de escolaridade as barreiras mais consideradas foram as classificações escolares no acesso ao ensino superior e a precariedade dos contratos de trabalho. Comparando os dois níveis de escolaridade, verificámos que os jovens do 12º ano consideraram significativamente mais do que os colegas do 9º ano as seguintes barreiras: "Não ter oportunidades de progressão na profissão", "Não ter dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que desejo", "Não ter as classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo", e "Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários, sem carreira definida, etc.)". Por sua vez, dados publicados pela OCDE sobre educação (*Education at a glance*, citado de Pais, 2003, p. 44) revelam que apenas 49% dos alunos portugueses terminaram o curso superior que escolheram, enquanto que a média de 20 dos 29 países da OCDE é de 78%. Dados do Instituto Nacional de Estatística relativos ao desemprego em 2005, também revelam que os jovens à procura do primeiro emprego foram o grupo em que o desemprego mais se fez sentir, com um acréscimo relativo de mais de 40%. Estes dados também mostram ter havido uma redução em 1,1% do número de trabalhadores a contrato sem termo e o aumento em 3,6% de trabalhadores com contrato a termo, relativamente ao ano de 2004.

Relativamente às diferenças de género na percepção de barreiras, nos dois níveis de escolaridade, confirma-se a discriminação sexual como o tipo de barreira significativamente mais considerada pelas raparigas, relativamente aos rapazes. Entre as raparigas, do 9º para o 12º ano, verifica-se ainda um crescendo da importância da imagem corporal como barreira ao desenvolvimento da carreira. Neste caso, as barreiras que as raparigas do 12º ano consideram significativamente mais do que os rapazes desse nível de escolaridade, têm a ver com "Ser discriminado no acesso ao emprego devido à idade" e "Ser discriminado no acesso ao emprego devido à minha aparência física". Uma vez que esta diferença de resultados não se verificou no 9º ano, pode significar que nas raparigas, com o aumento da idade, se acentua a consciência da importância da imagem corporal no acesso ao emprego. Os dados de anteriores investigações (Cardoso e Ferreira Marques, 2001; 2005) permitem-nos colocar a hipótese de a percepção deste tipo de barreiras resultar da interiorização de exigências sociais para com a imagem corporal feminina no geral (e.g. muita da publicidade relativa a dietas e a produtos de beleza são dirigidas ao público feminino), e com a constatação de que em muitas profissões se coloca este tipo de exigências às mulheres. Estes resultados e o facto de as raparigas considerarem o assédio sexual a barreira da carreira mais esperada, levam a interrogarmo-nos quanto à importância das significações associadas à imagem corporal dos adolescentes, para o seu desenvolvimento da carreira.

Ainda relativamente ao género, não se verificaram diferenças significativas entre as médias de resultados na escala de *Conflito de Papéis*. Este resultado, contrastando com os obtidos no estudo piloto, aponta para o conflito de papéis não ser uma barreira tão marcante do desenvolvimento da carreira das adolescentes quanto, a discriminação sexual.

Os resultados vão muito no sentido de, na generalidade, verificar-se uma relação não significativa do sucesso escolar, do nível de aspiração e do nível socioeconómico dos participantes, com a percepção de barreiras. A excepção prende-se com o facto de só os jovens cujas mães estavam desempregadas evidenciaram um acréscimo significativo da percepção de barreiras relativamente aos jovens cujas mães eram licenciadas, dirigentes de empresa e/ou quadros superiores. Estão neste caso os resultados das escalas de *Falta de Suporte* e de *Conflito de Papéis*, em que as barreiras significativamente mais esperadas podem reflectir o seu desfavorecimento económico ("Não ter dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que desejo", "Não

ter serviços onde possa deixar as crianças enquanto trabalho", e "Ter que trabalhar enquanto estudo, dificultar-me a continuação dos estudos"), o que é indicador da validade de construção do IPBC-R.

Quando se comparam médias de resultados nas escalas do IPBC-R, em função do grau de definição dos objectivos da carreira e da satisfação com os estudos, a *Indecisão* surgiu como a barreira que mais significativamente diferenciava subgrupos de participantes, nos dois níveis de escolaridade. Neste caso, os participantes que têm objectivos definidos e sabem como os realizar e os que estão mais satisfeitos com os seus estudos, consideram, significativamente menos do que os restantes, a *Indecisão* como barreira da carreira. Os jovens com menor grau de definição de objectivos e menos satisfeitos com os estudos, também esperam significativamente mais a *Falta de Suporte*, a *Restrição de Oportunidades*, a *Falta de Confiança* e a *Falta de Interesse*, como barreiras da carreira. Uma hipótese explicativa aponta para a possibilidade de estas escalas serem sensíveis a diferenças de resultados entre participantes com maior e menor grau de definição dos objectivos da carreira porque avaliam tipos de barreiras que fazem parte de duas dimensões da indecisão vocacional; a saber, variáveis do contexto limitadoras da tomada de decisão e dificuldades generalizadas em tomar decisões (Campbell e Cellini, p. 179-180; Silva 1997, p.135 e 362; Vondracek, Hostetler, Shulenberg e Shimizu, 1990, p. 100-102). Tais resultados são ainda indicadores da validade de construção do IPBC-R. No entanto, acrescenta-se que os resultados destas escalas evidenciam um efeito de reduzida magnitude pelo que qualquer interpretação deverá ser cautelosa.

#### 6.2.2. *O Estudo do Processo de Percepção de Barreiras no Desenvolvimento Vocacional dos Adolescentes*

Nesta secção do capítulo dedicamo-nos ao estudo de processos da percepção de barreiras. Esta abordagem também se faz numa perspectiva desenvolvimentista porque, as variáveis consideradas e o modelo teórico de referência são de natureza desenvolvimentista e, porque se estudam processos que procuram analisar o lugar da percepção de barreiras no desenvolvimento da carreira. Em primeiro lugar, testamos a hipótese de as expectativas de auto-eficácia serem uma variável moderadora da relação entre o planeamento da carreira e a percepção de barreiras. Em segundo lugar, situando estas variáveis (expectativas de auto-eficácia, planeamento da carreira e percepção de

barreiras) na dimensão Experiências Individuais do modelo sobre os determinantes da importância do trabalho (Sverko, 1989), analisamos, a partir de modelos de equação estrutural, a sua relação com a saliência das actividades. Por fim, faz-se um estudo exploratório da relação dos processos anteriormente estudados com as experiências escolares dos participantes.

*6.2.2.1. As Expectativas de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira Moderando a Relação do Planeamento da Carreira com a Percepção de Barreiras da Carreira*

*Intercorrelações das variáveis consideradas.* O estudo do efeito moderador das expectativas de auto-eficácia relativamente nos papéis da carreira na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras, iniciou-se com a análise das intercorrelações entre os resultados totais do IPBC-R, do ICARPC e das escalas de planeamento da carreira do CDI. O quadro 6.62 permite constatar, nesta amostra, resultados que confirmam os obtidos em anteriores investigações:

1) A relação inversa da percepção de barreiras com as expectativas de auto-eficácia (Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; McWhirter et al., 1997a, p.7-8; Flores e O'Brien, 2002, p. 19) e com o planeamento da carreira (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 75-76);

2) A correlação positiva e significativa entre expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira e planeamento da carreira (Anderson e Brown, 1987, p. 311; Betz e Voyten, 1997, p. 184-185; Brown et al., 1999, p. 232-235).

*Quadro 6.62  
Matriz de intercorrelações  
dos resultados totais do IPBC-R, do ICARPC e  
das escalas de planeamento da carreira do CDI*

	IPBC-R	ICARPC	CDI
IPBC-R	-		
ICARPC	-.18**	-	
CDI	-.12**	.33**	-

\*\* p < 0.01

A análise da matriz de intercorrelações, evidenciando que níveis elevados de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira e de planeamento da carreira tendem

a reduzir a percepção de barreiras dos participantes e que, ao mesmo tempo, as expectativas de auto-eficácia de relacionam positivamente com o planeamento da carreira, apontam para a centralidade das expectativas de auto-eficácia no processo de percepção de barreiras.

*A interacção das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira com o planeamento da carreira, como preditora da percepção de barreiras.* Depois de analisadas as relações entre as variáveis expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, planeamento da carreira e percepção de barreiras, passámos ao estudo em que a hipótese das expectativas de auto-eficácia moderarem a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras da carreira, foi testada. Esta hipótese, formulada no capítulo 4, fundamenta-se em investigações sobre a relação da percepção de barreiras com desenvolvimento da carreira dos adolescentes (Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76; Creed et al., 2004, p. 292; Luzzo, 1995b, p.321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127).

Para testar a referida hipótese fez-se um estudo de regressão hierárquica múltipla, tendo como variável dependente o resultado total do IPBC-R, padronizado. No primeiro passo do modelo, consideraram-se como variáveis independentes o resultado total da escala de planeamento da carreira e o resultado total do ICARPC, padronizados. No segundo passo considerou-se como variável independente a componente relativa ao produto do planeamento da carreira (padronizado) com as expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira (padronizado). Este processo de análise fez-se em acordo com o descrito na secção 6.1.5.3., deste capítulo, relativo aos procedimentos estatísticos para o estudo de processos na percepção de barreiras da carreira.

O modelo de regressão hierárquica obtido (quadro 6.63), explica 9.3% da variância dos resultados e é significativo,  $F(3, 936) = 31.75, p < .01$ . Nele, as expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira são a variável com maior efeito preditor da percepção de barreiras, com o coeficiente de regressão padronizado de  $\beta = -.261$ , seguindo-se a componente relativa à interacção das expectativas de auto-eficácia com o planeamento da carreira,  $\beta = -.091$ , que acrescentou um efeito significativo,  $F_{(\text{change})}(3, 936) = 8.28, p < .01$ , e 0.8% à variância dos resultados. O planeamento da carreira evidenciou um coeficiente de regressão padronizado de  $\beta = -$



.086. Em síntese, a variável interação revelou-se um preditor significativo da percepção de barreiras.

Este resultado permite verificar a hipótese da variável expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira, moderar a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras.

A componente de interação das expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira com o planeamento da carreira, ao surgir com sinal negativo, significa que, quanto mais elevadas as referidas expectativas de auto-eficácia, mais forte será o efeito negativo do planeamento na percepção de barreiras. Isto é, o planeamento da carreira tende a levar a menor percepção de barreiras, o que se acentua com o aumento das expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira.

Quadro 6.63

*A interação das expectativas de auto-eficácia com o planeamento da carreira como preditora da percepção de barreiras, na amostra total*

	B	SE B	$\beta$
<b>Modelo 1</b>			
Constante	-.147	.027	
Auto-eficácia	-.237	.027	-.277***
<b>Modelo 2</b>			
Constante	-.147	.027	
Auto-eficácia	-.211	.028	-.247***
Planeamento da carreira	-.078	.028	-.093**
<b>Modelo 3</b>			
Constante	-.124	.028	
Auto-eficácia	-.223	.028	-.261***
Planeamento da carreira	-.072	.028	-.086**
Auto-eficácia x Planeamento	-.072	.025	-.091**

Nota:  $R^2 = .077$  para o modelo 1;  $\Delta R^2 = .008$  para o modelo 2 ( $ps < .01$ );  $\Delta R^2 = .008$  para o modelo 3 ( $ps < .01$ ). \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

O efeito desta interação operacionaliza-se a partir dos coeficientes de regressão padronizados (quadro 6.63) aplicados à regra [ $b_1$  para  $z = b_1 + b_3z$ ]. Deste modo é possível determinar o efeito do planeamento da carreira na percepção de barreiras, moderado por diferentes níveis de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira. Assim, quando as expectativas de auto-eficácia estão na média ( $z = 0$ ), o coeficiente de

regressão do planeamento é  $b = -.072$ . Isto é, quando as expectativas de auto-eficácia estão na média o planeamento da carreira tende a reduzir a percepção de barreiras. Se as expectativas de auto-eficácia são elevadas ( $z = 1$ ), o coeficiente de regressão do planeamento da carreira calcula-se, adicionando a componente de interacção  $-.072$  ao efeito do planeamento da carreira, o que permite o resultado de  $b = -.144$ . Isto é, com o aumento das expectativas de auto-eficácia acentua-se o efeito do planeamento da carreira reduzindo a percepção de barreiras. Pelo contrário, para os participantes com baixas expectativas de auto-eficácia ( $z = -1$ ), subtrai-se o produto deste desvio padrão ( $-.072$ ) à componente de interacção ( $-.072$ ), em que o efeito do planeamento da carreira ( $b = 0$ ) expressa um aumento da percepção de barreiras. Isto é, nos participantes com baixas expectativas de auto-eficácia o planeamento da carreira tende a aumentar a percepção de barreiras.

*6.2.2.2. A Relação das Experiências Individuais de Planeamento da Carreira, de Expectativas de Auto-Eficácia nos Papéis da Carreira e de Percepção de Barreiras dos Participantes, com a Saliência das Actividades.*

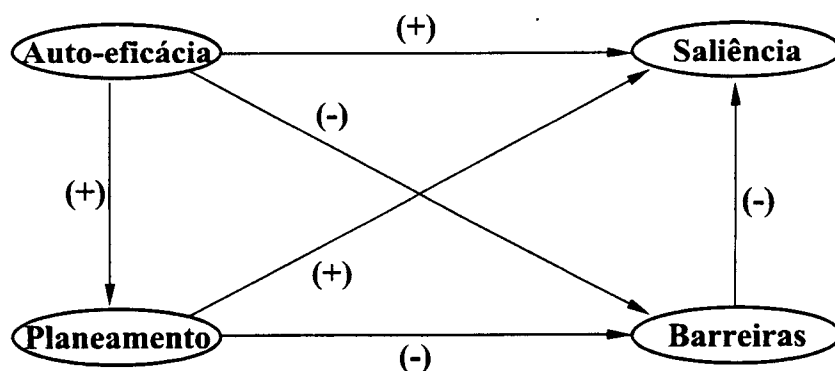
Na continuidade do estudo da percepção de barreiras e suas relações com o desenvolvimento vocacional dos adolescentes, procurámos analisar a relação das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, do planeamento da carreira e da percepção de barreiras, com a saliência das actividades. Como referido no capítulo 4, esta variável não é aqui perspectivada enquanto a importância relativa dos papéis da carreira (Nevill e Super, 1986, p. 1) mas como o total da participação e como o total da adesão dos participantes aos papéis da carreira. Tal diferença face à perspectiva original de considerar a importância relativa dos diferentes papéis da carreira, não nos afasta do objectivo de clarificar como as experiências individuais de auto-eficácia, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras se relacionam com o investimento comportamental e afectivo dos participantes, no seu desenvolvimento da carreira. Procuramos atingir este objectivo testando um modelo estrutural das relações entre expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, planeamento da carreira, percepção de barreiras e saliência das actividades. O modelo conceptual proposto é apresentado na figura 6.5. Consideramos como variáveis latentes: a saliência das actividades (Saliência), definida como o total da participação e o total da adesão aos papéis da carreira; as expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira (Auto-

Eficácia), definidas como expectativas quanto ao grau de confiança para realizar com sucesso as tarefas envolvidas nos vários papéis que constituem a carreira (Vale, 1997, p. 104); a percepção de barreiras da carreira (Barreiras), considerada como a representação sobre acontecimentos ou condições, no indivíduo ou no seu contexto, que lhe tornam difícil a progressão na carreira (Swanson e Woitke, 1997, p. 446); o planeamento da carreira (Planeamento), definido como a capacidade para se perspectivar realisticamente no tempo, para se sentir autónomo e influenciando esse futuro (Super, 1976, p. 130).

Fundamentando-nos no modelo dos determinantes da saliência das actividades (ver figura 3.3 no Capítulo 3), situamos as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, o planeamento da carreira e a percepção de barreiras como variáveis da dimensão experiências individuais que podem influenciar a adesão e a participação dos indivíduos nos papéis da carreira.

*Figura 6.5*

*Modelo conceptual quanto à relação das experiências individuais de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras na saliência das actividades*



Legenda: Auto-Eficácia - expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira; Saliência - total da participação e da adesão aos papéis da carreira; Planeamento - planeamento da carreira; Barreiras - percepção de barreiras da carreira;

A partir dos dados apresentados ao longo desta dissertação e dos de revisão da literatura sobre os efeitos das expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira com a saliência das actividades (Vale, 1997, p. 215; Candeias, 2000, p. 243-244), das expectativas de auto-eficácia, em geral, com o planeamento da carreira (Brown et al., 1999, p. 232-235; Luzzo, 1995b, p. 244) e com a percepção de barreiras

(Brown et al., 2000, p. 259; Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; Flores e O'Brien, 2002, p. 19), do planeamento da carreira com a saliência das actividades (Afonso, 1987, p. 147; Hartung, 1997, p. 9-10; Taylor e Popma, 1990, p. 28) e com a percepção de barreiras (Cardoso, 1999, p. 158; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 95; Luzzo, 1995a, p. 12-13; 1996a, p. 244), estabelecemos hipóteses quanto à relação entre as variáveis latentes referidas. Neste sentido, é esperado que as expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira assumam uma função central, relacionando-se positivamente com a saliência das actividades e com o planeamento da carreira, sendo negativa a sua relação com a percepção de barreiras. Por sua vez, é esperado que o planeamento da carreira tenda a atenuar o efeito da percepção de barreiras e tenha uma relação positiva com a saliência das actividades. É esperada uma relação não significativa da percepção de barreiras com a saliência das actividades.

Dada a natureza exploratória dos estudos a realizar, sublinhamos que os resultados obtidos, nos estudos que seguidamente apresentamos, devem ser perspectivados como geradores de hipóteses a testar com amostras independentes, em vez de resultados confirmatórios das hipóteses expressas nos vários modelos testados.

A partir deste modelo conceptual houve que elaborar o modelo estrutural. Operacionalizaram-se as variáveis latentes, considerando dois indicadores (variáveis observadas) para cada variável latente, de modo a simplificar o modelo a testar. A organização das variáveis observadas procurou que os dois indicadores por variável latente contemplassem a generalidade dos itens da medida do seu construto. Tal, implicou que alguns indicadores resultassem da conjugação do resultado de várias escalas da medida do construto em causa. Assim, a variável latente Saliência das Actividades refere-se ao total da participação e ao total da adesão aos papéis da carreira, pelo que os indicadores que a operacionalizam são dois: um para o resultado total da parte de participação (TOT\_PAR) e outro para o resultado da total da parte de adesão (TOT\_AD) do *Inventário sobre a Saliência das Actividades*. Por sua vez, para as crenças de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira, considerámos uma variável que conjugava os resultados das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador (ES/TRAB), e outra que conjugava os resultados dos papéis de tempos livres, de serviços à comunidade e de casa e família (TL/SC/CF). Os agrupamentos destas escalas fizeram-se em acordo com os resultados do estudo da

estrutura factorial do ICARPC, em que os papéis de estudante e de trabalhador surgem mais relacionadas entre si do que com os papéis de tempos livres, de serviços à comunidade e de casa e família. A variável latente percepção de barreiras assumiu como indicadores a variável *Barreiras Internas* (BARINT) e a variável *Barreiras Externas* (BAREXT), obtidas pela selecção dos itens que operacionalizam cada um destes tipos de barreiras. Evitámos que esta variável latente fosse operacionalizada por um número excessivo de indicadores, um por cada escala do IPBC-R, com consequências negativas na estimação do modelo estrutural. A adopção do critério interno/externo para organizar os indicadores da variável percepção de barreiras decorreu de este ser um critério intuitivo e consensual para categorizar as barreiras da carreira (Swanson e Woitke, 1997, p. 445). Por sua vez, consideraram-se indicadores do planeamento da carreira as subescalas de planeamento da carreira, A1 (P1) e A2 (P2).

Atendendo à originalidade de alguns dos indicadores (BAREXT, BARINT, ES/TRAB, TL/SC/CF), relativamente às variáveis até agora consideradas, analisámos as intercorrelações de todos os indicadores das variáveis latentes do modelo estrutural. Os resultados apresentados no quadro 6.64, mostram que as variáveis, TOT\_PAR,

Quadro 6.64

Matriz de intercorrelações para as variáveis consideradas no modelo estrutural sobre a relação das experiências individuais com a saliência das actividades (N=1005)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. TOT-PAR	-							
2. TOT-AD	.59**	-						
3. ES/TRA	.24**	.33**	-					
4. TL/SC/CF	.31**	.35**	.69**	-				
5. P1	.30**	.36**	.34**	.23**	-			
6. P2	.18**	.23**	.35**	.21**	.52**	-		
7. BARINT	.00	.04	-.21**	-.19**	-.13**	-.17**	-	
8. BAREXT	.05	.07*	-.15**	-.13**	-.05	-.12**	.87**	-

Legenda: \*p < 0.05; \*\* p < 0.01

TOT-PAR - resultado total da parte de participação do ISA; TOT-AD - resultado total da parte de adesão do ISA; ES/TRA - resultado conjunto das escalas de *Estudante* e de *Trabalhador* do ICARPC; TL/SC/CF - resultado conjunto das escalas de *Tempos Livres*, *Serviços à Comunidade* e *Casa e Família* do ICARPC; P1 - resultado da subescala A1 do CDI; P2 - resultado da subescala A2 do CDI; BARINT - resultado dos itens do IPBC-R relativos a barreiras internas; BAREXT - resultado dos itens do IPBC-R relativos a barreiras externas.

TOT\_AD, BAREXT, BARINT, ES/TRAB e TL/SC/CF, têm entre si, e com as medidas de planeamento, correlações em acordo com as obtidas quando se consideravam, uma a uma, as escalas do ISA, do IPBC-R e do ICARPC (ver quadros 6.34, 6.35, 6.45 e 6.49). Os indicadores de cada um dos construtos considerados surgem relativamente bem diferenciados dos indicadores dos restantes construtos. Neste sentido, verifica-se uma relação positiva e significativa do total da participação e da adesão às actividades da carreira, relativamente aos indicadores das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira ( $r = .24$ ,  $r = .31$ ,  $r = .33$  e  $r = .35$ ) e do planeamento da carreira ( $r = .30$ ,  $r = .36$ ,  $r = .18$  e  $r = .23$ ). Por sua vez, as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira relacionam-se positiva e significativamente com as medidas de planeamento da carreira ( $r = .34$ ,  $r = .23$ ,  $r = .35$  e  $r = .21$ ) mas negativamente com as da percepção de barreiras ( $r = -.21$ ,  $r = -.19$ ,  $r = -.15$  e  $r = -.19$ ). Tal como anteriormente (quadro 6.45) não se verificaram relações significativas entre a saliência das actividades e a percepção de barreiras ( $r = .00$ ,  $r = .04$ ,  $r = .05$  e  $r = .07$ ). Também merece referência a elevada correlação entre as variáveis BARINT e BAREXT ( $r = .87$ ), justificada pelo facto da organização das mesmas não ter tido em conta dados relativos à estrutura factorial da medida do construto mas critérios relativos ao conteúdo dos itens de cada uma das variáveis.

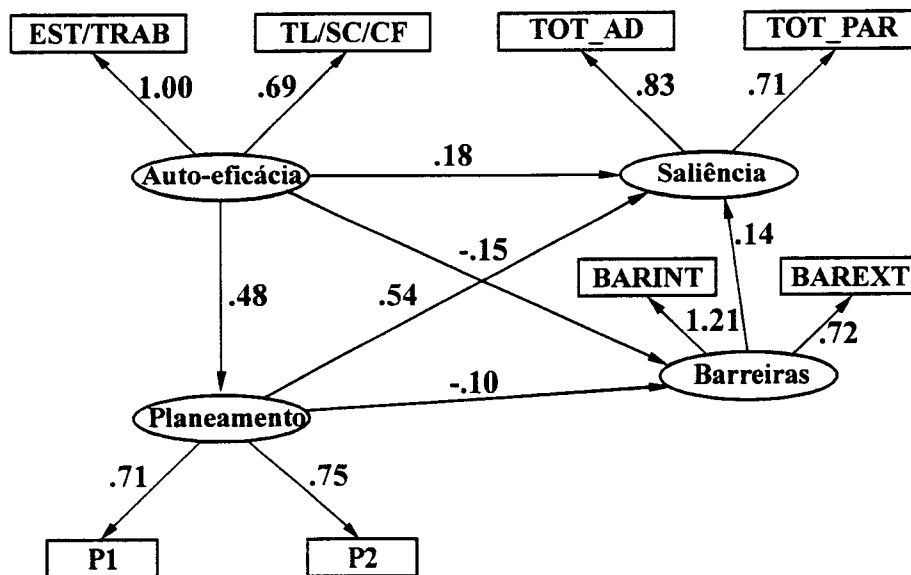
O estudo da influência das experiências individuais (planeamento da carreira, percepção de barreiras e expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira) no total da participação e no total da adesão aos papéis da carreira fez-se testando o modelo estrutural apresentado na figura 6.6, com o pacote estatístico AMOS 5. Neste e nos restantes modelos estruturais não se apresentam os indicadores quanto à variância de erro das variáveis observadas, de modo a facilitar a leitura da estrutura de relações entre as variáveis consideradas.

Este modelo inicial evidenciou um ajustamento aceitável,  $\chi^2 (14, N = 1005) = 82.38$ ,  $RMSEA = .070$ ,  $GFI = .977$ ,  $AGFI = .941$ ,  $NFI = .941$ ,  $CFI = .950$ , em que todos os parâmetros estabelecidos são estatisticamente significativos (apêndice B 10, quadro B 10.1).

Tratando-se de uma abordagem exploratória e dado que a amostra tem uma dimensão que garante alguma estabilidade dos resultados, optámos por fazer pequenas correcções visando melhorar o ajustamento do modelo. Sendo todos os parâmetros significativos, as alterações tiveram como referência os índices de modificação

relativos aos erros de medida das variáveis com mais elevadas correlações entre si (apêndice B 10, quadro B 10.2). A primeira modificação consistiu em libertar os erros de medida entre a variável auto-eficácia nos papéis de tempos livres, serviços à comunidade e familiar (TL/SC/CF) e a variável Saliência, o que levou a uma significativa melhoria do ajustamento do modelo,  $\chi^2_{diff}(1) = 27.42$ ,  $p < .001$ . Seguiu-se a libertação do erro de medida entre a variável Saliência e a variável barreiras externas (BAREXT). Relativamente ao modelo anterior, o acréscimo desta nova alteração também trouxe mudanças estatisticamente significativas,  $\chi^2_{diff}(1) = 14.40$ ,  $p < .001$ . A terceira modificação consistiu em libertar os erros de medida da variável latente Saliência com a variável observada planeamento da carreira (P2), o que levou a uma

Figura 6.6  
Modelo estrutural quanto à relação das experiências individuais de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras com a saliência das actividades



Legenda: Auto-Eficácia - expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira; ES/TRA - resultado conjunto das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de *Estudante* e de *Trabalhador* do ICARPC; TL/SC/CF - resultado conjunto das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de *Tempos Livres, Serviços à Comunidade* e *Casa e Família* do ICARPC; Saliência - total da participação e da adesão aos papéis da carreira; TOT-PAR - resultado total da parte de participação do ISA; TOT-AD - resultado total da parte de adesão do ISA; Planeamento - planeamento da carreira; P1 - resultado da subescala A1 do CDI; P2 - resultado da subescala A2 do CDI; Barreiras - percepção de barreiras da carreira; BARINT - resultado total dos itens do IPBC-R relativos a barreiras internas; BAREXT - resultado total dos itens do IPBC-R relativos a barreiras externas.

redução significativa do resultado  $\chi^2$  relativamente ao modelo antecedente,  $\chi^2_{\text{diff}}(2) = 18.69$ ,  $p < .001$ . Finalmente, a libertação dos erros de medida entre a variável auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador (EST/TRAB) e a variável total da participação nos papéis da carreira (TOT\_PAR) permitiu nova redução significativa do resultado  $\chi^2$  relativamente ao modelo antecedente,  $\chi^2_{\text{diff}}(1) = 9.70$ ,  $p < .001$ .

As quatro modificações descritas, no seu conjunto, permitiram que o modelo resultante evidenciasse um ajustamento muito bom,  $\chi^2(10, N = 1005) = 12.87$ ,  $RMSEA = .015$ ,  $GFI = .997$ ,  $AGFI = .988$ ,  $NFI = .991$ ,  $CFI = .998$  (figura 6.6), confirmando a nossa proposta sobre a relação das expectativas de auto-eficácia, do planeamento da carreira e da percepção de barreiras com o total da participação e da adesão aos papéis da carreira. Todos os parâmetros estabelecidos evidenciaram efeitos estatisticamente significativos (apêndice B 10, quadro B 10.3).

Procurámos desenvolver o estudo da relação das experiências individuais com o total da participação e da adesão aos papéis da carreira introduzindo, no modelo de mediação testado, o efeito da auto-eficácia moderando a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras. Para isso criou-se a variável latente, relativa ao produto do planeamento da carreira com a auto-eficácia

A primeira estimação do modelo proposto evidenciou índices que apontam para um ajustamento medíocre,  $\chi^2(28, N = 1005) = 1275.20$ ,  $RMSEA = .211$ ,  $GFI = .720$ ,  $AGFI = .449$ ,  $NFI = .530$ ,  $CFI = .533$ . Neste modelo, quatro parâmetros não revelaram efeitos estatisticamente significativos, a saber: os parâmetros que definem as relações da variável latente Barreiras com as variáveis Plan x AE, da variável Barreiras com o Planeamento, da variável Planeamento com a Auto-Eficácia, e o parâmetro que define a relação entre as variáveis P2xTL/SC/CF e PlanxAE (apêndice B 11, quadro B 11.1).

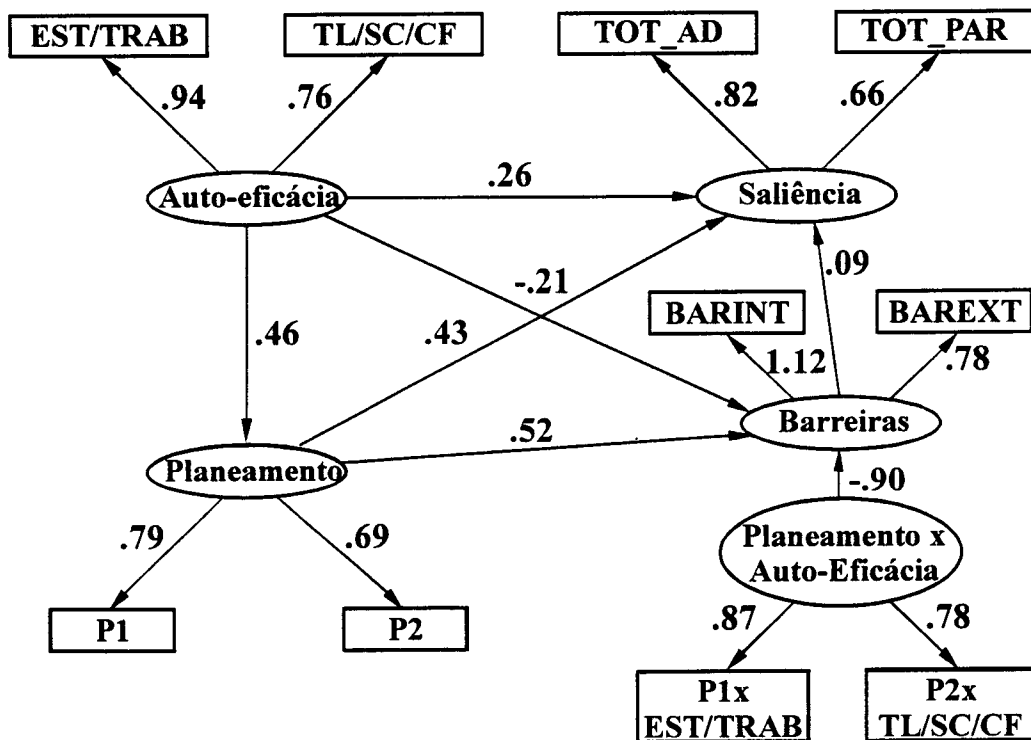
Uma vez que as variáveis que operacionalizam o efeito moderador referido resultam do produto de variáveis *a priori*, espera-se que o ajustamento do modelo tenha sido afectado pela não consideração, na sua especificação, do efeito de erros correlacionados de medida das variáveis produto com os erros de medida das variáveis que originaram essas variáveis produto. Fez-se este conjunto de correcções, através da libertação dos erros de medida das seguintes variáveis: da variável latente *Planeamento x Auto-Eficácia* com a variável latente *Planeamento*, da variável latente *Planeamento x Auto-Eficácia* com a variável latente *Auto-eficácia*, do indicador P1xEST/TRAB com o indicador EST/TRAB, do indicador P1xEST/TRAB com o indicador P1, do indicador



P2xTL/SC/CF com o indicador TL/SC/CF, e do indicador P2xTL/SC/CF com o indicador P2. Estas modificações permitiram um ajustamento aceitável,  $\chi^2 (22, N = 1005) = 98.71$ ,  $RMSEA = .059$ ,  $GFI = .978$ ,  $AGFI = .948$ ,  $NFI = .964$ ,  $CFI = .971$ , tendo em conta a complexidade do modelo.

Figura 6.7

Modelo sobre a relação das experiências individuais com a saliência das actividades, considerando o efeito moderador da auto-eficácia na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras



Legenda: Auto-Eficácia - expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira; ES/TRA - resultado conjunto das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de *Estudante* e de *Trabalhador* do ICARPC; TL/SC/CF - resultado conjunto das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de *Tempos Livres*, *Serviços à Comunidade* e *Casa e Família* do ICARPC; Saliência - total da participação e da adesão aos papéis da carreira; TOT-PAR - resultado total da parte de participação do ISA; TOT-AD - resultado total da parte de adesão do ISA; Planeamento - planeamento da carreira; P1 - resultado da subescala A1 do CDI; P2 - resultado da subescala A2 do CDI; Barreiras - percepção de barreiras da carreira; BARINT - resultado total dos itens do IPBC-R relativos a barreiras internas; BAREXT - resultado total dos itens do IPBC-R relativos a barreiras externas; Planeamento x Auto-eficácia - interação das expectativas de auto-eficácia com o planeamento da carreira; P1xEST/TRAB - variável do produto da subescala de planeamento A1 com o resultado conjunto das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de *Estudante* e de *Trabalhador* do ICARPC; P2xTL/SC/CF - resultado conjunto das escalas de expectativas de auto-eficácia nos papéis de *Tempos Livres*, *Serviços à Comunidade* e *Casa e Família* do ICARPC.

A generalidade dos parâmetros estabelecidos são estatisticamente significativos (apêndice B 11, quadros B 11.2), revelando que, entre os participantes, as expectativas de auto-eficácia têm um papel central: tendo efeitos significativos no planeamento da carreira, na percepção de barreiras, na saliência das actividades, e moderando a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras. Os resultados obtidos também apontam para a possibilidade de o planeamento da carreira ter um efeito positivo e significativo na percepção de barreiras e na saliência das actividades. Na linha dos resultados anteriormente obtidos, a percepção de barreiras evidencia uma relação positiva e estatisticamente pouco significativa com o total da participação e da adesão nos papéis da carreira.

O único parâmetro não significativo é o que estabelece o efeito das expectativas de auto-eficácia na percepção de barreiras. É possível que a intensidade e o sentido desta relação tenha sido atenuada pelo efeito da auto-eficácia moderando a relação do planeamento com a percepção de barreiras pois, quando não testamos esta relação (figura 6.6), o efeito da auto-eficácia na percepção de barreiras passa a ser negativo e significativo.

#### *6.2.2.3. A Relação das Experiências Escolares com o Processo de Percepção de Barreiras*

Continuando a abordagem exploratória do processo de percepção de barreiras, procurámos contextualizá-lo através da análise da influência das experiências escolares nesse processo. A variável experiências escolares teve como indicadores as variáveis observadas, sucesso escolar (SUCSS) e satisfação com os estudos (SATISF). Para a auto-eficácia nos papéis da carreira consideraram-se as expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante (ESTUDO) e de trabalhador (TRABALH); para a saliência das actividades os indicadores foram o resultado total da participação no papel de estudante (EST\_PAR) e o resultado total da adesão ao papel de estudante (EST\_AD); finalmente, para a variável latente percepção de barreiras os indicadores foram as variáveis barreiras internas (BARINT) e barreiras externas (BAREXT), enquanto a variável latente planeamento da carreira teve como indicadores as subescalas de planeamento da carreira do CDI, A1 (P1) e A2 (P2), respectivamente. A opção pelo papel de trabalhador para indicador das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, resultou do facto

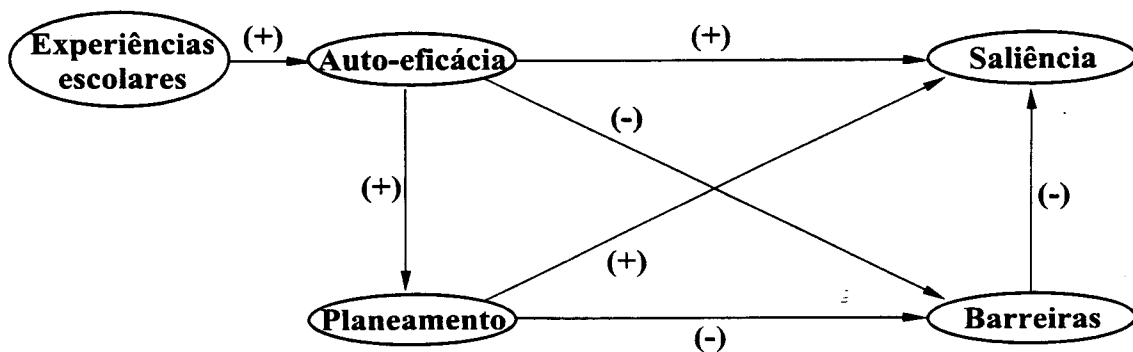
de este tipo de crenças surgir, nos estudos sobre a estrutura do ICARPC, bastante relacionado com as expectativas de auto-eficácia no papel de estudante.

Partindo de toda a informação obtida com os participantes desta investigação, o modelo apresentado (figura 6.8) propõe que as experiências escolares positivas tenham um efeito positivo nas expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador. Por sua vez, estas crenças irão ter efeitos significativos na promoção da adesão e a participação ao papel de estudante, de atitudes favoráveis ao planeamento da carreira e na redução da percepção de barreiras. Também se espera que o planeamento da carreira evidencie efeitos significativos no sentido da redução da percepção de barreiras mas não tenha um efeito significativo na saliência das actividades.

Fundamentados nos dados recolhidos ao longo desta investigação e nos de revisão da literatura que referem a importância das experiências individuais na estruturação das expectativas de auto-eficácia, considerámos que o efeito das experiências escolares era directo e mais acentuado para as expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador.

Figura 6.8

Modelo conceptual sobre a relação das experiências escolares com as experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e na saliência das actividades



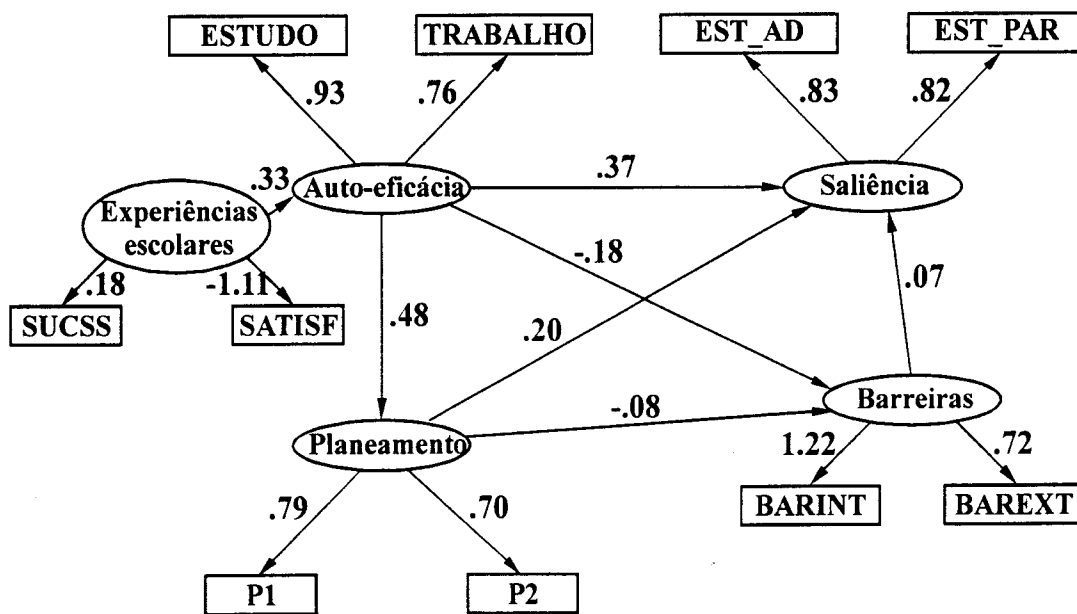
Legenda: Experiências escolares - experiências de sucesso e satisfação com os estudos frequentados; Auto-Eficácia - expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira; Saliência - total da participação e da adesão aos papéis da carreira; Planeamento - planeamento da carreira; Barreiras - percepção de barreiras da carreira;

A estimação do modelo evidenciou um ajustamento aceitável  $\chi^2$  (28,  $N = 1005$ ) = 151.46,  $RMSEA = .066$ ,  $GFI = .966$ ,  $AGFI = .932$ ,  $NFI = .912$ ,  $CFI = .926$ , mas em que todos os parâmetros considerados eram estatisticamente significativos (apêndice B

12, quadro B 12.1). Tendo como referência os índices de modificação estimados (apêndice B 12, quadro B 12.2), libertaram-se ainda três erros de medida. O novo modelo (ver figura 6.9) evidenciou um bom ajustamento e significativamente melhor do que o anterior,  $\chi^2_{diff}(3) = 79.79, p < 0.001$ , expresso nos seguintes índices:  $\chi^2(25, N = 1005) = 71.67, RMSEA = .043, GFI = .984, AGFI = .964, NFI = .958, CFI = .972$ .

Figura 6.9

*Modelo estrutural sobre a relação das experiências escolares com as experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e com a saliência das actividades*



Legenda: Experiências escolares - experiências de sucesso e de satisfação com os estudos frequentados; SUCSS - número de anos escolares em que reprovou; SATISF - grau de satisfação com os estudos frequentados; Auto-Eficácia - expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira; ESTUDO - expectativas de auto-eficácia no papel de estudante; TRABALHO - expectativas de auto-eficácia no papel de trabalhador; Saliência - adesão e participação no papel de estudante; EST-AD - adesão ao papel de estudante; EST-PAR - participação no papel de estudante; Planeamento - planeamento da carreira; P1 - resultado da subescala A1 do CDI; P2 - resultado da subescala A2 do CDI; Barreiras - percepção de barreiras da carreira; BARINT - resultado total dos itens do IPBC-R relativos a barreiras internas; BAREXT - resultado total dos itens do IPBC-R relativos a barreiras externas.

Neste modelo, as experiências escolares de sucesso e de satisfação com os estudos, evidenciam um efeito positivo e significativo nas expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador. Estas crenças continuam a ter um efeito significativo no planeamento da carreira, na percepção de barreiras e na saliência do papel de estudante. Por sua vez, o planeamento da carreira tem um efeito significativo

na saliência do papel de estudante e na percepção de barreiras (apêndice B 12, quadro B 12.4).

#### *6.2.2.4. Discussão de Resultados*

Os estudos que realizámos sobre o processo de percepção de barreiras confirmam os resultados da revisão da literatura quanto à relação: 1) negativa entre este tipo de representações e as expectativas de auto-eficácia (Capítulo 2, secção 2.12), 2) positiva das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira com a saliência das actividades e com o planeamento da carreira (Capítulo 3, secção 3.2.2.2), 3) positiva entre a saliência das actividades e o planeamento da carreira (Capítulo 3, secção 3.2.2.3).

Os resultados sobre o processo de percepção de barreiras confirmam também, a perspectiva sócio-cognitiva da carreira quanto à centralidade do construto de auto-eficácia neste processo (Lent et al., 2000, p. 40-41; Swanson e Woitke, 1997, p. 448-451). Assim, os estudos de regressão hierárquica múltipla revelaram as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira como a variável melhor preditora da representação que os participantes têm dos obstáculos à sua carreira. Na amostra total, verificou-se que a influência deste tipo de crenças na percepção de barreiras poderia ser directa e indirecta. Na primeira condição, os participantes com níveis mais elevados de crenças de auto-eficácia, expressavam menor percepção de barreiras; na segunda condição, os resultados confirmaram a hipótese de Luzzo, por nós testada, quanto ao efeito das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, moderando a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras. Verificámos que as expectativas de auto-eficácia elevadas tendem a estimular mais planeamento da carreira e menor percepção de barreiras. Pelo contrário, se as expectativas de auto-eficácia são baixas, tende a haver menos planeamento da carreira e aumenta a percepção de barreiras.

A importância das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, também se manifestou noutras dimensões do comportamento vocacional dos participantes. Começámos por obter resultados evidenciando que este tipo de crenças se relacionava positivamente com o grau de definição dos objectivos da carreira, com os níveis de aspiração e com a satisfação nos estudos, sendo estas relações mais acentuadas para os papéis de estudante e de trabalhador. Posteriormente, os estudos sobre a relação das experiências académicas com o processo de percepção de barreiras mostraram que o

sucesso escolar e a satisfação com os estudos têm um efeito positivo nas expectativas de auto-eficácia dos participantes, nos papéis de estudante e de trabalhador que, por sua vez, também têm efeitos significativos em importantes processos relativos às escolhas da carreira (planeamento da carreira, saliência do papel de estudante e percepção de barreiras). Em síntese, este conjunto de resultados ilustra a importância do construto de auto-eficácia para explicar o interface entre as experiências académicas e o comportamento vocacional.

Os resultados relativos à centralidade das expectativas de auto-eficácia nos processos estudados apontam para a importância da estimulação deste tipo de crenças para alicerçar o desenvolvimento da carreira em geral e preparar para o confronto com as barreiras da carreira em particular. Fundamentados nos dados de revisão da literatura, é possível perspectivar que nas pessoas em maior risco de discriminação, devido à sua condição étnica, racial, religiosa ou económica, e nos indivíduos com um percurso escolar marcado pelo insucesso escolar, o foco nestas crenças torna-se ainda mais pertinente.

O planeamento da carreira também surge como uma dimensão importante do comportamento vocacional dos participantes para o confronto com as barreiras da carreira. Nos diferentes estudos realizados, o planeamento da carreira surge numa relação inversa com a percepção de barreiras e como preditor significativo da mesma. Conjugando estes dados com os da abordagem diferencial ao estudo das barreiras da carreira (correlações inversas entre a percepção de barreiras e o grau de definição de objectivos; o acréscimo da percepção de barreiras e do planeamento da carreira acompanhando aumento da escolaridade), com os referentes à relação positiva entre expectativas de auto-eficácia e planeamento da carreira, e com os do efeito moderador da auto-eficácia na relação do planeamento com a percepção de barreiras, é possível corroborar as inferências de (Luzzo, 1995, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127) quanto a o planeamento da carreira contribuir para maior consciência das barreiras da carreira, o que, em vez de limitação, pode funcionar como estímulo ao desenvolvimento da carreira, em indivíduos com expectativas positivas de auto-eficácia. Também permitem verificar a teorização quanto a o planeamento da carreira implicar sentimentos de autonomia, de auto-estima positiva e de agência pessoal para enfrentar o futuro e a carreira (Super, 1974, p. 12-13; Thompson e Lindeman, 1981, p. 4). Assim, a ideia, muitas vezes veiculada pelo senso comum, de que nos actuais contextos de mudança,

não é possível planejar a carreira, é refutada. Pelo contrário, este conjunto de resultados sobre a importância das expectativas de auto-eficácia e de atitudes favoráveis ao planeamento da carreira como variáveis influentes no processo de percepção de barreiras, sublinha recomendações de boas práticas de orientação vocacional com adolescentes. A promoção de atitudes favoráveis ao planeamento da carreira e de crenças de auto-eficácia positivas, continua a ser considerada por vários autores (Blustein et al., 2000, p. 442; Giddens, 1991, p. 80-88; Lent e Worthington, 1999, p. 300; Savickas, 1999, p. 326-327) elemento importante para a construção de um sentido de agência pessoal, facilitador da gestão da mudança e da imprevisibilidade que hoje caracterizam os contextos em que os indivíduos constroem o seu percurso de carreira.

Relativamente à saliência das actividades, os resultados obtidos nos estudos em que considerámos o total da participação e o total da adesão aos papéis da carreira e nos estudos focados no papel de estudante, apontam para que, entre os participantes, a importância dos papéis da carreira seja fundamentalmente determinada por Experiências Individuais relativas ao sucesso, à satisfação e às expectativas positivas de auto-eficácia nesses papéis. Também mostram um efeito positivo e significativo do planeamento da carreira na saliência das actividades. Isto é, não só as experiências concretas e positivas das pessoas nos papéis de estudante e de trabalhador contribuem para a saliência dos mesmos, mas também o próprio investimento (ex: planeamento) para a concretização de projectos com eles relacionados. Estes dados vão ao encontro dos obtidos no conjunto de investigações que fundamentaram os modelos propostos.

Os resultados também mostram que a percepção de barreiras tem uma relação pouco significativa com a saliência das actividades (quadros 6.45 e 6.65 e figuras 6.4, 6.5 e 6.7). Estes resultados podem-se explicar a partir do modelo dos determinantes da saliência das actividades (Super e Sverko, 1995; Sverko, 1989, p. 30), em que a saliência das actividades surge mais influenciada por outras variáveis, nomeadamente a percepção da possibilidade de concretização dos valores nessas actividades. Outra hipótese explicativa da relação positiva e não significativa da percepção de barreiras com a saliência das actividades prende-se com a natureza das medidas dos construtos. No IPBC-R não se consideram barreiras relativas aos papéis de tempos livres e de serviços à comunidade, os quais são considerados no ISA.





## Capítulo 7

### Conclusões Gerais

Na introdução desta dissertação, caracterizámos a carreira, na sua dimensão objectiva, como um percurso marcado por imprevisibilidade e mudança, resultante das transformações económicas, tecnológicas, sociais e políticas. Este percurso é pautado por múltiplas barreiras que o tornam, por vezes, sinuoso e pouco estável, exigindo mudanças de direcção e seguir por caminhos não previstos. Na adolescência, a imprevisibilidade dos contextos em que a carreira se desenvolve, combinada com as tensões e as incertezas próprias do desenvolvimento psicológico, conferem ao estudo da percepção de barreiras a possibilidade de mostrar como o desenvolvimento psicológico e da carreira se combinam numa síntese de que também fazem parte as vicissitudes dos contextos em que os adolescentes se movem.

Procurámos estudar alguma desta complexidade, a partir de um conjunto de questões e hipóteses de investigação que expressavam a intenção de: 1) operacionalizar o universo de barreiras da carreira com que os adolescentes portugueses se podem confrontar; 2) analisar como a percepção de barreiras se altera com o desenvolvimento psicológico dos participantes e as mudanças nas tarefas de desenvolvimento que confrontavam; 3) estudar os processos subjacentes à percepção de barreiras.

As conclusões gerais dos estudos realizados e as suas implicações para a teoria e a prática da psicologia vocacional com adolescentes, começam por ser apresentadas sob a forma de respostas às questões de investigação colocadas no quarto capítulo. Depois referem-se algumas das limitações das investigações realizadas e, por fim, colocam-se novas questões. Estas deixam antever os caminhos que projectamos para futuras investigações sobre a percepção de barreiras da carreira com adolescentes portugueses.

#### 7.1. AS RESPOSTAS

Para a primeira questão, "*Qual o universo de barreiras da carreira com que se confronta a população alvo?*" procurámos a resposta através dos estudos relativos à construção e revisão do IPBC. Os resultados vão no sentido dos obtidos em estudos

internacionais com adolescentes, universitários e adultos, evidenciando que o construto de barreiras da carreira é multidimensional (McWhirter et al., 2000, p. 335; Swanson e Tokar, 1991b, p. 354-356). As dimensões, operacionalizadas na estrutura do IPBC-R, são sete (factores), compreendendo 75 barreiras (itens) passíveis de serem organizados em 11 tipos de barreiras (escalas): *Discriminação Geral*, *Discriminação Sexual*, *Discriminação Étnica*, *Falta de Suporte*, *Saúde*, *Conflito de Papéis*, *Restrição de Oportunidades*, *Indecisão*, *Limitações na Formação*, *Falta de Confiança*, *Falta de Interesse*. No estudo piloto (Capítulo 5) e no estudo principal (Capítulo 6), o IPBC-R evidenciou resultados que constituem bons indicadores da sua validade e precisão.

A construção desta medida constitui um contributo para a investigação e a prática da psicologia vocacional com adolescentes portugueses. Como a revisão de literatura (Capítulos 1 e 2) e os resultados das investigações empíricas que realizámos mostram (Capítulos 5 e 6), as áreas mais beneficiadas poderão ser o estudo do desenvolvimento da carreira de jovens em maior risco de segregação no mercado de trabalho, e o estudo dos processos de escolha e de ajustamento na carreira (Swanson e D'Archiardi, 2005, p. 354). Nestes casos, as qualidades psicométricas das escalas do IPBC-R, possibilitam a utilização selectiva de algumas delas, de acordo com os objectivos da investigação a desenvolver ou da prática a implementar. Por exemplo, é possível maximizar o foco de determinada investigação ou intervenção, centrada nas especificidades da carreira de raparigas ou de jovens pertencentes a minorias étnicas, pela exclusiva utilização das escalas de *Discriminação* e de *Conflito de Papéis*.

Das possibilidades descritas no Capítulo 2, destacamos a da utilização do IPBC-R, como estímulo à exploração e ao planeamento da carreira, tornando-se, deste modo, um instrumento de ajuda à preparação para lidar com a imprevisibilidade e a mudança que caracterizam os percursos da carreira. Neste caso, a intervenção pode partir da identificação de possíveis obstáculos à concretização dos projectos vocacionais, como forma de promover atitudes e comportamentos (e.g. perspectiva temporal de futuro, realismo das escolhas vocacionais, estratégias de resolução de problemas) que facilitem o confronto com as barreiras e, conseqüentemente, o desenvolvimento da carreira.

A segunda questão, *em que difere a percepção de barreiras da carreira dos participantes do 9º ano relativamente à dos do 12º ano?*, remeteu-nos para a análise da mudança na percepção de barreiras. O primeiro indicador desenvolvimentista emerge dos resultados, apontando para a importância das experiências de socialização, relativas

ao género e ao grupo étnico, na estruturação das representações que os jovens têm dos obstáculos ao seu desenvolvimento da carreira (Capítulo 5). Neste caso, a estruturação de tais representações revelou-se muito precoce, pois as raparigas, pelos 14-15 anos de idade, já esperam, mais do que os rapazes, virem a ser alvo de *Discriminação Sexual* ou de vivência do *Conflito de Papéis*. Também os jovens dessas idades, pertencentes a minorias étnicas, esperam, significativamente mais do que os seus colegas Euro-Portugueses, virem a ser alvo de *Discriminação Étnica*. A importância dos processos de socialização na estruturação das barreiras da carreira, também é sublinhada nos resultados da investigação contemplando as diferenças étnicas na percepção de barreiras, revelando que a naturalidade dos participantes era o melhor preditor da percepção de barreiras.

Este tipo de representações tende a ser muito estável ao longo do desenvolvimento da carreira dos indivíduos. No estudo principal desta dissertação (Capítulo 6), encontrámos resultados neste sentido, pois, no 9º ano e no 12º ano de escolaridade, as raparigas mantinham uma expectativa, significativamente maior do que os rapazes, de virem a ser sexualmente discriminadas. Estes dados estão em acordo com a informação recolhida a partir da revisão da literatura (Capítulo 2), os quais mostram que, na idade adulta, apesar da crescente liberalização de valores no sentido da igualdade de género, a percepção da *Discriminação Sexual* e o *Conflito de Papéis* continuam a ser barreiras tipicamente esperadas pelas mulheres (Ackah e Heaton, 2003, p. 141-142; Chi-Ching, 2001, p.672; Fassinger, 2005, p. 87; Jackson, 2001, p. 30; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 65), enquanto que a *Discriminação Étnica* é específica dos indivíduos etnicamente minoritários (Burlew e Johnson, 1992, p. 308; Cardoso e Ferreira Marques, 2005; Jackson e Nutini, 2002, p. 63; Luzzo, 1993, p. 230-231).

A análise diferencial da percepção de barreiras dos participantes, do 9º e do 12º anos deixou claro que nesta fase do desenvolvimento da carreira os jovens já têm representações realistas sobre os obstáculos à sua carreira. A propósito, as limitações no acesso ao ensino superior devidas às classificações escolares e a precariedade do emprego são percebidas como as mais importantes barreiras ao seu desenvolvimento da carreira. Daqui, decorrem implicações para a prática da psicologia vocacional, relativas à necessidade de as intervenções de desenvolvimento da carreira acontecerem cedo na educação básica, levando os jovens a desenvolverem sistemas de apoio e estratégias minimizadoras do impacto de este tipo de barreiras da carreira.

Os resultados da abordagem diferencial que realizámos também deixam transparecer a indissociabilidade do funcionamento psicológico em geral relativamente ao desenvolvimento da carreira e aos contextos em que os participantes se situam (Capítulo 6). Constatámos, do 9º ano para o 12º ano de escolaridade um aumento significativo das expectativas de confronto com dificuldades na transição para o ensino superior e para o mundo do trabalho. No primeiro caso, resultantes do *numerus clausus*, no segundo devidas à precariedade de trabalho ou à falta dele, em Portugal. Tal mudança também é acompanhada por maior investimento na carreira, expresso em planos e objectivos da carreira, mais definidos entre os participantes do 12º ano. Esta aparente contradição foi explicada como resultante de um complexo processo de percepção de barreiras, envolvendo a combinação de variáveis do contexto (proximidade de um importante momento de transição na carreira) com variáveis psicológicas (maturidade psicológica resultante de mais experiências de vida, maiores expectativas de auto-eficácia no papel de estudante, maior maturidade vocacional).

Com a terceira questão passámos à análise do processo de percepção de barreiras. Interrogámos: *qual o efeito das expectativas de auto-eficácia, na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras?*. Os resultados obtidos permitiram verificar empiricamente a hipótese de as expectativas de auto-eficácia, relativamente aos papéis da carreira, moderarem a relação entre planeamento da carreira e a percepção de barreiras (Creed, Patton e Bartrum, 2004, p. 292; Luzzo, 1995, p. 321; Luzzo e Hutcheson, 1996, p. 127), confirmando as expectativas de auto-eficácia como um construto central à compreensão do processo de percepção de barreiras. Isto é, mais planeamento da carreira tende a associar-se a menor percepção de barreiras. Esta relação intensifica-se em indivíduos com elevadas expectativas de auto-eficácia e tem um efeito contrário naqueles que têm baixas expectativas de auto-eficácia. À pertinência teórica deste resultado poderíamos acrescentar uma implicação prática, ou seja, na ajuda ao desenvolvimento de atitudes favoráveis ao planeamento da carreira, é necessário estar sensível à promoção de expectativas de auto-eficácia nos diferentes papéis da carreira. Comentando, diremos que, desta forma, poder-se-á evitar a possibilidade de a consciência dos obstáculos e da imprevisibilidade dos percursos da carreira levar a representações de si vitimizado pelas circunstâncias, em que só resta o presente porque planear o futuro torna-se ameaçador.

A resposta à quarta questão, *qual a relação das experiências individuais de planeamento, das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira e da percepção de barreiras na saliência das actividades?*, revelou que as experiências individuais de planeamento da carreira e de auto-eficácia nos papéis da carreira têm maior influência no total da participação e da adesão aos papéis da carreira (saliência das actividades) do que a percepção de barreiras. Os resultados voltaram a evidenciar a centralidade do construto de auto-eficácia no comportamento vocacional, influenciando directamente a percepção de barreiras, o planeamento da carreira e a participação e adesão aos papéis da carreira, e, indirectamente, moderando a relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras. Este conjunto de resultados permite verificar os dados de investigação que o fundamentaram (Afonso, 1987, p. 147; Brown et al., 1999, p. 232-235; Brown et al., 2000, p. 259; Bulger e Mellor, 1997, p. 939; Candeias, 2000, p. 243-244; Cardoso, 1999, p. 158; Cardoso e Ferreira Marques, 2001, p. 76 e 95; Hartung, 1997, p. 9-10; Lent et al., 2001, p. 480; Luzzo, 1995a p. 12-13; Luzzo, 1996a, p. 244; Luzzo e McWhirter, 2001, p. 64; Flores e O'Brien, 2002, p. 19; Taylor e Popma, 1990, p. 28; Vale, 1997, p. 215). A importância das expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, também se manifestou noutras dimensões do comportamento vocacional dos participantes. Verificámos que este tipo de crenças se relacionava positivamente com o grau de definição dos objectivos da carreira, com os níveis de aspiração e com a satisfação nos estudos, sendo estas relações mais acentuadas para os papéis de estudante e de trabalhador.

Estes resultados sobre a influência das experiências individuais de planeamento da carreira, de percepção de barreiras e de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, na saliência das actividades, necessitam de confirmação em posteriores investigações, com amostras independentes. No entanto, permitem sublinhar a importância das práticas da psicologia vocacional com adolescentes terem em conta os múltiplos papéis de vida em que os indivíduos constroem a sua carreira. Tal permitirá abordagens holísticas, considerando a influência das experiências associadas aos diferentes papéis na estruturação de representações acerca de si e dos contextos, com implicações nas escolhas e nos ajustamentos da carreira. Esta perspectiva alarga as possibilidades de intervenção a diferentes níveis, modalidades e agentes educativos, em acordo com a apresentada no capítulo 2, secção 2.2.2, da presente tese.

Assumindo a importância de analisar a influência das experiências associadas aos diferentes papéis nas escolhas e nos ajustamentos da carreira, estudámos o processo de percepção de barreiras, no quadro mais amplo da sua relação com as experiências escolares dos participantes, questionando: *que relação existe entre o processo de percepção de barreiras dos participantes e as suas experiências escolares?*. Os resultados obtidos revelaram que as experiências escolares de sucesso e de satisfação com os estudos frequentados não influenciam directamente a percepção de barreiras. O efeito das experiências escolares na percepção de barreiras deve-se, fundamentalmente, à influência de tais experiências nas expectativas de auto-eficácia nos papéis de estudante e de trabalhador. Este resultado permite verificar a conceptualização sócio-cognitiva do funcionamento humano, quanto à importância das experiências pessoais como fontes das expectativas de auto-eficácia (Bandura, 1986, p. 399).

Outro indicador dos resultados obtidos aponta para a complexidade dos processos analisados. Neste sentido, os dados evidenciando a forte influência das experiências escolares na saliência das actividades, tornam legítima a inferência de a adesão e a participação no papel de estudante também contribuir para mais sucesso e satisfação com os estudos frequentados. Isto é, mais do que relações lineares entre si, as variáveis consideradas podem implicar efeitos de circularidade, que não considerámos, por estarmos focados nos determinantes da participação e da adesão ao papel de estudante. Esta observação remete-nos para as implicações práticas destes resultados, em estreita relação com as implicações práticas que a resposta à terceira questão sugeriu. Se a promoção de expectativas de auto-eficácia e de atitudes favoráveis ao planeamento da carreira são importantes para a promoção da agência pessoal, tão necessária ao confronto com as barreiras da carreira, a importância das experiências escolares, para a promoção deste tipo de crenças e atitudes, reforçam a necessidade de a intervenção em orientação vocacional e desenvolvimento de carreira se realizar numa perspectiva integrada, que considere os diferentes papéis em que o indivíduo constrói a sua carreira. As propostas apresentadas no capítulo 2, secção 2.2.2, quando abordámos as perspectivas de intervenção nas barreiras da carreira, constituem-se como exemplos desse trabalho, feito a um nível de intervenção primária e secundária, e recorrendo a diferentes modalidades, de acordo com as necessidades da população alvo.

## 7.2. ALGUMAS LIMITAÇÕES

Este trabalho, enquanto fase de um ciclo de investigações que temos vindo a realizar sobre a percepção de barreiras da carreira em adolescentes portugueses, também é feito de incertezas e dúvidas que acompanham as respostas que se procuram. Estes obstáculos, próprios dos caminhos que se percorrem, podem decorrer das limitações dos estudos realizados. Neste caso, a não consideração da parte de *Valores e Actividades do Inventário sobre a Saliência das Actividades*, não permitiu analisar, de forma mais completa, o efeito da percepção de barreiras na saliência das actividades e, simultaneamente, testar o modelo dos determinantes da saliência das actividades de um modo original. Os trabalhos de Sverko (1989) testam a parte superior do modelo (ver figura 3.3), ou seja, em que medida os processos de socialização influenciam a importância dos valores do trabalho e a percepção da acessibilidade destes valores no papel de trabalhador, as quais vão, por sua vez, influenciar a importância do trabalho na vida do indivíduo. Na nossa investigação, a avaliação dos *Valores e Actividades* dos participantes permitiria testar a parte inferior do modelo, ou seja, como as variáveis da dimensão *Experiências Individuais* (planeamento da carreira, percepção de barreiras e expectativas de auto-eficácia relativamente aos papéis da carreira) se relacionam com a percepção da acessibilidade dos valores nos diferentes papéis da carreira e, conseqüentemente, com a saliência desses papéis. Considerar a avaliação dos *Valores e Actividades* poderia ainda possibilitar indicadores de validade concorrente do IPBC-R. No entanto, conscientes desta limitação, não optámos por tal abordagem ao modelo dos determinantes da saliência das actividades, pois isso implicaria grandes custos nos tempos de aplicação dos instrumentos a que os participantes estariam sujeitos, com implicações na qualidade dos dados obtidos.

Outra limitação tem a ver com os estudos exploratórios sobre a relação do processo de percepção de barreiras com o total da participação e da adesão aos papéis da carreira, recorrendo a modelos de equação estrutural. A utilização, com fins exploratórios, desta técnica confirmatória de análise de dados, remete necessariamente para a realização de estudos posteriores com amostras independentes que confirmem os dados obtidos e para a testagem de modelos alternativos aos apresentados, que pudessem, não só servir como critérios de verificação dos primeiros, como, ao mesmo tempo, permitissem analisar a maior complexidade de relações entre as variáveis

consideradas. (MacCallum e Browne, 1993, p. 534-538; O'Brien e Fassinger, 1993, p. 468; Quintana e Maxwell, 1999, p. 496-497).

Uma terceira limitação prende-se com a não consideração de outros indicadores dos projectos vocacionais dos jovens, permitindo testar a relação das experiências escolares e dos processos de percepção de barreiras analisados com os projectos vocacionais dos participantes e, assim, conseguir uma abordagem mais completa de todo o processo de percepção de barreiras.

### 7.3. NOVAS QUESTÕES

As limitações dos estudos realizados permitem antever algumas perspectivas de investigação futura. No entanto, outras decorrem da natureza das questões colocadas à partida. Neste sentido, questionar *em que difere a percepção de barreiras da carreira dos participantes do 9º ano, relativamente à dos do 12º ano?*, remete-nos para outra questão, também de natureza desenvolvimentista: - *que mudanças se dão na percepção de barreiras dos indivíduos, do 9º para o 12º ano?*, a necessitar de uma resposta através de um estudo longitudinal. Deste modo seria possível comparar os resultados de duas investigações, uma transversal e a outra longitudinal, em diferentes momentos económicos, sociais e políticos, com interesse para compreender o processo de desenvolvimento da percepção de barreiras em termos de dimensões de estabilidade e mudança, e dos determinantes psicológicos e contextuais.

A outra possibilidade de investigação seria a de complementar esta investigação com outra de natureza qualitativa. A presente abordagem quantitativa permitiu um panorama geral das representações dos participantes sobre as barreiras com que se confrontam, ou esperam confrontar, ao longo da sua carreira. Também identificámos alguns mecanismos psicológicos subjacentes à percepção de barreiras, no tecido social abordado. Posteriormente, uma investigação num paradigma interpretativo permitirá aproximar, um pouco mais, o estudo das barreiras da carreira das experiências concretas das pessoas, através da análise destes processos do ponto de vista dos seus agentes (Richie et al., 1997, p. 134). Neste sentido, a percepção de barreiras seria analisada a partir das significações que os jovens atribuem ao trabalho, aos seus projectos e aos contextos em que estes se desenham.



Poderemos partir dos dados de revisão de literatura e das investigações realizadas, para estruturar guias de entrevista, abordando aspectos como: a) a influência do contexto socioeconómico e familiar em que vivem; b) o impacto cognitivo e emocional da percepção de barreiras; c) estratégias de confronto (e.g. expectativas de auto-eficácia e atribuição causal, apoios familiares, sociais e económicos); d) a influência das experiências escolares e a saliência do papel de *Estudante*; e) significados atribuídos à escola e ao trabalho. Por exemplo, a análise das estratégias de confronto com as barreiras da carreira permitirá dados complementares aos agora apresentados, esclarecendo as formas de planeamento da carreira que os adolescentes utilizam para lidar com os riscos e as oportunidades dos novos contextos de trabalho.

Esta perspectiva de investigação sobre o trabalho que até agora temos realizado, é coerente com a fundamentação epistemológica da presente tese de doutoramento, quanto ao facto de a complexidade humana exigir uma complementaridade de abordagens científicas que a possam apreender. Por outro lado, reflecte também uma visão actual da psicologia vocacional, enquanto disciplina que se abre ao diálogo com outras, recorrendo a teorização e a formas de investigação que apreendam a pluralidade e diversidade em que nos situamos, e ao mesmo tempo seja capaz de responder à complexidade da vida real das pessoas, através de práticas contextualizadas.



## Referências bibliográficas

- Abreu, M. V. (1990). Construção da psicologia como ciência e dessubjectivação dos processos psicológicos. *Psychologica*, 3, 15-28.
- Abreu, M. V. (2001). Desenvolvimento vocacional e estratégias de motivação para aprendizagens persistentes. *Psychologica*, 26, 9-26.
- Ackah, C., & Heaton, N. (2003). Human resource management careers: Different paths for men and women?. *Career Development International*, 8, 134-142.
- Adams, J. W., Kottke, J. L., & Padgitt, J. S. (1983). Sexual harassment of university students. *Journal of College and Student Personnel*, 24, 484-490.
- Afonso, M. J. (1987). *Estudo da maturidade vocacional e da saliência das actividades em estudantes do ensino secundário*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica, não publicado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: a social cognitive perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77, 431-436.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (1997). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Anderson, S., & Brown, C. (1997). Self-efficacy as a determinant of career maturity in urban and rural high school seniors. *Journal of Career Assessment*, 5, 305-315.
- Arbona, C. (1990). Career counseling research and hispanics: a review of the literature. *The Counseling Psychologist*, 18, 300-323.
- Arbona, C. (1996). Career theory and practice in a multicultural context. In M. L. Savickas, & B. W. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 45-53). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Arbona, C. (2000). The development of academic achievement in school aged children: precursors to career development. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 270-309). New York: John Wiley.

- Arbona, C., & Novy, D. M. (1991). Career aspirations and expectations of black, Mexican American, and white students. *Career Development Quarterly*, 39, 231-239.
- Arbuckle, J. L. (2003). Amos 5.0 [Computer Software]. Chicago: Smallwaters.
- Arnold, J. (2001). The psychology of careers in organizations. In Cary Cooper, & Ivan Robertson (Eds.), *Organizational psychology and development* (pp.23-60). Chichester, NY: John Wiley.
- Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (1998). *Work Psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (3th ed). Harlow, England: Prentice Hall.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behaviour. *The Counseling Psychologist*, 12, 117-126.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed, pp. 154-196). New York: Guilford.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli (1996a). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67, 1206-1222.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beck, U. (2005, 18 November). La dignité blessée des insurgés. *Le Figaro*. Acedido em 18 de Dezembro de 2005, de <http://www.yabiladi.com/article-societe-954.html>.
- Betz, N. E. (1992). Counseling implications of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-26.
- Betz, N. E. (1994). Basic issues and concepts in career counselling for women. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women* (pp.1-42). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- 
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment, 8*, 205-222.
- Betz, N. (2001). Career self-efficacy. In F. T. L. Leong, & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honour of Samuel H. Osipow*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Betz, N. (2005). Women's career development. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 253-277). New York: John Wiley.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 25*, 399-410.
- Betz, N. E., Klein, K. & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47-57.
- Betz, N.E., & Voyten, K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*, 179-189.
- Bingham, R. P., & Ward, C. (1994). Career counselling with ethnic minority women. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Career counselling for women* (pp.263-326). Hillsdale, N J: Lawrence Erlbaum.
- Blustein, D. L., Juntunen, C. L., & Worthington, R. L. (2000). The school-to-work transition: Adjustment challenges of the forgotten half. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 435-470). New York: John Wiley.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L., & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school to work transition. *The Counseling Psychologist, 25*, 364-402.
- Bowman, S. L. (1993). Career intervention strategies for ethnic minorities. *The Career Development Quarterly, 42*, 14-25.
- Branch, L. E. (1986). *Self-efficacy and career choice*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas, Lawrence.

- Brewer, J., & Nakamura, G. V. (1984). The nature and function of schemas. In R. S. Wyer, & T. K. Srull (Eds.), *Handbook of social cognition* (pp. 119-160). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Briggs, S. R., & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, *54*, 106-148.
- Brown, C., Darden, E. E., Shelton, M. L., & Dipoto, M. C. (1999). Career exploration and self-efficacy of high school students: Are there urban/suburban differences?. *Journal of Career Assessment*, *7*, 227-237.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counselling. *Career Development Quarterly*, *44*, 354-366.
- Brown, C., Reedy, D., Fountain, J. Johnson, A., & Dichiser, T. (2000). Battered women's career decision-making self-efficacy: Further insights and contributing factors. *Journal of Career Assessment*, *8*, 251-265.
- Bulger, C. A., & Mellor, S. (1997). Self-efficacy as a mediator of the relationship between perceived union barriers and women's participation in union activities. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 935-944.
- Burlew, A. K., & Johnson, J. L. (1992). Role conflict and career advancement among African American women in non-traditional professions. *Career Development Quarterly*, *40*, 303-312.
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, *106*, 676-713.
- Butler, A. B., & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*, 553-564.
- Caeiro, L. A. (1977/78/79). Princípios para um aconselhamento vocacional desenvolvimentista. *Revista Portuguesa de Psicologia*, *14/15/16*, 45-71.
- Caeiro, L. (2003). Prefácio. In R. F. Costa, *Persona: Manual prático de gestão das pessoas*. Lisboa: Bertrand Editora.
- Campbell, R. E., & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, *19*, 175-190.
- Candeias, P. C. (2000). *Valores face a diferentes actividades e crenças de auto-eficácia em alunos do ensino secundário*, Dissertação de Mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

- Cardoso, P. (1999). *Percepção de barreiras da carreira e atitudes face à exploração e planeamento na carreira em alunos do ensino secundário*. Dissertação de Mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Cardoso, P. (2004). Emoções e desenvolvimento vocacional: Princípios para uma prática em aconselhamento vocacional. In M. C. Taveira (Coord.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Almedina.
- Cardoso, P. & Ferreira Marques, J. (2001). Percepção de barreiras da carreira em adolescentes e sua relação com as atitudes de planeamento e exploração da carreira, *Revista Portuguesa de Psicologia*, 35, 67-80.
- Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2005, Setembro). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. Comunicação apresentada na Conferência da International Association for Educational and Vocational Guidance, Lisboa, Portugal.
- Caspi, A., Roberts, B. W. (1999). Personality continuity and change across life course. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and research* (2nd ed., pp.300-326). New York: Guilford Press.
- Chartrand, J. M., & Camp, C. C., (1991). Advances in the measurement of career development constructs: a 20 year review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 1-39.
- Chi-Ching, E. Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces. *Human Relations*, 48, 265-284.
- Chi-Ching, E. Y. (2001). Perception of external barriers and the career success of female managers in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 132, 661-674.
- Chou, C., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37-55). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chung, Y. B. (2000). Secret Identity: An experiential exercise for increasing awareness of multicultural issues in the world of work. In M. Pope, & C. W. Minor,

- Experiential activities for teaching career classes or facilitating career groups* (pp. 199-202). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Chung, Y. B., & Harmon, L. W. (1999). Assessment of perceived occupational opportunity for black americans. *Journal of Career Assessment*, 7, 45-62.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the behavioural sciences* (3th ed.). Hillsdale, N J: Lawrence Erlbaum.
- Cohen, L., Manion, L . & Morrison, K. (2001). *Research methods in education* (5th ed.). London: Routledge/Falmer.
- Collin, A. (1996). New relationships between researchers, theorists, and practitioners: A response to the changing context of career. In M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counselling theory and practice* (pp. 377-399). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Collin, A., & Young, R. (2000). *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (2004). *II Plano Nacional para a Igualdade*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Cook, E. P. (1993). The gendered context of life: Implications for women's and men's career-life plans. *Career Development Quarterly*, 41, 227-237.
- Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: A gender perspective. *The Career Development Quarterly*, 43, 85-95.
- Cota, A. A., Longman, R. S., Holden, R. B., Fekken, G. C., & Xinaris, S. (1993). Interpolating 95th percentile eigenvalues from random data: An empirical example. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 585-595.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- 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, 277-294.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*, New York: MacGraw-Hill.



- Crites, J. O. (1974). The Career maturity Inventory. In D. E. Super (Ed.), *Measuring vocational maturity for counselling and evaluation*. Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Crites, J. O. (1978). *The Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: McGraw Hill/CTB.
- Damásio, A. (1995). *O erro de Descartes* (8ª ed.). Lisboa: Publicações Europa-América.
- Dickerson, A., & Taylor, M. A. (2000). Self-limiting behaviour in women; self-esteem and self-efficacy as predictors. *Group and Organization Management*, 25, 191-201.
- Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel: concepts et mesures. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 25, 129-168.
- Doss, L. (2000, November 20). Women's foodservice forum study reveals main career barriers. *Nation's Restaurant News*, New York. Acedido em 14 de Janeiro de 2002, de <http://www.proquest.umi.com/pdqweb?TS=101543...>
- Downey, G. D., & Lahey, M. A. (1988). Women in management. In M. London, & E. M. Mone (Eds.), *Career growth and human resources strategies: The role of the human resource professional in employee development*. New York: Quorum Books.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações da carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de Doutoramento não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Duarte, M. E. (1994). Desenvolvimento da carreira em adultos. Adaptabilidade da carreira em trabalhadores de uma empresa industrial. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 30, 117-136.
- Evans, K. M., & Herr, E. L. (1994). The influence of racial identity and the perception of discrimination on the career aspirations of African American men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 173-184.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*. Acedido em 14 de Janeiro 2002, de <http://www.proquest.umi.com/pqdweb?TS=101543>.
- Escofier, B., & Pages, J. (1990). *Analyses factorielles simples et multiples: objectifs, méthodes et interprétation* (2ème ed). Paris: Dunod.

- Fabian, E. S., & Liesener, J. J. (2005). Promoting the career potential of youth with disabilities. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 551-572). New York: John Wiley.
- Falk, W. W., & Cosby, A. G., (1978). Women's marital-familial statuses and work histories: some conceptual considerations. *Journal of Vocational Behavior*, *13*, 126-140.
- Faltermaier, T. (1992). Developmental processes of young women in a caring profession: A qualitative life-event study. In R. A. Young, & A. Collin, *Interpreting career: Hermeneutical studies of lives in context*. Westport, CT: Praeger.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, *32*, 363-390.
- Farmer, H. S. (1997). Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assessment*, *5*, 355-381.
- Fassinger, R. E. (1985). A causal model of college women's career choice. *Journal of Vocational Behavior*, *27*, 123-153.
- Fassinger, R. E. (1987). Use of structural equation modelling in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, *34*, 425-436.
- Fassinger, R. E. (1990). Causal models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, *36*, 225-248.
- Fassinger, R. E. (2000). Gender and sexuality in human development: implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 346-378). New York: John Wiley.
- Fassinger, R. E. (2005). Theoretical issues in the study of women's career development: Building bridges in a brave new world. In W. B. Walsh, & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (3th ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ferguson, G. A., & Takane, Y. (1989). *Statistical analysis in psychology and education*. New York: McGraw Hill.

- 
- Ferreira Marques, J. H. (1969). *Estudos sobre a escala de inteligência de Wechsler para crianças (WISC): Sua adaptação e aferição para Portugal*. Lisboa: Instituto de Alta Cultura.
- Ferreira Marques, J. H. (1971). O problema da validade em psicologia diferencial. *Revista da Faculdade de Letras*, 14, 2-31.
- Ferreira Marques, J. H. (1980). The effects of traditional structures and programmes of schools on subsequent education and vocational careers. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 3, 211-222.
- Ferreira Marques, J. H. (1980/82). A investigação psicológica sobre os valores. Desenvolvimento de uma escala de valores. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 17/18/19, 135-155.
- Ferreira Marques, J. (1982). *The planning and instrument development processes of the Work Importance Study*. Paper presented at the 20th International Congress of Applied Psychology. Edinburgh.
- Ferreira Marques, J. (1989). Advances in the assessment of values and role salience. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 5, 147-160.
- Ferreira Marques, J. (1995). The portuguese Work Importance Study. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp.181-187). San Francisco: Jossey Bass.
- Ferreira Marques, J. (1997). Da filosofia dos valores à psicologia dos valores, *Memórias da Academia das Ciências de Lisboa – Classe de Letras*, Tomo XXXIII, Lisboa.
- Ferreira Marques, J. (1999). *Escala de Valores e Actividades*. Manuscrito não publicado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Ferreira Marques, J. (2001). Interaction of theory, research, and applications in the work of Super: An international perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 13-20.
- Ferreira Marques, J., & Caeiro, L. A. (1981). Le Career Development Inventory au Portugal: étude préliminaire. *International Review of Applied Psychology*, 30, 479-490.
- Ferreira Marques, J. H., Alves, J. H., Duarte, M. E. & Afonso, M. J. (1985). A escala de valores WIS e sua utilização em orientação. In J. F. Cruz; L. S. Almeida, & O.

- F. Gonçalves (Eds.), *Intervenção Psicológica na Educação* (pp.447-455), Porto: APPORT.
- Ferreira Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74). San Francisco: Jossey Bass.
- Ferreira, V. (1993). Padrões de segregação das mulheres no emprego: Uma análise do quadro português no quadro europeu. In B. S. Santos (Coord.), *Portugal: Um retrato singular*. Porto: Afrontamento.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career-related choice behaviour: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 348-364.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). London: Sage.
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1998). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In D. L. Anselmi, & A. L. Law (Eds.), *Questions of gender: Perspectives and paradoxes*, (pp.232-246). New York: McGraw Hill.
- Fitzgerald, L. F. (1993a). Sexual harassment: A research analysis and agenda for the 1990s. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 5-27.
- Fitzgerald, L. F. (1993b). Sexual harassment: violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48, 1070-76.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1983). Issues in vocational psychology of women. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (Vol. 1, pp. 83-144). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1992). Issues in the vocational psychology of women. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (2nd ed., pp. 83-144). New York: John Wiley.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. In M. L. Savickas, & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in theories of career choice and development* (pp.103-117). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Fitzgerald, L. F., & Cherpas, C. C. (1985). On the reciprocal relationship between gender and occupation: Rethinking the assumptions concerning masculine career development. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 109-122.

- Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know?. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 44-62.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1989, August). *An individual differences model of vocational choice in college women*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, New Orleans, MI.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's development. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Career counselling for women* (2nd ed, pp.67-109). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. M. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the work place. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Flores, L. Y., & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 14-27.
- Fornier, Y., & Dosnon, O. (1991). La maturité vocationnelle: Le processus et son évaluation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20, 203-218.
- Forster, N. (2001). A case study of women academics' views on equal opportunities, career prospects and work-family conflicts in a UK university. *Career Development International*, 6/1, 28-38.
- Foss, C. J., & Slaney, R. B. (1986). Increasing non-traditional career choices in women: Relation of attitudes toward women and responses to a career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 191-202
- Fouad, N. A., & Brown, M. T. (2000). Role of race and social class in development: Implications for counseling psychology. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 379-410). New York: John Wiley.
- Fouad, N. A., Smith, P. L., & Zao, K. E. (2002). Across academic domains: Extensions of the social cognitive model. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 164-171.

- Freeman, F. S., (1980). *Teoria e prática dos testes psicológicos*(2ªed). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (2000). *Sociologia* (2ªed). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gilbert, L. A. (1992). Gender and counseling psychology: current knowledge and directions for research and social action. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (2nd ed., pp. 383-416). New York: John Wiley.
- Goldman, L., (1990). Qualitative assessment: an approach for counselor's. *Journal of Counseling & Development*, 70, 616-621.
- Gomez, M. J., Fassinger, R. E., Prosser, J., Cooke, K. Mejia, B., & Luna, J. (2001). Vocês abriendi caminos (voices forging paths): A qualitative study of the career development of notable latinas. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 286-300.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed. pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gouws, D. J. (1995). The role concept in career development. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp.22-53). San Francisco: Jossey Bass.
- Greenberg, L. S. (2002). *Emotion-Focused Therapy: Coaching clients to work through their feelings*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenberg, L. S., Rice, L. N., & Elliott, R. (1993). *Facilitating emotional change: The moment-by-moment process*. New York: Guilford Press.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behaviour. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.

- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalh, V. M., (2000). *Career management* (3th ed.). South-Western, Ohio: Thomson.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Guthrie, W. R., & Herman, A. L. (1982). Vocational maturity and its relationship to Holland's theory of career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 196-205.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44, 322-341.
- Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In W. B. Walsh & S. E. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology - Theory, research and practice* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hackett, G., & Watkins, C. E. (1995). Research in career assessment: abilities, interests, decision and career development. In W. B. Walsh, & S. E. Osipow, *Handbook of Vocational Psychology – Theory Research and Practice* (2nd. ed., pp.181-215). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hall, D. T, & Mirvis, P. H. (1995). Careers as lifelong learning. In A. Howard (Ed.), *The changing nature of work* (pp. 323-361). San Francisco: Jossey Bass.
- Hammer-Higgins, P., & Atwood, V.A.(1989). The management game: An educational intervention for counselling women with non-traditional career goals. *Career Development Quarterly*, 38, 6-23.
- Harmon, L. W. (1977). Career counselling for women. In E. Rawlings, & D. Carter (Eds.), *Psychotherapy for women* (pp. 308-316). Springfield, IL: Thomas.
- Hartung, P. J. (1997, August). *Achieving career maturity*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Chicago, IL. *The Eric database* (ED414542), 1-15.
- Helms, J. E., & Piper, R. (1994). Implications of racial identity theory for vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 124-138.

- Heppner, M. J. (1998). The Career Transitions Inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, 135-145.
- Heppner, M. J., Fuller, B., & Multon, K. D. (1999). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 7, 242-244.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Heppner, P. P., Cook, S. W., Strozier, A. L., & Heppner, M. J., (1991). An investigation of coping styles and gender differences with farmers in career transition. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 167-174.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H., (1996). *Career guidance and counseling through the life span. Systematic approaches* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Hill, N. E., Ramirez, C., & Dumka, L. E. (2003). Early adolescents' career aspirations: A qualitative study of perceived barriers and family support among low-income, ethnically diverse adolescents. *Journal of Family Issues*, 24, 934-959.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, California: Counseling Psychologist Press.
- Hopfl, H., & Atkinson, P. H. (2000). The future of women's career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp.130-143). Cambridge: Cambridge University Press.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185.
- Howell, F. M., Frese, W., & Sollie, C. R. (1984). The measurement of perceived opportunity for occupational attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 325-343.
- Hoyle, R. H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications* (pp. 1-15). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.



- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2004). *Para uma cidadania activa: A igualdade de homens e mulheres*. Lisboa: Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.
- Instituto Nacional de Estatística (2004). *Mulheres e homens em Portugal nos anos 90*. Lisboa.
- Instituto Nacional de Estatística (2005). *Estatísticas do Emprego, 3º Trimestre de 2005*, Lisboa. Acedido em 25 de Novembro de 2005, de <http://www.ine.pt/prodserv/destaque/arquivo>.
- Jaccard, J., & Turrisi, R. (2003). *Interaction effects in Multiple Regression* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jackson, J. C. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 16, 30-41.
- Jackson, G. C., & Healy, C. C. (1996). Career development profiles and interventions for underrepresented college students. *Career Development Quarterly*, 44, 258-269.
- Jackson, C. C., & Neville, H. A. (1998). Influence of racial identity attitudes on African American college students' vocational identity and hope. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 97-113.
- Jackson, M. A., & Nutini, C. D. (2002) Hidden resources and barriers in career learning assessment with adolescents vulnerable to discrimination. *Career Development Quarterly*, 51, 56-77.
- Janeiro, I. (1997). *Estudo sobre as relações entre a auto-estima e as atitudes de planeamento e de exploração da carreira numa amostra de jovens do 9º e 11º anos*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Johnson, P. J. (1982). Development of a measure of time-demands. *Psychological Reports*, 51, 1087-1094.
- Jordaan, J. P., & Heyde, M. B. (1979). *Vocational maturity during the high school years*. New York: Teachers College Press.
- Juntunen, C. L., Barraclough, D. J. Broneck, C. L., Seibel, G. A., Winrow, S. A., & Morin, P. M. (2001). American Indian perspectives on the career journey. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 274-285.

- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth, Australia: Thomson Learning.
- Kidd, S. A. (2002). The role of qualitative research in psychological journals. *Psychological Methods*, 7, 126-138.
- Kidd, J. M., & Knasel, E. G. (1979, December). *Work values and work salience: A review of research*. Paper presented at Second Work Importance Study (WIS) Conference, Cambridge, England.
- Kimball, M. M. (1998). Gender and math: What makes a difference. In D. L. Anselmi, & A. L. Law (Eds.), *Questions of gender: perspectives and paradoxes*, (pp.446-460). New York: McGraw Hill.
- King, S. (1989). Sex differences in a causal model of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 68, 208-215.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Knasel, E. G., Super, D. E., & Kidd, J. M. (1981). *Work salience and work values: Their dimensions, assessment, and significance*. Cambridge, England: National Institute for Careers Education and Counselling.
- Krumboltz, J. D. (1992). *Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. In M. L. Savickas, & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 9-31). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Kulenovic, A., & Super, D. (1995). The five major life roles viewed cross-nationally. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 252-277). San Francisco: Jossey Bass.
- Langley, R. (1990). *Career Development Questionnaire (CDQ) manual*. Pretoria: Human Sciences Research Council.

- 
- Larson, L. M., & Majors, M. S. (1998). Applications of the Coping with Career Indecision Instrument with adolescents. *Journal of Career Assessment*, 6, 163-179.
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The development and validation of the Coping with Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 2, 91-110.
- Law, B. (2000). Learning for work: global causes, national standards, human relevance. In A. Collin, & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp.243-258). Cambridge: Cambridge University Press.
- Lent, R. W. (2004). Social cognitive career theory, career education, and school-to-work transition: Building a theoretical framework for career preparation. In M. C. Taveira (Coord.). *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp.13-24). Coimbra: Almedina
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B. Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R., & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 474-483.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (1994). Toward a unified theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3th ed., pp.373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356-362.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp.255-311). San Francisco: Jossey-Bass.

- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003a). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, *62*, 101-118.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003b). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, *47*, 36-49.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, *30*, 347-382.
- Lent, R. W., & Worthington, R. L. (1999). Introduction: Applying career development theories to the school-to-work transition process. *Career Development Quarterly*, *47*, 291-296.
- Leong, F. T. L., & Hardin, E. E. (2000). Critical incidents from the intercultural sensitizer: A training tool for cross-cultural career counseling. In M. Pope & C. W. Minor (Eds.), *Experiential activities for teaching career classes or facilitating career groups* (pp. 203-209). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Leong, F. T. L., & Chou, E. L. (1994). The role of ethnic identity and acculturation in the vocational behavior of Asian Americans: An integrative review. *Journal of Vocational Behavior*, *44*, 155-172.
- Leong, F. T. L., & Serafica, F. C. (2001). Cross-cultural perspective on Super's career development theory: career maturity and cultural accommodation. In F. T. L. Leong, & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lewis, D. M., Savickas, M. L., & Jones, B. (1996). Career development predicts medical school success. *Journal of Vocational Behavior*, *49*, 86-98.
- Lightbody, P., Nicholson, S., Siann, G., & Walsh, D. (1997). A respectable job: factors which influence young Asian's choice of career. *British Journal of Guidance & Counseling*, *25*, 67-79.
- Lima, M. R., (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários: estudo das atitudes de planeamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira*. Dissertação de

- Doutoramento não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira, *Psychologica*, 26, 151-160.
- Linehan, M., Scullion, H., & Walsh, J. S. (2001). Barriers to women's participation in international management. *European Business Review*, 13, 10-18.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development*, 24, 25-38.
- London, M. (1998). *Career Barriers: how people experience, overcome, and avoid failure*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- London, M., & Noe, R. A. (1997). Career motivation theory: An update and directions for research and practice. *Journal of Career Assessment*, 5, 61-80.
- Lokan, J. J., & Biggs, J. B. (1982). Student characteristics and motivational and process factors in relation to styles of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 1-16.
- Lokan, J., Boss, M. W., & Pastula, P. J. (1982). A study of vocational maturity during adolescence and locus of control, *Journal of Vocational Behavior*, 30, 331-342.
- Lokan, J., & Fleming, M. (1994, November). *Perceptions of Barriers to career choice: Do they lead to compromise?*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, MI.
- Lokan, J., & Shears, M. (1995). Studies of Work Importance Study in Australia. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 77-99). San Francisco: Jossey Bass.
- Lopes da Silva, A., & Sá, I. (1993). *Saber estudar e estudar para saber*. Porto: Porto Editora.
- Loscocco, K. A. (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. *Social Science Research*, 18, 370-394.
- Lucas, M. S., & Epperson, D. L. (1990). Types of vocational undecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 382-388.
- Luzzo, D. A. (1993). Ethnic differences in college students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 21, 227-236.

- Luzzo, D. A. (1994, August). *Assessing the value of social-cognitive constructs in career development*. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Los Angeles, CA. *The Eric database* (ED376318), 1-28.
- Luzzo, D. A. (1995a, April). *Gender and ethnic differences in the perception of barriers to career development*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Counseling Association, Denver, CO.
- Luzzo, D. A. (1995b). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development, 73*, 319-322.
- Luzzo, D. A. (1996a). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development, 22*, 239-248.
- Luzzo, D. A. (1996b). Ethnic group and social class differences in college student's career development. *Career Development Quarterly, 41*, 161-173.
- Luzzo, D. A. (2000). Identifying effective strategies for coping with career-related barriers. In M. Pope, & C. W. Minor (Eds.), *Experiential activities for teaching career classes and for facilitating career groups* (pp. 162-165). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Luzzo, D. A., Hasper, P., Albert, K. A., Bibby, M. A., & Martinelli, E. A. (1999). Effects of self-efficacy-enhancing interventions on the math/science self-efficacy and career interests, goals, and actions of career undecided college students. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 233-243.
- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G., (1996). Causal attributions and sex differences associated with perception of occupational barriers. *Journal of Counseling and Development, 75*, 124-130.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development, 79*, 61-67.
- MacCallum, R. C., & Browne, M. W. (1993). The use of causal indicators in covariance structure models: Some practical issues. *Psychological Bulletin, 114*, 533-541.

- MacCallum, R. C., Rozonowski, M., & Necowitz, L. B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: The problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin, 111*, 490-504.
- Magnusson, D. (1999). Holistic Interactionism: a perspective for research on personality development. In Lawrence A. P., & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and research* (2nd ed, pp. 219-47). New York: Guilford Press.
- Mahoney, M. (2003). *Constructive psychotherapy: A practical guide*. New York: Guilford Press.
- Manuele-Adkins, C. (1992). Career counseling is personal counselling. *Career Development Quarterly, 40*, 313-323.
- Matzeder, M. E., & Krieschok, T. S. (1995). Career self-efficacy and the prediction of work and home role salience. *Journal of Career Assessment, 3*, 331-340.
- McAuley, E., Duncan, T. E., & Russell, D. W. (1992). Measuring causal attributions: The revised Causal Dimension Scale (CDSII). *Personality and Social Psychology Bulletin, 18*, 566-573.
- McAuliffe, G. J. (1991). Assessing and treating barriers to decision making in career classes. *Career Development Quarterly, 40*, 82-92.
- McAuliffe, G. J. (1992). Assessing and changing career decision-making self-efficacy expectations. *Journal of Career Development, 19*, 25-36.
- McDermott, E. (1998). Barriers to women's career progression in LIS. *Library Management, 19*, 416-420.
- McMullin, R. E. (2000). *The new handbook of cognitive therapy techniques* (2nd ed.). New York: W. W. Norton & Company.
- McWhirter, E. H., (1997). Perceived barriers to education and career: ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 124-140.
- McWhirter, E. H., & Hackett, G. (1997 August). *Causal models of the career commitment and aspirations of Mexican-American high-school girls*. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Canada.
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology, 45*, 166-181.

- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (1997, August). *The effects of high school career education on social-cognitive variables*. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Chicago, IL.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 330-341.
- McWhirter, E. H., Torres, D., & Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of Career Assessment, 6*, 449-479.
- Mischel, W. (1973). Tipificação sexual e socialização. In P. H. Mussen (Org.), *Carmichael: Psicologia da criança* (Vol.8, pp.1-118). São Paulo: Editora Pedagógica Universitária.
- Mohney, C., & Anderson, W. (1988). The effect of life events and relationships on adult women's decisions to enroll in college. *Journal of Counseling and Development, 66*, 271-275.
- Morales, P., (1988). *Medicion de actitudes en psicologia y educacion: construccion de escalas y problemas metodologicos*. San Sebastian: Tarttalo.
- Moreira, J. M. (1999). A razão de erros-padrões: Um critério objectivo para o teste do "cotovelo" na determinação do número de factores na análise em componentes principais. *Revista Portuguesa de Psicologia, 34*, 111-147.
- Moreira, J. M. (2004). *Questionários: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Moreira, J. M., Silva M. F., Moleiro, C., Aguiar, P., Andrez, M., Bernardes, S., & Afonso, H. (2003). Perceived social support as an offshoot of attachment style. *Personality and Individual Differences, 34*, 485-501.
- Munson, W. W. (1992). Self-esteem, vocational identity, and career salience in high school students, *The Career Development Quarterly, 40*, 361-368.
- Naidoo, A. V. (1998). Career maturity: A review of four decades of research. *The Eric database* (ED419145), 1-44.
- Naidoo, L. Bowman, S. L., & Gerstein, L. H. (1998). Demographics, causality, work salience, and the career maturity of African-American students: A causal model. *Journal of Vocational Behavior, 53*, 15-27.
- Nakanishi, N., & Mikawa, T. (1995). Work values and role salience in japanese culture. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers*.



- International findings of the Work Importance Study* (pp. 170-173). San Francisco: Jossey Bass.
- Neto, F. (2002). Preditores psicossociais da discriminação percebida em jovens angolanos residentes em Portugal. *Psicologia*, 30, 252-265.
- Nevill, D. D. (1995). The work importance study in the United States. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 204-221). San Francisco: Jossey Bass.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research* (Manual). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 139-151.
- Niles, S. G., & Goodnough (1996). Life-Role salience and Values: A review of recent research. *Career Development Quarterly*, 45, 68-86.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York.: MacGraw Hill.
- Nurmi, J. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1-59.
- O'Brien, K.M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 456-469.
- O'Leary, V. E., (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81, 809-826.
- Osipow, S. H., Carney, C. C., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). *Manual for the Occupational Stress Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Paa, H. K., & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *Career Development Quarterly*, 49, 29-44.
- Pais, J. M. (1991). Emprego juvenil e mudança social: Velhas teses, novos modos de vida. *Análise Social*, XXVI, 945-987.
- Pais, J. M. (2003). *Ganchos, tachos e biscates: Jovens, trabalho e futuro* (2ª ed). Porto: Âmbar.

- Paixão, M. P. (2004). A avaliação dos factores e processos motivacionais na orientação vocacional. In Ligia Mexia Leitão (Coord.), *Avaliação psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 387-426). Coimbra: Quarteto.
- Patton, W. (2000). Changing career: The role of values. In A. Collin, & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 69-82). Cambridge: Cambridge University Press.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly*, 49, 336-350.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2000). *Personality theory and research* (8th ed). New York: John Wiley.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (1998). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo.
- Phillips, S. D., & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- Pinkney, J. W., & Bozik, C. M. (1994). Revision of Career Development Inventory. In J. T. Kapes, & M. M. Mastie. *A Counselor's guide to career assessment instruments* (3th ed., pp.264-267). Alexandria: National Career Development Association.
- Pinto, H. R. (1984). *A Saliência das Actividades em dois grupos de estudantes do 10º e do 12º ano de escolaridade*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica, não publicado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Pinto, H. R. (2004). Orientação vocacional em Portugal: Temas para reflexão. *Psychologica*, 181-195.
- Pinto, H. R., Taveira, M. C., & Fernandes, M. E. (2003). Os professores e o desenvolvimento vocacional dos estudantes. *Revista Portuguesa de Educação*, 16, 37-58.
- Pires, H. C. (2003). *Os valores e os papéis no desenvolvimento da carreira dos estudantes do ensino secundário*. Dissertação de Mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

- Post-Kammer, P., & Smith, P. L. (1985). Sex differences in career self-efficacy, consideration, and interests of eighth and ninth graders. *Journal of Counseling Psychology, 32*, 501-559.
- Quintana, S. M., & Maxwell, S. E. (1999). Implications of recent developments in structural equation modeling for counseling psychology. *The Counseling Psychologist, 77*, 485-527.
- Radecki, C., & Jennings, J. (1980). Sex as a status variable in work settings: Female and male reports of dominance behaviour. *Journal of Applied Social Psychology, 10*, 71-85.
- Rajadhyaksha, U., & Bhatnagar, D. (2000). Life role salience: A study of dual-career couples in the Indian context. *Human Relations, 53*, 489-511.
- Raskin, P. M., Kummel, P., & Bannister, T. (1998). The relationship between coping styles, attachment, and career salience in partnered working women with children. *Journal of Career Assessment, 6*, 403-416.
- Rennie, L. J. (1998). Improving the interpretation and reporting of quantitative research. *Journal of Research in Science Teaching, 33*, 237-248.
- Richardson, M. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 425-433.
- Richie, B. S., Fassinger, R. E., Linn, S. G., Johnson, J., Prosser, J., & Robinson, S. (1997). Persistence, connection, and passion: A qualitative study of the career development of highly achieving African American-Black and white women. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 133-148.
- Robbins, S. B., & Patton, M. J. (1985). Self-psychology and career development: Construction of the superiority and goal instability scales. *Journal of Counseling Psychology, 32*, 221-231.
- Robbins, S. B., Wallis, A. B., & Dunston, K. T. (2003). Exploring the academic achievement and career aspirations of college-bound and postsecondary Zulu students. *The Counseling Psychologist, 31*, 593-618.
- Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire*. Minneapolis: Vocational Psychology Research, Department of Psychology, University of Minnesota.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal, 45*, 369-386.

- Russell, J. E. A. (1994). Career counselling for women in management. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow, *Career counselling for women* (pp.263-326). Hillsdale, NJ:Lawrence Erlbaum.
- Russel, J. E. A., & Rush, M. C. (1987). A comparative study of age-related variation in women's views of a career in management. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 280-294.
- Safran, J. D. (2002). *Ampliando os limites da terapia cognitiva: O relacionamento terapêutico, a emoção e o processo de mudança*. São Paulo: Artmed Editora.
- Safran, J., & Muran, J. C. (2000). *Negotiating the therapeutic alliance: A relational treatment guide*. New York: The Guilford Press.
- Santos, J. P. (2002, Outubro). *Variáveis predictoras da indecisão generalizada: O papel do género*. Comunicação apresentada na Conferência Internacional *Percursos no Feminino*, Braga.
- Savickas, M. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: Na International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M. L. (1995 Abril). Career as a story: Explorations using the narrative paradigm. Comunicação apresentada na Conferência Internacional da International Association for Educational and Vocational Guidance, Lisboa, Portugal.
- Savickas, M. L. (1997). *The vitality of career maturity in Life-Span, Life-Space theory*. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Chicago, IL.
- Savickas, M. L. (1998). Career Style Assessment and Counseling. In Thomas J. Sweeney. *Adlerian counselling: A practitioner's approach* (4th ed., pp. 329-359). Muncie, IN: Accelerated Development.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *Career Development Quarterly*, 47, 326-336.
- Savickas, M. L. (2000). Assessing career decision making. In C. E. Watkins, & V. L. Campbell (Eds.), *Testing and assessment in counselling practice* (2nd ed., pp. 429-477). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Careers patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New York: John Wiley.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (1996). The career development inventory in review: Psychometric and research findings. *Journal of Career Assessment*, 4, 171-188.
- Schmitt-Rodermund, E., & Silbereisen, R. K. (1998). Career maturity determinants: Individual, social context, and historical time. *Career Development Quarterly*, 47, 16-31.
- Scragg, G., & Smith, J. (2003) A study of barriers to women in undergraduate computer science. *SUNY Geneseo*, Department of Computer Science, Geneseo, New York. Acedido em 20 de Maio de 2004, de <http://www.cs.geneseo.edu/~scragg/Papers/barriers%20to%20women.shtml>
- Sharf, R. S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling* (3th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Shaver, J. P. (1993). What statistical significance testing is, and what it is not. *The Journal of Experimental Education*, 61, 293-316.
- Silva, J. T. (1997). *Dimensões da indecisão na carreira: investigação com adolescentes*. Dissertação de Doutoramento não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Silva, J. T. (2003). *A structural equation model of the career indecision construct in adolescents*. Poster apresentado na 6ª Conferência Bi-anual da Society for Vocational Psychology (Division 17, *American Psychological Association - APA*), Coimbra, 12-13 de Abril.
- Silva, J. T. (2004). Avaliação da maturidade da carreira. In Lígia Mexia Leitão (Coord.), *Avaliação psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 265-316). Coimbra: Quarteto.
- Silva, J. T. (2004). A avaliação da indecisão vocacional. In Lígia Mexia Leitão (Coord.), *Avaliação psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 347-386). Coimbra: Quarteto.

- Simas, F. M. (1986). *Estudo da maturidade vocacional dos jovens de uma escola secundária açoreana*. Trabalho de síntese apresentado nas Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica, não publicado. Ponta Delgada.
- Simões, A. (1999). A personalidade do adulto: Estabilidade e/ou mudança, *Psychologica*, 22, 9-26
- Slaney, R. B. (1980). An investigation of racial differences on vocational variables among college women. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 197-207.
- Slaney, R. B., & Brown, M. T. (1983). Effects of race and socioeconomic status on career choice variables among college men. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 257-269.
- Spanard, J. M. A. (1990). Beyond intent: reentering college to complete the degree. *Review of Educational Research*, 60, 309-344.
- Spanierman, L. B. (2002). Academic self-efficacy within a culture of modern racism: The case of Benita. *Career Development Quarterly*, 50, 231-234.
- Spokane, A. R., & Richardson, T. Q. (1992). Everything you need to know about career development you already know. *NACADA Journal*, 12, 42-48.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stroh, L. K., Brett, J. M., & Reilly, A. H. (1992). All the right stuff: a comparison of female and male manager's career progression. *Journal of Applied Psychology*, 77, 251-260.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Subich, L. M., (1996). Addressing diversity in the process of career assessment. In M. L. Savickas, & B. W. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp.277-289). Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Sundre, D. L. (2001). Revision of Career Development Inventory. In J. T. Kapes, & M. M. Mastie. *A Counselor's guide to career assessment instruments* (4th ed.), (pp.324-328). Alexandria: National Career Development Association.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.

- Super, D. E. (1974). Vocational maturity: Toward implementing a psychology of careers in career education and guidance. In D. E. Super (Ed.), *Measuring vocational maturity for counselling and evaluation* [Monograph] (pp. 9-23). Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Super, D. E. (1976). Vocational Guidance: Emergent decision making in a changing society. In *Actas do VIII Seminário da Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional* (Vol. 1, pp. 123-158). Lisboa, Portugal: Sociedade Portuguesa de Psicologia.
- Super, D. E. (1978). Career patterns and life stages. In S. L. Hansen, & S. R. Rapozza, *Career Development and Counseling of Women* (pp.69-77), Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1980/81/82). Um novo modelo prático de avaliação dos indivíduos em orientação escolar e profissional, *Revista Portuguesa de Psicologia*, 17/18/19, 119-133.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., & Bohn, M. J. (1980). *Psicologia ocupacional*. São Paulo: Atlas.
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1957). *Vocational Development: a framework for research*. New York, Teachers College.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., & Nevill, D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 30-44.
- Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth grade boys*, New York, Teachers College Press.

- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1979). *Career Development Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 28-39.
- Sverko, B. (2001). Life roles and values in international perspective: Super's contribution through the work importance study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 121-130.
- Sverko, B., Jerneic, Z. Kulenovic, A., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Life roles and values in Croatia: Some results of the Work Importance Study. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 128-146). San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). The findings of the Work Importance Study. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp.349-358). San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V., (1995). Studies of the meaning of work: approaches, models, and some of the findings. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 3-21). San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Swanson, J. L., Daniels, K. & Tokar, D. M., (1996). Assessing perception of career related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219-244.
- Swanson, J. L., & D'Achiardi, D. (2005). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 353-381). New York: John Wiley.



- 
- Swanson, J. L., & Gore, P. A. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 233-269). New York: John Wiley.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *38*, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *39*, 344-361.
- Swanson, J. L., & Wöitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment of women: assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, *5*, 443-462.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian American's career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, *54*, 142-157.
- Taveira, M. C. (2004). Os serviços de desenvolvimento vocacional em Portugal: Algumas notas-estímulo para reflexão. *Psychologica*, 213-234.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *22*, 63-81.
- Taylor, M. T., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *37*, 17-31.
- Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1981). *Career Development Inventory. Volume 1: User's Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1981b). *Career Development Inventory. Volume 2: Technical Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counselling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, *34*, 414-424.
- Trice, A. D., Haire, J. R., & Elliott, K. A. (1989). A career locus of control scale for undergraduate students. *Perceptual and Motor Skills*, *69*, 555-561.
- Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *Career Development Quarterly*, *51*, 44-55.

- Vale, I. M. (1997). *Participação, adesão e auto-eficácia em diferentes actividades de alunos do ensino secundário*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, S. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vondracek, F. W., Hostetler, M., Shulenberg, J. E., & Shimizu, K. (1990). Dimensions of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 98-106.
- Vondracek, F. W., & Reitzle, M. (1998). The viability of career maturity: A developmental-contextual perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 6-15.
- Wallace-Brosious, A., Serafica, F. C., & Osipow, S. H. (1994). Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4, 127-150.
- Watanabe-Muraoka, A. M., Senzaki, T. T., & Herr, E. L. (2001). Donald Super's contribution to career guidance and counselling in Japan. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 99-106.
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1990). Work-role salience of South African adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 249-257.
- Watson, M. B., Stead, G. B., & De Jaeger, A.C. (1995). The career development of black and white South African university students. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 18, 39-47.
- Watson, M. B., & Van Aarde, J. A. (1986). Attitudinal career maturity of South African coloured high school pupils. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 7-16.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Westbrook, B. W. (1984). Career Maturity: The concept, the instruments, and the research. In W. B. Walsh & S. E. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology*. (Vol. 1, pp.263-303). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Westbrook, B. W., Sanford, E. E., & Donnelly, H. H. (1990). The relationship between career maturity tests scores and appropriateness of career choices: A replication. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 269-283.

- Yang, J. (1991). Career counseling of Chinese American women: are they in limbo?. *Career Development Quarterly*, 39, 350-359.
- Young, J., Klosko, J. E., & Weishaar, M. E. (2003). *Schema therapy: A practitioner's guide*. New York: Guilford Press.
- Young, R. A., & Friesen, J. D. (1992). The intentions of parents in influencing the career development of their children. *Career Development Quarterly*, 40, 198-207.
- Wall, J. E. (1994). Career Beliefs Inventory: review. In T. J. Kapes, & M. M. Mastie (Eds.), *A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments* (pp.253-257). Alexandria: National Career Development Association.
- Wallace-Brosious, A., Seráfica, F. C., & Osipow, (1994). Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4, 127-149.
- Walsh, W. B., & Betz, N. E. (1995). *Tests and assessment*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Warwar, S., & Greenberg, L. S. (2000). Advances in theories of change and counselling. In S. D. Brown, & R. L. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3th ed., pp. 571-600). New York: John Wiley.
- Watanabe-Muraoka, A. M., Senzaki, T. T., & Herr, E. L. (2001). Donald Super's contribution to career guidance and counselling in Japan. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 99-106.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The dispositions to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Watts, A. G., & Ferreira Marques, J. (1978). *Guidance and school curriculum*. UNESCO (mimeo).
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Westbrook, B. W. (1984). Career Maturity: The concept, the instruments, and the research. In W. B. Walsh, & S. E. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology. Volume 1: Foundations* (pp.263-303). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Wiersma, U. J. (1990). Gender differences in job attribute preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 231-243.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, *14*, 361-384.
- Worthington, R. L., Flores, L. Y., & Navarro, R. L. (2005). Career development in context: Research with people of color. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 225-252). New York: John Wiley.

## ÍNDICE DOS QUADROS

Quadro nº		Página nº
5.1	Variáveis demográficas (escolaridade e grupo étnico) por género e na amostra total.....	132
5.2	Distribuição da amostra total e das subamostras por género e etnia nos níveis etários, mediana e média de idades dos participantes.....	133
5.3	Distribuição dos níveis socioeconómicos na amostra total e nas subamostras por género dos participantes de acordo com a profissão dos pais.....	135
5.4	Distribuição dos níveis socioeconómicos na amostra total e nas subamostras segundo o grupo étnico dos participantes e de acordo com a profissão do pais.....	136
5.5	Distribuição da amostra total e das subamostras por género e etnia dos participantes segundo o número de reprovações.....	137
5.6	Distribuição dos níveis de aspiração na amostra total e nas subamostras por género e etnia dos participantes.....	137
5.7	Distribuição dos graus de definição dos objectivos de estudos na amostra total e nas subamostras por género e etnia dos participantes.....	138
5.8	Factor 1: Falta de Confiança, Interesse ou Experiência/Conflito de Papéis Múltiplos/Falta de Suporte às Escolhas da Carreira.....	153
5.9	Factor 2: Discriminação.....	155
5.10	Factor 3: Auto-Conceito.....	156
5.11	Factor 4: Conflito de Papéis / Saúde.....	157
5.12	Factor 5: Indecisão e Restrições das Oportunidades de Emprego/Limitações na Formação Escolar ou Profissional.....	158
5.13	Factor 6: Conflito de Papéis Família / Trabalho.....	158
5.14	Factor 7: Desaprovação por Pessoas Significativas.....	159
5.15	Coefficientes alfa de Cronbach dos itens nos factores do IPBC...	161
5.16	Escala de Discriminação Geral.....	167
5.17	Escala de Discriminação Sexual.....	167
5.18	Escala de Discriminação Étnica.....	168
5.19	Escala de Falta de Suporte.....	168
5.20	Escala de Saúde.....	169
5.21	Escala de Conflito de Papéis.....	170
5.22	Escala de Restrição das Oportunidades.....	171
5.23	Escala de Indecisão.....	171
5.24	Escala de Limitações na Formação.....	172
5.25	Escala de Falta de Confiança.....	173
5.26	Escala de Falta de Interesse.....	173
5.27	Coefficientes alfa de Cronbach dos itens nas escalas do IPBC relativamente à amostra total da primeira investigação.....	175
5.28	Coefficientes alfa de Cronbach dos itens nas escalas do IPBC relativamente à amostra total da segunda investigação.....	176
5.29	Coefficientes de precisão das escalas nos dois estudos com o IPBC.....	177

Quadro nº		Página nº
5.30	Matriz de intercorrelações das escalas do IPBC a partir dos dados da primeira investigação.....	179
5.31	Matriz de intercorrelações das escalas do IPBC a partir dos dados do estudo piloto.....	180
5.32	Matriz de intercorrelações das variáveis consideradas nos estudos de validade do IPBC, média e desvio padrão das variáveis.....	185
5.33	Diferenças de género e étnicas na percepção de barreiras da carreira, média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias .....	188
5.34	Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados por níveis etários, na amostra total.....	189
5.35	IPBC: Média e desvio padrão dos resultados segundo o nível socioeconómico do pai.....	190
5.36	IPBC: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias segundo o sucesso escolar, na amostra total.....	191
5.37	IPBC: Médias e desvio padrão dos resultados para o grau de definição dos objectivos, na amostra total.....	192
5.38	Matriz de intercorrelações das escalas do IPBC e do ICARPC....	194
5.39	Matriz factorial rodada das escalas do IPBC e do ICARPC.....	195
5.40	Variáveis demográficas e as expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira enquanto preditores da percepção de barreiras.....	196
6.1	Número e percentagem de alunos matriculados no 9º ano nas regiões do Alentejo Central e da Península de Setúbal (1999/2000,) e número e percentagem de participantes esperados e obtidos.....	208
6.2	Alunos matriculados no 12º ano dos Cursos Gerais, Cursos Tecnológicos e Cursos Profissionais (1999/2000), segundo a região e o género.....	209
6.3	Número e percentagem de alunos esperados e obtidos no subgrupo dos Cursos Gerais e no subgrupo dos Cursos Tecnológicos / Cursos Profissionais para as regiões do Alentejo Central e da Península de Setúbal.....	210
6.4	Alunos matriculados nos Curso Gerais e Cursos Tecnológico (1999/2000) segundo o agrupamento de estudos e sexo dos sujeitos.....	210
6.5	Alunos do 12º ano esperados em cada agrupamento de estudos para os cursos Gerais e para os cursos Tecnológicos.....	211
6.6	Número e percentagem de alunos do 12º ano esperados em cada agrupamento de estudos de cada um dos cursos frequentados.....	212
6.7	Variáveis demográficas (escolaridade e género) na amostra total.	212
6.8	Variáveis demográficas (etnia e distrito) por nível de escolaridade e na amostra total.....	213
6.9	Idade dos participantes por género na amostra total.....	213

Quadro nº		Página nº
6.10	Distribuição dos níveis socio-económico na amostra total e nas subamostras por género dos participantes, de acordo com a profissão dos pais.....	214
6.11	Distribuição da amostra total e das subamostras por género e escolaridade dos participantes segundo o número de reprovações	215
6.12	Distribuição dos níveis de aspiração, na amostra total e nas subamostras, por género e escolaridade dos participantes.....	216
6.13	Distribuição dos graus de definição dos objectivos da carreira na amostra total e nas subamostras por género e escolaridade dos participantes.....	216
6.14	Distribuição do grau de satisfação com os estudos da carreira na amostra total e nas subamostras por género e escolaridade dos participantes.....	217
6.15	IPBC-R: Coeficientes de precisão das escalas .....	220
6.16	IPBC-R: Coeficientes alfa de Cronbach ao nível dos itens, na amostra total.....	221
6.17	IPBC-R: Matriz de intercorrelações das escalas, na amostra total.	223
6.18	IPBC-R: Valores próprios e variância explicada na matriz rodada	224
6.19	IPBC-R:Factor 1 - Conflito de Papéis.....	225
6.20	IPBC-R: Factor 2 - Indecisão/Restrição de Oportunidades.....	225
6.21	IPBC-R: Factor 3 - Múltiplas Barreiras.....	226
6.22	IPBC-R: Factor 4 - Discriminação.....	227
6.23	IPBC-R: Factor 5 - Limitações na Formação.....	227
6.24	IPBC-R: Factor 6 - Falta de Confiança/Falta de Interesse/Indecisão.....	228
6.25	IPBC-R: Factor 7 - Conflito de Papéis/Falta de Suporte .....	228
6.26	IPBC-R: Matriz das escalas.....	229
6.27	ICARPC: Coeficientes alfa de Cronbach ao nível dos itens na amostra total.....	230
6.28	ICARPC: Correlação dos itens com o resultado da escala a que pertence na amostra total.....	231
6.29	ICARPC: Matriz de intercorrelações das escalas.....	232
6.30	ICARPC: Valores próprios e variância explicada.....	233
6.31	ICARPC: Valores próprios e variância explicada (impondo cinco factores).....	234
6.32	ICARPC: Matriz das escalas .....	235
6.33	Matriz de intercorrelações das variáveis demográficas, com as escalas do ICARPC.....	235
6.34	Matriz de intercorrelações das escalas do ICARPC com as escalas do IPBC-R .....	236
6.35	Matriz de intercorrelações das escalas do ICARPC com as escalas do ISA.....	237
6.36	ISA: Coeficientes alfa de Cronbach ao nível dos itens na amostra total.....	241
6.37	ISA: Correlações dos itens com o resultado total da escala a que pertencem. média das intercorrelações dos itens na amostra total	242
6.38	ISA - Matriz de intercorrelações dos resultados das escalas, nas partes de participação e de adesão.....	243

Quadro nº		Página nº
6.39	ISA: Análise factorial da parte de participação, valores próprios e variância explicada na matriz rodada.....	244
6.40	ISA: Parte de participação: Análise factorial (impondo cinco factores), valor próprio e percentagem da variância explicada na matriz rodada.....	245
6.41	ISA: Análise factorial da parte de adesão, valor próprio e percentagem da variância explicada na matriz rodada.....	246
6.42	ISA: Parte de adesão: Análise factorial (impondo cinco factores), valor próprio e percentagem da variância explicada na matriz rodada.....	247
6.43	ISA: Análise factorial ao nível das escalas na amostra total, matriz dos factores rodada.....	249
6.44	Matriz de Intercorrelações das variáveis demográficas, com as escalas do ISA.....	250
6.45	Matriz de intercorrelações das escalas do ISA com as escalas do IPBC-R.....	251
6.46	ISA: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados, segundo o género, na amostra total .....	252
6.47	ISA: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados, segundo o nível de escolaridade, na amostra total.....	252
6.48	ISA: Hierarquia das escalas, por género e nível de escolaridade, na amostra total.....	253
6.49	Matriz de Intercorrelações das escalas de planeamento da carreira com as variáveis demográficas, as escalas do ICARP, as escalas do IPBC -R e as escalas do ISA.....	258
6.50	Matriz factorial rodada das escalas do IPBC-R, do ICARPC, do ISA e de planeamento da Carreira do CDI.....	259
6.51	Matriz de intercorrelações das variáveis demográficas consideradas no estudo diferencial sobre percepção de barreiras na amostra total.....	267
6.52	Matriz de Intercorrelações das variáveis demográficas consideradas no estudo diferencial com as escalas do IPBC-R, na amostra total.....	268
6.53	IPBC-R: Hierarquia dos itens, por género e nível de escolaridade, na amostra total, médias e desvio padrão.....	268
6.54	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias dos resultados, segundo o género na amostra do 9º ano.....	270
6.55	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o género na amostra do 12º ano.....	270
6.56	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o nível socioeconómico da mãe, na amostra do 12º ano.....	272



---

Quadro nº		Página nº
6.57	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o grau de definição dos objectivos, na amostra do 9º ano.....	274
6.58	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o grau de definição dos objectivos, na amostra do 12º ano.....	276
6.59	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, segundo o grau de satisfação com os estudos, na amostra do 9º ano.....	280
6.60	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados, para o grau de satisfação com os estudos, na amostra do 12º ano.....	281
6.61	IPBC-R: Média, desvio padrão e índices de significância das diferenças entre as médias de resultados por nível de escolaridade, na amostra total.....	282
6.62	Matriz de intercorrelações dos resultados totais do IPBC-R, do ICARPC e das escalas de planeamento da carreira do CDI.....	287
6.63	A interacção das expectativas de auto-eficácia com o planeamento da carreira como preditora da percepção de barreiras, na amostra total	289
6.64	Matriz de intercorrelações para as variáveis consideradas no modelo estrutural sobre a relação das experiências individuais com a saliência das actividades	293



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura nº		Página nº
1.1	Modelo sócio-cognitivo das escolhas da carreira.....	29
3.1	Modelo do Arco-Íris da carreira.....	86
3.2	Modelo da saliência das actividades.....	93
3.3	Modelo dos determinantes da importância do trabalho.....	95
4.1	Plano de investigação.....	126
6.1	IPBC-R: Gráfico dos valores próprios obtidos por análise factorial dos itens, em componentes principais.....	224
6.2	ICARPC: Gráfico dos valores próprios obtidos por análise factorial dos itens, em componentes principais.....	234
6.3	ISA: Parte de participação - Gráfico dos valores próprios obtidos por análise factorial dos itens, em componentes principais.....	245
6.4	ISA: Parte de adesão - Gráfico dos valores próprios obtidos por análise factorial dos itens, em componentes principais.....	247
6.5	Modelo conceptual quanto à relação das experiências individuais de expectativas de auto-eficácia com os papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras com a saliência das actividades .....	291
6.6	Modelo estrutural quanto à relação das experiências individuais de expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras com a saliência das actividades.....	295
6.7	Modelo estrutural sobre a relação das experiências individuais com a saliência das actividades, considerando o efeito moderador da auto-eficácia na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras.....	297
6.8	Modelo conceptual sobre a relação das experiências escolares nas experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e com a saliência das actividades.....	299
6.9	Modelo estrutural sobre a relação das experiências escolares nas experiências individuais (auto-eficácia, planeamento da carreira e percepção de barreiras) e com saliência das actividades.....	300



# APÊNDICES

---

## ESTUDO PILOTO



Apêndice A 1

Quadro A1 - Distribuição da amostra por concelho, escola e número de turmas

<b>Concelho</b>	<b>Escola</b>	<b>Turmas</b>
Almada	Escola Secundária Mouzinho da Silveira	2
Amora	Escola Secundária da Amora	2
	Escola Básica 2,3 Paulo Gama	3
	Escola Básica 2,3 Pedro Eanes Lobato	3
Alhos Vedros	Escola Básica 2,3 José Afonso	2
Baixa da Banheira	Escola Básica 2,3 da Baixa da Banheira	3
	Escola Básica 2,3 D. João I	2
	Escola Secundária da Baixa da Banheira	2
Barreiro	Escola Secundária de Santo António	1
	Escola Secundária Alfredo Reis Silveira	2
Corroios	Escola Básica 2,3 de Corroios	2
Lavradio	Escola Secundária Alfredo dos Reis Silveira	1
Monte da Caparica	Agrupamento de Escolas do Monte da Caparica	2
	Escola Secundária do Monte da Caparica	3
Seixal	Escola Secundária José Afonso	2
Setúbal	Escola Básica C+S de Ana de Castro Osório	2
	Escola Secundária da Bela Vista	2
<b>Total</b>		<b>36</b>

*Apêndice A 2*

Dr. Paulo Cardoso  
Departamento de Psicologia  
Universidade de Évora  
Apartado 94  
7002 – 554 Évora

Ex.mo(a). Sr(a).  
Presidente do Conselho Executivo  
Escola Secundária de Palmela

Paulo Miguel S. Cardoso, Assistente do Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, estou a realizar uma investigação com jovens frequentando o 9º ano de escolaridade, sobre a **percepção que têm das barreiras com que se irão confrontar ao longo da sua carreira.**

Os dados desta investigação serão recolhidos pela aplicação de três questionários, **anónimos e voluntários** (os alunos são avisados que podem não participar se assim for a sua vontade) exigindo cerca de dois tempos lectivos de 45 minutos por turma para serem respondidos. Prevê-se que as aplicações decorram em data a combinar, entre 2 de Novembro de 2002 e 15 de Dezembro de 2002.

Venho solicitar a colaboração nesta investigação, sob a forma de autorização para aplicar os referidos questionários às turmas do 9º e 12º anos de escolaridade.

Antecipadamente grato pela atenção dispensada

Évora, 10 de Setembro de 2002



## Apêndice A 3

Quadro A 3.1 - Matriz não rodada dos factores do ICARPC

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
1	,58256	-,079866	-,233083	,335680	-,078743
2	,53838	-,131071	-,358252	,189437	-,111145
3	,36623	-,115771	-,330188	,182314	-,061740
4	,56509	-,200697	-,308254	,177917	-,122604
5	,51352	-,134114	-,291051	,087196	-,008882
6	,55397	-,105024	-,277756	,182412	-,126070
7	,55763	-,324469	-,160049	,068205	,010089
8	,55411	-,259211	-,283451	,115808	,060768
9	,53193	-,257413	-,159692	,005651	,049362
10	,44960	-,014990	-,377857	,031447	-,063741
11	,65048	-,145553	-,221771	,120909	-,109272
12	,56407	-,274492	-,176450	-,035111	,060876
13	,64327	-,244452	-,149067	,018701	,119580
14	,67747	-,193907	-,117066	,029969	,108809
15	,47467	-,350473	,165290	,061958	,234052
16	,66305	-,231597	-,180377	,015010	,062508
17	,63544	-,312747	,015703	,037422	,338235
18	,53268	-,189489	,055436	,032591	,172331
19	,56276	-,317813	,188634	-,168916	,266249
20	,54763	-,147373	,121909	-,065754	,167021
21	,43363	-,196940	,303479	-,351661	-,109183
22	,58651	-,179354	,140208	-,374018	-,244127
23	,21087	-,019317	-,095202	-,114697	-,530962
24	,42613	-,187489	,288331	-,312986	-,118993
25	,53887	-,194855	,176485	-,149345	-,280340

*Quadro A 3.1 - Matriz não rodada dos factores do ICARPC (Continuação)*

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
26	,52377	-,104612	,261963	-,197704	-,085220
27	,62190	-,214616	,128315	-,250307	-,259600
28	,56936	-,246551	,122953	-,233313	-,191876
29	,65149	-,072471	,161149	-,318670	-,038674
30	,61624	,051330	,099211	-,241352	,063433
31	,64371	,156038	,276918	,315481	-,020066
32	,59958	,146589	,278234	,262283	,122853
33	,55724	,092409	,379352	,370611	,018871
34	,44738	,096083	,337922	,253142	-,261566
35	,43475	,254234	,236515	,312591	-,168789
36	,44494	,236794	,121453	,252560	-,311352
37	,56279	,196009	,340914	,165456	,089493
38	,50934	,082137	,405350	,169329	,096032
39	,61022	,071607	,321824	,202160	,024743
40	,69237	,168942	,210070	,143072	-,013304
41	,63053	,284155	-,156477	,013641	-,107415
42	,66967	,324914	-,040462	-,032909	,150425
43	,56732	,443568	-,128455	-,147632	,076765
44	,35342	,327180	-,121342	-,100391	-,283458
45	,48600	,449755	-,279771	-,075353	-,267700
46	,51708	,451539	-,152182	-,257014	,065463
47	,59554	,336661	-,088737	-,126411	,178511
48	,57675	,497856	-,131590	-,197380	,156810
49	,64503	,410892	-,202478	-,200151	,213861
50	,63239	,362045	-,123434	-,193068	,259369

Quadro A 3.2 - Matriz rodada dos factores do ICARPC

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
1	,624181	,135048	,015123	,321200	,087869
2	,649180	,155616	,059287	,127604	-,134771
3	,522369	,093597	,021883	,060675	-,088370
4	,661703	,106195	,130817	,145572	-,117832
5	,562612	,186803	,121802	,084512	-,026040
6	,596283	,159217	,097719	,185634	-,138993
7	,587231	,047691	,283712	,120649	,066604
8	,645822	,120901	,163642	,087940	,073936
9	,522376	,116326	,276234	,084744	,085330
10	,507223	,271950	,051716	,004504	-,127523
11	,617238	,187026	,219187	,213810	-,101650
12	,545691	,141204	,314635	,059541	,096620
13	,579581	,187774	,306937	,147830	,152252
14	,561821	,224885	,311435	,202889	,136522
15	,352148	,037353	,354339	,245972	,350174
16	,603258	,201593	,311053	,143993	,088814
17	,511587	,139456	,347422	,218095	,410130
18	,372127	,129731	,300377	,235630	,228987
19	,301311	,113132	,531516	,165021	,373340
20	,290927	,183866	,381416	,232694	,225021
21	,045663	,081739	,656357	,122056	,005851
22	,218692	,183362	,692328	,097637	-,158140
23	,153441	,018728	,240996	,007905	-,516666
24	,058637	,072513	,620168	,136459	-,008164
25	,247886	,049660	,557519	,233137	-,176916

*Quadro A 3.2 - Matriz rodada dos factores do ICARPC (Continuação)*

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
26	,132171	,151306	,543284	,254418	,001162
27	,301746	,128892	,643806	,174675	-,163294
28	,293541	,093536	,605816	,144328	-,092566
29	,214588	,316379	,615080	,184377	,015518
30	,201373	,402680	,453986	,202151	,069548
31	,243349	,220706	,167548	,692216	,012563
32	,203538	,248007	,156928	,626578	,148736
33	,176692	,097185	,153704	,727264	,086410
34	,098475	,031853	,209469	,603838	-,192000
35	,101423	,167999	,041443	,607286	-,163587
36	,165208	,176727	,069203	,514460	-,318644
37	,091637	,276611	,213179	,602637	,115045
38	,072855	,152967	,257470	,589059	,162448
39	,197425	,184879	,267247	,609228	,082538
40	,251077	,334729	,263767	,572750	-,000979
41	,343164	,508795	,130814	,286179	-,197159
42	,263085	,607237	,162272	,333983	,059596
43	,167235	,691101	,114118	,201012	-,061496
44	,104580	,398150	,101552	,134804	-,373038
45	,231602	,584957	,029029	,147475	-,419146
46	,113510	,716491	,147562	,100136	-,081940
47	,213478	,634728	,154892	,215219	,070506
48	,134699	,773469	,111218	,180548	-,001019
49	,254501	,776895	,139494	,141983	,061118
50	,223244	,723826	,173720	,171078	,132557
Valor pró.	16.07780	14.58385	3.11205	2.71805	2.11258
% variânc.	17.10404	15.51473	3.31969	2.89154	2.24743
% Var. ac.	17.10404	32.61878	35.92947	38.82101	41.06844

Apêndice A 4

Quadro A 4.1 - Matriz não rodada dos factores do IPBC

Itens	FACTORES						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	.49659*	.217520	-.104900	-.406234*	.029928	.122363	-.105068
2	.52340*	.035798	-.354802	-.390895	.276507	.120059	-.032672
3	.52459*	.024565	-.419643*	-.281903	.253887	.114645	-.034828
4	.38364	-.070001	-.320399	-.126708	.244801	.138178	.077380
5	.42664*	-.242178	-.076110	-.266365	.058711	.130900	-.103337
6	.51694*	-.383281	-.065064	-.205334	.191096	.015126	.016004
7	.41069*	-.423938*	-.076215	-.161764	-.129313	-.016909	-.015155
8	.41686*	-.209322	-.035046	-.171834	-.177471	.225767	.393157
9	.49047*	-.132805	-.268914	-.011761	-.043446	.260625	-.021980
10	.34207	-.162763	-.102052	.142706	-.163557	.354906	-.335574
11	.53550*	-.176047	-.227540	.107695	.046551	.170819	.038313
12	.62672*	-.132203	-.228705	.019970	.107300	-.043504	-.128710
13	.51926*	-.043305	-.014605	-.159820	-.188559	.150946	-.146964
14	.51797*	-.104824	-.254007	-.120064	.070647	.072518	-.131085
15	.61403*	-.085196	-.231349	-.069226	-.030044	.054006	.017102
16	.40806*	-.072042	-.216927	-.114591	-.061946	.104399	-.199058
17	.56805*	.164338	-.151833	-.248160	-.273662	-.050437	-.005251
18	.65196*	-.042029	-.235955	-.100666	-.025766	.077580	.161442
19	.52906*	-.273122	-.060629	-.205104	-.046831	.051525	.005688
20	.56385*	-.414349*	-.007419	-.059834	.143175	-.217530	-.096491
21	.38980	-.412316*	-.007528	-.213384	-.288617	-.096945	-.016311
22	.50455*	-.141774	-.103706	.026622	-.226571	.147776	.276411
23	.57223*	-.060076	-.236159	.275408	.001479	.127131	.203399
24	.60242*	-.209636	-.134528	.223842	.232451	-.092509	.148826
25	.56662*	-.130768	-.174750	.123845	.042802	-.218970	.046009
26	.63706*	.000048	-.267643	.049147	.056264	-.184264	-.000037
27	.66944*	.080715	-.109246	-.099461	.083239	-.113596	.130849
28	.53790*	-.092881	-.093624	.0728877	-.059224	-.138837	-.168916
29	.64890*	-.003873	-.080199	.104336	.012200	-.075219	.192296
30	.67879*	-.169059	.070380	.077029	.130310	-.076279	.062861
31	.54389*	-.232203	.059442	-.056442	-.226895	-.239572	.185002
32	.39947	-.137777	.179751	.002662	-.272639	.089964	.182144
33	.63442*	-.072506	-.109344	.249967	-.051383	.132746	.133050
34	.60300*	-.077035	-.111494	.323955	.071262	.007325	-.173657
35	.59290*	-.027991	-.047315	.271864	.071306	-.089524	-.049374
36	.67813*	.006187	-.059422	-.020888	.000723	-.245623	-.097918
37	.64471*	.169730	-.113403	.009524	-.271809	-.162995	-.026585
38	.59192*	.332744	-.019976	-.131380	-.333948	-.169275	-.096698
39	.71024*	.175101	-.065620	-.050980	-.186317	-.074286	.123998
40	.64457*	.122650	-.261579	-.000441	-.096557	-.138584	-.017796
41	.60967*	-.295720-	.196078	.042308	.029343	-.181611	-.001946
42	.66535*	.345367	.135673	.027963	.076025	-.198455	-.029788
43	.48691*	-.385983	.156330	-.075357	-.308716	-.012788	.179739
44	.64971*	.012548	-.008878	.088300	-.069830	-.003112	.009353
45	.55512*	.072011	-.054654	.258102	-.184824	.212406	-.041899
46	.53262*	-.018542	.035810	.343082	-.222828	.251398	-.036463

Quadro A4.1 - Matriz não rodada dos factores do IPBC (Continuação)

Itens	I	II	III	IV	V	VI	VII
47	.62273*	-.079808	-.083856	.302751	.061281	-.073848	.188661
48	.69061*	.068729	-.054547	.101644	.003557	-.107797	-.141706
49	.62017*	.040609	-.097563	.020554	-.210703	-.024215	-.229511
50	.60639*	.295712	.021182	-.126607	-.316014	-.093524	-.184273
51	.71158*	.249498	-.025779	.036179	-.113564	-.060952	-.097374
52	.69805*	.115797	-.119413	.081510	-.093789	-.190520	-.074153
53	.69729*	.061558	-.070545	.297576	-.042531	.077953	-.024724
54	.69873*	.118522	-.138695	.119006	-.066513	-.154467	-.015065
55	.67013*	.019824	-.128185	.240380	-.026836	.068514	.017539
56	.71447*	-.019904	-.029537	.277588	-.000476	.054891	-.029933
57	.64544*	.208755	-.037317	-.028359	-.107375	-.128899	.147355
58	.64056*	.088326	-.261158	-.024985	.099733	-.085775	-.028006
59	.74518*	.158689	-.036263	-.022498	.012101	-.100901	-.056063
60	.59635*	-.245647	.324202	-.049133	-.006868	.044635	-.035183
61	.62284*	-.203131	.302608	-.160231	.074696	-.020668	-.053108
62	.59577*	-.183580	.149221	-.026683	-.086023	.018666	-.157983
63	.66431*	.021370	.076505	.004457	.033569	.204636	-.051206
64	.69577*	.059804	.184167	.035679	.035679	.084745	-.101683
65	.54705*	.008650	.080617	.245861	.245861	.187856	-.200488
66	.61233*	-.197145	.351750	.032770	.032770	-.071372	.062159
67	.62367*	.031643	.257435	.007643	.007643	-.022947	-.052641
68	.67582*	.210624	.164728	-.038812	-.038812	-.003002	-.154197
69	.61437*	.141556	.124538	-.086778	-.086778	-.062160	-.109249
70	.66229*	-.107958	.231933	-.133624	-.133624	-.121383	-.192154
71	.42044*	-.100133	.341919	-.135052	-.135052	.260183	.036353
72	.69917*	.280111	.072402	-.121015	-.121015	.022581	.132907
73	.68746*	.130534	.201275	.080385	.080385	.160815	-.104910
74	.51351*	.082418	.091458	.056675	.056675	-.027045	-.092766
75	.61639*	.155608	.297255	.006032	.006032	.037095	.051082
76	.65223*	.227658	.060651	-.099228	-.099228	-.037547	.039895
77	.66387*	.194969	.076444	-.029052	-.029052	.018401	.161044
78	.73808*	.156919	.053078	-.077761	-.077761	.022835	.107175
79	.42562*	-.054223	.095145	-.030852	-.030852	.093206	-.182716
80	.58747*	-.190597	.251943	-.072629	-.072629	-.171014	-.038204
81	.46095*	.057649	.182570	.053078	.053078	.093041	.194569
82	.59945*	.157445	.182932	-.114447	-.114447	.173189	.198524
83	.52383*	.049912	.155752	.124104	.124104	.053037	.051880
84	.69059*	.240657	.103851	-.027053	-.027053	-.056024	.111653
85	.68201*	.264487	.058745	-.086444	-.086444	-.015899	.192279
86	.66382*	.222001	.108181	-.032871	-.032871	-.084014	.124170
87	.53490*	.148794	.109154	-.033414	-.033414	.338322	-.057563
88	.54830*	.054579	.210541	-.057172	-.057172	.362525	-.011849
89	.62557*	.228827	.092854	-.150255	-.150255	.028802	.140513
90	.61001*	-.047777	.290146	-.030224	-.030224	-.094074	-.046795
Valor pró.	32.01095	2.91036	2.63259	2.09565	1.99830	1.74284	1.48028
% variânc.	35.56773	3.23373	2.92510	2.32849	2.22033	1.93648	1.64476
% Var. ac.	35.56773	38.80146	41.72655	44.05505	46.27538	48.21186	49.85662

Quadro A4.2 - Matriz rodada dos factores do IPBC

Itens	FACTORES						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	.300895	.053543	.464164*	-.104899	.401845*	.110582	.057339
2	.230312	.093211	.728289*	.087329	.214462	.0011866	.009642
3	.172515	.063712	.703162*	.191794	.209977	.032340	.002377
4	.140059	.047314	.521469*	.237531	.025043	.005162	.070254
5	.139952	.338985	.409780*	.015456	.075188	.1700519	.106246
6	.197361	.482056*	.425353*	.176801	-.011336	.030874	.113744
7	-.036277	.495265*	.249705	.119997	.088268	.120494	.226722
8	.150278	.185702	.238408	.118440	.064445	.023646	.593916
9	.076377	.113309	.398283	.275308	.126367	.294219	.212873
10	.002180	.127074	.165515	.165244	.060745	.601817	.053604
11	.136206	.167956	.334188	.413912*	.074989	.218061	.176072
12	.157548	.298526	.378562	.3900572	.239717	.156401	-.034895
13	.167805	.238494	.238538	.039462	.318655	.318454	.175353
14	.109574	.216468	.449255*	.220546	.207679	.181024	.020440
15	.147116	.219092	.385566	.309640	.284333	.143051	.176718
16	.021861	.168331	.347485	.118571	.232072	.260828	.027320
17	.122170	.136041	.271003	.070997	.586937*	.091126	.216962
18	.207421	.170245	.413047	.327617	.297265	.064916	.287832
19	.138272	.407762*	.335788	.124104	.159637	.127123	.223457
20	.150784	.622628*	.254668	.292281	.090772	.017762	-.033708
21	-.093611	.548036*	.146340	.034502	.197799	.104038	.280794
22	.111823	.162634	.164012	.302576	.185722	.119260	.479149
23	.175713	.047276	.213490	.579777*	.134122	.142889	.258790
24	.256128	.291487	.231519	.590867*	.043854	-.024165	.063273
25	.114146	.306331	.189477	.475327*	.256151	-.026274	.030443
26	.147861	.219557	.313073	.457339*	.373849	-.000971	-.001649
27	.337528	.197431	.316622	.312876	.377414	-.073688	.120567
28	.100118	.318170	.147250	.315846	.316855	.169257	-.040207
29	.292481	.195821	.173521	.451166*	.288730	-.007696	.200537
30	.378493	.397963	.170553	.397047	.162218	.056208	.095571
31	.105553	.474 983*	.025708	.247200	.317272	-.069475	.309106
32	.181334	.251908	-.062872	.112272	.164783	.139647	.408567
33	.245271	.137341	.153369	.518178*	.180759	.220280	.260577
34	.208778	.212565	.134550	.532565*	.185901	.300737	-.081880
35	.257839	.215899	.080629	.500705*	.226214	.146363	-.033212
36	.243352	.352420	.198999	.324178	.450016*	.037701	-.041693
37	.149049	.166556	.105781	.294636	.615619*	.114657	.135914
38	.196848	.102849	.066907	.088219	.737447*	.115339	.097782
39	.295403	.147328	.176311	.291453	.552847*	.054021	.253087
40	.133940	.138515	.281104	.373149	.513622*	.064628	.066379
41	.298476	.567203*	.037482	.295285	.154713	.054015	.083496
42	.288866	.618971*	.119919	.341699	.153728	.055343	.052958
43	.093233	.517947*	.003756	.141352	.152849	.106895	.460664
44	.291355	.220437	.134160	.348140	.334278	.173669	.143338
45	.214377	.025800	.055896	.381422	.275051	.393945	.194696
46	.214608	.079374	-.047584	.400773*	.189941	.457289	.238248

*Quadro A4.2 - Matriz rodada dos factores do IPBC (Continuação)*

Itens	I	II	III	IV	V	VI	VII
47	.266673	.197192	.089832	604007*	.171948	.031784	.155505
48	.292620	.243157	.170067	.381497	.415545*	.180206	-.048208
49	.246193	.295404	.044545	.172008	.452359*	.328649	.042085
50	.227520	.133742	.078914	.059360	.693742*	.221530	.066672
51	.344897	.120461	.141132	.294420	.563939*	.192345	.039725
52	.221530	.219970	.156048	.401300*	.527435*	.105006	.010203
53	.311764	.115171	.106904	.526821*	.309312	.293574	.103646
54	.238963	.178298	.165383	.447680*	.486816*	.092136	.045227
55	.263853	.124698	.169983	.511801*	.282645	.237436	.130882
56	.322322	.205449	.115142	.522516*	.261400	.277114	.092968
57	.318321	.113959	.136572	.290009	.509005*	-.029486	.187596
58	.222697	.138815	.385074	.376144	380352	.039867	-.012037
59	.383817	.209567	.232679	.314270	.490583*	.102641	.020635
60	.414179*	.504599*	.045908	.119654	.110897	.206638	.170835
61	.454632*	.523909*	.135936	.070229	.158583	.122704	.102415
62	.269525	.439289*	.106928	.160650	.233200	.280049	.093031
63	.438764*	.189260	.227444	.229532	.227485	.297171	.143008
64	.500354*	.253755	.122100	.230145	.293072	.265413	.055569
65	.359343	.138390	.078943	.333030	.128629	.403808	-.039326
66	.470243*	.488828	-.027573	.219531	.121749	.074735	.145698
67	.502003*	.304274	.054110	.185930	.253383	.137969	.027587
68	.477673*	.191589	.108374	.148494	.453964*	.221474	-.007933
69	.397221	.230562	.129040	.128067	.417749	.134236	.007303
70	.401760*	.509526*	.133035	.102292	.315317	.158476	-.030532
71	.332186	.270757	-.025603	-.100264	.144576	.304225	.379958
72	.547302*	.069978	.232990	.194214	.432626*	.010466	.160313
73	.545280*	.166043	.100323	.232961	.284265	.319103	.059697
74	.477301*	.160731	.192051	.261181	.117512	.054534	-.179101
75	.587997*	.180504	.023536	.163622	.273447	.104226	.103303
76	.443389*	.126462	.184744	.180410	.449383*	.047233	.101590
77	.572666*	.089638	.233252	.284632	.273400	-.031811	.099396
78	.517621*	.164348	.255272	.262870	.374821	.050262	.157317
79	.371688	.221828	.232097	.123305	.024924	.180771	-.135582
80	.387913	.521324*	.075605	.166905	.183021	.021287	.021023
81	.494536*	.094376	.083459	.224211	.049944	-.001546	.146245
82	.562879*	.083906	.178635	.118523	.234508	.064788	.273963
83	.483035*	.142899	.086182	.294084	.095800	.085325	.023850
84	.501111*	.122441	.125303	.252985	.444518*	.016201	.135812
85	.539067*	.065413	.217640	.242628	.400775*	-.054165	.166014
86	.482543*	.136439	.112787	.245116	.428738*	-.016258	.131026
87	.478860*	.012629	.222290	.099207	.169169	.329650	.131602
88	.510175*	.106115	.175263	.061009	.118098	.339504	.219992
89	.533341*	.085136	.238787	.146719	.343279	-.023893	.142648
90	.568889*	.390319	.113491	.191102	.133227	.022762	-.079346



## Apêndice A 5

Correlações dos itens com o total da sua escala  
e com o total das restantes escalas  
(1ª investigação)

## Quadro A 5.1

*Correlação dos itens da escala Discriminação Geral  
com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
60	.83	.63	.60	.52	.52	.58	.54	.25	.50	.50	.46
66	.85	.58	.57	.49	.53	.54	.54	.21	.49	.49	.41
90	.83	.62	.58	.55	.55	.59	.55	.32	.51	.51	.51
Média	0,83	.61	.58	.52	.53	.57	.54	.26	.50	.50	.46

## Quadro A 5.2

*Correlação dos itens da escala Discriminação Sexual  
com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
5	.42	.64	.54	.37	.44	.42	.43	.20	.41	.39	.40
19	.42	.68	.59	.37	.38	.40	.38	.21	.33	.33	.33
30	.62	.82	.71	.55	.56	.58	.54	.25	.49	.50	.42
41	.62	.80	.74	.49	.54	.60	.54	.22	.49	.49	.41
62	.62	.76	.67	.58	.51	.61	.60	.33	.53	.55	.51
70	.63	.76	.63	.49	.45	.56	.49	.25	.45	.49	.43
79	.41	.65	.46	.31	.37	.43	.32	.10	.24	.30	.28
Média	.53	.73	.62	.45	.46	.51	.47	.22	.42	.44	.40

*Quadro A 5.3*  
*Correlação dos itens da escala Discriminação Étnica*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
6	.48	.60	.74	.40	.48	.45	.50	.24	.52	.47	.45
20	.51	.66	.81	.43	.46	.45	.44	.18	.40	.36	.33
42	.59	.71	.86	.52	.51	.54	.53	.22	.50	.46	.44
61	.63	.68	.78	.45	.49	.53	.51	.19	.42	.41	.37
80	.54	.70	.77	.44	.43	.51	.45	.25	.38	.43	.38
Média	.55	.67	.79	.45	.47	.50	.49	.22	.44	.43	.39

*Quadro A 5.4*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Suporte*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
8	.24	.27	.26	.53	.31	.32	.26	.18	.28	.30	.32
21	.30	.38	.38	.48	.23	.28	.26	.12	.22	.27	.24
22	.33	.32	.34	.58	.39	.45	.33	.18	.29	.29	.29
32	.24	.20	.18	.44	.23	.34	.24	.16	.26	.34	.27
68	.47	.45	.38	.71	.38	.48	.53	.44	.54	.57	.49
74	.46	.48	.46	.63	.49	.56	.49	.26	.43	.40	.42
84	.45	.37	.33	.72	.33	.46	.51	.42	.42	.50	.49
86	.45	.43	.37	.73	.39	.49	.48	.37	.46	.52	.49
Média	.37	.36	.34	.60	.34	.42	.39	.27	.36	.40	.38

*Quadro A 5.5*  
*Correlação dos itens da escala Saúde*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
11	.41	.38	.36	.35	.72	.45	.39	.15	.32	.30	.33
24	.51	.55	.58	.47	.79	.58	.56	.23	.48	.43	.43
29	.43	.48	.40	.46	.70	.57	.49	.27	.50	.54	.45
47	.55	.50	.50	.47	.81	.59	.51	.22	.48	.45	.43
65	.47	.41	.36	.39	.68	.60	.45	.20	.39	.38	.36
Média	.47	.46	.44	.43	.74	.56	.48	.21	.43	.42	.40

*Quadro A 5.6*  
*Correlação dos itens da escala Conflito de Papéis*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
23	.37	.42	.42	.48	.56	.63	.39	.20	.38	.37	.35
33	.41	.45	.38	.49	.53	.70	.44	.27	.43	.48	.36
34	.48	.53	.49	.49	.55	.72	.51	.25	.47	.45	.42
35	.48	.51	.52	.45	.55	.65	.55	.27	.48	.46	.42
45	.41	.39	.35	.46	.45	.67	.42	.30	.43	.41	.40
46	.42	.44	.38	.41	.41	.63	.42	.25	.37	.37	.35
53	.52	.49	.46	.52	.59	.75	.53	.28	.53	.48	.44
55	.53	.48	.44	.55	.61	.78	.52	.32	.51	.50	.45
56	.48	.48	.48	.50	.52	.67	.52	.27	.55	.45	.49
63	.53	.57	.47	.52	.56	.73	.44	.24	.41	.49	.41
64	.56	.56	.49	.51	.59	.73	.51	.24	.42	.46	.42
73	.52	.54	.45	.50	.53	.69	.47	.25	.46	.51	.43
82	.42	.41	.34	.46	.40	.60	.41	.26	.38	.49	.41
83	.34	.36	.29	.42	.35	.57	.33	.22	.30	.33	.30
88	.38	.41	.32	.38	.40	.55	.34	.21	.26	.34	.38
Média	.46	.47	.42	.48	.51	.67	.45	.26	.43	.44	.40

*Quadro A 5.7*

*Correlação dos itens da escala Restrição de Oportunidades  
com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
25	.42	.45	.41	.39	.46	.44	.68	.23	.35	.37	.31
26	.48	.54	.50	.49	.57	.54	.74	.27	.51	.49	.51
36	.46	.45	.44	.52	.44	.50	.79	.44	.53	.49	.48
48	.52	.49	.49	.57	.47	.52	.80	.45	.57	.51	.50
59	.56	.48	.47	.51	.52	.55	.74	.43	.65	.59	.65
Média	.49	.48	.46	.50	.49	.51	.75	.36	.52	.49	.49

*Quadro A 5.8*

*Correlação dos itens da escala Indecisão  
com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
1	.21	.22	.21	.31	.19	.24	.34	.75	.40	.43	.45
17	.23	.24	.19	.37	.21	.30	.38	.85	.39	.42	.40
38	.32	.28	.27	.44	.30	.40	.48	.84	.50	.50	.47
Média	.25	.25	.22	.37	.23	.31	.40	.81	.43	.45	.44

*Quadro A 5.9*

*Correlação dos itens da escala Limitações na Formação  
com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
4	.33	.41	.40	.39	.37	.37	.44	.37	.67	.57	.56
18	.43	.46	.47	.47	.44	.42	.51	.42	.70	.61	.56
40	.48	.44	.46	.47	.43	.48	.57	.43	.82	.58	.58
51	.45	.42	.38	.52	.45	.52	.53	.46	.77	.59	.50
52	.56	.48	.49	.52	.53	.59	.60	.41	.83	.57	.58
54	.45	.36	.35	.40	.44	.52	.49	.29	.71	.44	.45
Média	.45	.43	.43	.46	.44	.48	.52	.40	.75	.56	.54

*Quadro A 5.10*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Confiança*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
2	.30	.37	.34	.35	.33	.33	.36	.38	.49	.67	.52
15	.32	.35	.33	.43	.36	.37	.38	.40	.44	.63	.44
39	.45	.43	.39	.52	.42	.51	.55	.51	.66	.81	.60
57	.44	.41	.39	.49	.38	.50	.49	.41	.60	.74	.57
67	.55	.50	.47	.51	.51	.55	.49	.24	.43	.59	.48
72	.48	.42	.38	.49	.41	.47	.51	.38	.58	.78	.61
75	.43	.41	.33	.49	.41	.49	.45	.36	.42	.68	.45
Média	0,42	0,41	0,38	0,47	0,40	0,46	0,46	0,38	0,52	0,70	0,52

*Quadro A 5.11*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Interesse*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da primeira investigação)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
3	.36	.43	.41	.39	.41	.38	.47	.44	.54	.51	.72
58	.45	.37	.39	.49	.42	.43	.54	.45	.57	.57	.77
77	.38	.37	.34	.45	.38	.43	.48	.37	.54	.59	.76
87	.35	.34	.28	.41	.30	.45	.38	.30	.39	.48	.61
89	.42	.42	.34	.54	.40	.48	.45	.32	.46	.52	.67
Média	.39	.39	.35	.46	.38	.43	.46	.38	.50	.53	.71

*Apêndice A 6*

Correlações dos itens com o total da sua escala  
e com o total das restantes escalas  
(Dados do estudo piloto)

*Quadro A 6.1*  
*Correlação dos itens da escala Discriminação Geral*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
60	.81	.60	.58	.48	.47	.53	.45	.34	.42	.47	.42
66	.84	.56	.59	.55	.50	.55	.48	.35	.43	.54	.43
90	.79	.57	.57	.51	.46	.55	.50	.33	.44	.55	.50
Média	.81	.58	.58	.51	.48	.54	.48	.34	.43	.52	.45

*Quadro A 6.2*  
*Correlação dos itens da escala Discriminação Sexual*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
5	.33	.57	.42	.35	.35	.35	.32	.28	.39	.34	.36
19	.39	.63	.51	.47	.38	.44	.42	.38	.48	.44	.43
30	.57	.74	.57	.52	.60	.62	.58	.36	.51	.59	.55
41	.58	.69	.62	.53	.48	.54	.51	.33	.45	.52	.39
62	.50	.69	.50	.52	.47	.54	.51	.39	.43	.48	.45
70	.59	.71	.62	.57	.45	.57	.56	.44	.48	.58	.51
79	.36	.64	.36	.32	.34	.40	.32	.25	.30	.36	.38
Média	.47	.67	.51	.47	.44	.49	.46	.35	.43	.47	.44

*Quadro A 6.3*  
*Correlação dos itens da escala Discriminação Étnica*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
6	.44	.54	.74	.41	.45	.42	.42	.28	.41	.44	.42
20	.50	.56	.79	.49	.46	.47	.49	.30	.44	.44	.41
42	.63	.66	.82	.55	.55	.57	.57	.34	.51	.54	.48
61	.65	.60	.76	.53	.45	.53	.49	.39	.44	.54	.48
80	.53	.57	.74	.54	.43	.50	.49	.31	.43	.49	.43
Média	.55	.59	.77	.50	.47	.50	.49	.32	.45	.49	.44

*Quadro A 6.4*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Suporte*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
8	.32	.34	.37	.53	.34	.37	.30	.26	.35	.32	.31
21	.27	.40	.38	.51	.27	.29	.32	.27	.29	.25	.25
22	.33	.39	.36	.61	.41	.49	.39	.36	.40	.38	.38
32	.32	.31	.30	.51	.29	.36	.32	.26	.27	.25	.29
68	.51	.56	.46	.71	.45	.60	.55	.51	.55	.53	.55
74	.37	.40	.40	.58	.42	.49	.44	.31	.39	.49	.49
84	.51	.50	.45	.73	.51	.62	.61	.52	.55	.60	.61
86	.46	.48	.47	.73	.50	.58	.56	.50	.55	.58	.60
Média	.39	.42	.40	.61	.40	.48	.44	.37	.42	.43	.44

*Quadro A 6.5*  
*Correlação dos itens da escala Saúde*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
11	.37	.40	.43	.46	.70	.48	.46	.27	.48	.44	.46
24	.47	.56	.48	.49	.80	.57	.56	.32	.48	.50	.48
29	.44	.50	.46	.54	.71	.59	.56	.41	.55	.60	.54
47	.43	.50	.47	.47	.79	.61	.57	.35	.53	.55	.48
65	.44	.43	.37	.43	.65	.56	.46	.32	.45	.47	.42
Média	.43	.48	.44	.48	.73	.56	.52	.33	.50	.51	.48

*Quadro A 6.6*  
*Correlação dos itens da escala Conflito de Papéis*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
23	.34	.41	.40	.49	.56	.64	.50	.34	.48	.50	.47
33	.40	.50	.45	.51	.54	.70	.53	.35	.51	.54	.52
34	.44	.49	.45	.47	.53	.67	.52	.31	.53	.48	.49
35	.43	.48	.45	.46	.51	.65	.53	.34	.51	.47	.48
45	.36	.43	.32	.44	.47	.64	.46	.37	.46	.48	.43
46	.37	.41	.34	.48	.45	.65	.40	.34	.41	.43	.37
53	.49	.51	.46	.56	.58	.78	.61	.46	.60	.59	.55
55	.46	.50	.46	.57	.57	.72	.58	.40	.59	.57	.56
56	.50	.59	.51	.62	.63	.77	.62	.43	.61	.59	.56
63	.53	.57	.46	.57	.54	.69	.52	.45	.52	.59	.55
64	.58	.59	.49	.59	.53	.71	.56	.48	.53	.64	.55
73	.54	.55	.48	.60	.54	.71	.55	.46	.55	.63	.58
82	.47	.49	.43	.54	.40	.61	.44	.41	.47	.56	.57
83	.43	.43	.41	.47	.45	.58	.42	.31	.40	.42	.44
88	.42	.46	.38	.47	.42	.57	.42	.37	.39	.48	.50
Média	.46	.49	.43	.52	.51	.67	.51	.39	.50	.53	.51



**Quadro A 6.7**  
**Correlação dos itens da escala Restrição de Oportunidades**  
 com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
25	.39	.45	.46	.46	.54	.50	.71	.32	.48	.47	.44
26	.38	.49	.45	.51	.53	.55	.79	.42	.58	.56	.57
36	.47	.56	.53	.56	.52	.59	.78	.47	.55	.58	.56
48	.45	.54	.50	.56	.57	.63	.77	.49	.61	.60	.59
59	.54	.58	.51	.64	.58	.65	.78	.54	.66	.69	.66
Média	.45	.52	.49	.55	.55	.58	.77	.45	.58	.58	.56

**Quadro A 6.8**  
**Correlação dos itens da escala Indecisão**  
 com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
1	.32	.38	.31	.41	.31	.41	.43	.74	.43	.50	.52
17	.30	.44	.33	.52	.40	.46	.47	.81	.52	.56	.48
38	.38	.41	.37	.52	.36	.50	.49	.84	.52	.58	.47
Média	.33	.41	.34	.48	.36	.46	.46	.80	.49	.55	.49

**Quadro A 6.9**  
**Correlação dos itens da escala Limitações na Formação**  
 com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
4	.23	.32	.27	.32	.29	.34	.34	.21	.59	.36	.42
18	.43	.53	.47	.53	.57	.57	.53	.49	.72	.61	.57
40	.35	.46	.43	.52	.53	.56	.59	.51	.78	.57	.60
51	.49	.53	.43	.57	.53	.66	.62	.57	.79	.65	.58
52	.45	.51	.50	.55	.56	.62	.66	.53	.80	.61	.56
54	.47	.52	.48	.59	.58	.63	.65	.48	.78	.63	.56
Média	.40	.48	.43	.51	.51	.56	.57	.47	.74	.57	.55

*Quadro A 6.10*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Confiança*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
2	.31	.40	.41	.43	.41	.40	.46	.47	.48	.64	.60
15	.41	.54	.41	.49	.52	.53	.51	.46	.54	.65	.52
39	.45	.54	.48	.59	.54	.64	.57	.59	.64	.75	.59
57	.45	.47	.41	.55	.49	.57	.58	.51	.56	.73	.58
67	.54	.53	.51	.58	.48	.55	.50	.39	.46	.66	.53
72	.48	.50	.45	.62	.52	.62	.61	.53	.59	.78	.63
75	.53	.47	.43	.54	.45	.57	.47	.39	.45	.68	.53
Média	.45	.49	.44	.54	.49	.55	.53	.48	.53	.70	.57

*Quadro A 6.11*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Interesse*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas (dados do estudo piloto)*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
3	.29	.39	.37	.41	.41	.44	.51	.44	.52	.54	.71
58	.40	.48	.46	.52	.51	.55	.61	.43	.61	.60	.75
77	.47	.53	.45	.58	.52	.61	.51	.44	.56	.64	.71
87	.37	.43	.34	.46	.40	.53	.42	.37	.39	.48	.65
89	.44	.49	.41	.57	.45	.55	.52	.46	.49	.61	.70
Média	.45	.49	.44	.54	.49	.55	.53	.48	.53	.70	.57

Apêndice A 7

*Intercorrelações dos itens de cada escala do IPBC  
(1ª Investigação e Estudo Piloto)*

Para cada escala apresenta-se uma matriz de intercorrelações dos itens com resultados da investigação que originou o IPBC, designada como primeira investigação, e uma matriz de correlações entre os itens da escala para os resultados do estudo piloto.

*Intercorrelações dos itens da escala  
Discriminação Geral*

*Quadro A7.1  
(1ª investigação)*

Itens	60	66	90
60	-		
66	.60	-	
90	.51	.55	-

Correlação média inter-item .55

*Quadro A7.2  
(Estudo piloto)*

Itens	60	66	90
60	-		
66	.58	-	
90	.43	.47	-

Correlação média inter-item .49

*Intercorrelações dos itens da escala  
Discriminação Sexual*

*Quadro A7.3  
(1ª Investigação)*

Itens	5	19	30	41	62	70	79
5	-						
19	.31	-					
30	.43	.47	-				
41	.42	.47	.69	-			
62	.41	.43	.60	.59	-		
70	.37	.52	.58	.53	.56	-	
79	.28	.34	.42	.41	.36	.41	-

Correlação média inter-item .46

*Quadro A7.4  
(Estudo piloto)*

Itens	5	19	30	41	62	70	79
5	-						
19	.33	-					
30	.30	.36	-				
41	.23	.41	.55	-			
62	.32	.32	.41	.38	-		
70	.28	.39	.47	.43	.49	-	
79	.25	.26	.38	.26	.34	.32	-

Correlação média inter-item .36

*Intercorrelações dos itens da escala  
Discriminação Étnica*

*Quadro A7.5  
(1ª Investigação)*

Itens	11	24	29	47	65
11	-				
24	.48	-			
29	.57	.69	-		
47	.38	.51	.56	-	
65	.36	.50	.57	.72	-

Correlação média inter-item .53

*Quadro A7.6  
(Estudo piloto)*

Itens	11	24	29	47	65
11	-				
24	.48	-			
29	.53	.58	-		
47	.43	.47	.51	-	
65	.39	.46	.53	.52	-

Correlação média inter-item .49

*Intercorrelações dos itens da escala  
Falta de suporte*

*Quadro A7.7  
(1ª Investigação)*

Itens	8	21	22	32	68	74	84	86
8	-							
21	.27	-						
22	.41	.35	-					
32	.33	.27	.34	-				
68	.19	.22	.18	.25	-			
74	.17	.17	.25	.08	.35	-		
84	.19	.11	.19	.17	.58	.35	-	
86	.21	.15	.25	.14	.52	.38	.65	-

Correlação média inter-item .28

*Quadro A7.8  
(Estudo piloto)*

Itens	8	21	22	32	68	74	84	86
8	-							
21	.24	-						
22	.33	.31	-					
32	.28	.31	.26	-				
68	.22	.20	.30	.25	-			
74	.10	.16	.19	.16	.38	-		
84	.28	.18	.18	.24	.56	.38	-	
86	.24	.20	.20	.25	.54	.38	.60	-

Correlação média inter-item .28

*Intercorrelações dos itens da escala  
Saúde*

*Quadro A7.9  
(1ª Investigação)*

Itens	11	24	29	47	65
11	-				
24	.46	-			
29	.35	.39	-		
47	.46	.59	.48	-	
65	.42	.39	.42	.41	-

Correlação média inter-item .44

*Quadro A7.10  
(Estudo piloto)*

Itens	11	24	29	47	65
11	-				
24	.44	-			
29	.36	.48	-		
47	.40	.57	.50	-	
65	.37	.33	.30	.41	-

Correlação média inter-item .42

*Intercorrelações dos itens da escala  
Conflito de Papéis*

*Quadro A7.11 - (1ª Investigação)*

Itens	23	33	34	35	45	46	53	55	56	63	64	73	82	83	88
23	-														
33	.52	-													
34	.45	.50	-												
35	.31	.39	.51	-											
45	.40	.45	.39	.38	-										
46	.35	.38	.40	.34	.50	-									
53	.51	.48	.52	.41	.53	.46	-								
55	.53	.59	.51	.43	.55	.45	.66	-							
56	.30	.35	.52	.47	.37	.33	.48	.47	-						
63	.41	.49	.46	.41	.43	.40	.56	.55	.44	-					
64	.38	.47	.48	.46	.41	.45	.51	.48	.46	.61	-				
73	.34	.37	.43	.41	.38	.40	.46	.47	.40	.54	.60	-			
82	.31	.39	.37	.31	.33	.36	.38	.44	.36	.38	.36	.37	-		
83	.29	.35	.35	.29	.34	.29	.33	.38	.33	.36	.36	.43	.37	-	
88	.27	.36	.33	.29	.30	.32	.33	.38	.29	.43	.41	.40	.35	.25	-

Correlação média inter-item .42

*Intercorrelações dos itens da escala  
Conflito de Papéis*

*Quadro A 7.12 - (Estudo piloto)*

<b>Itens</b>	23	33	34	35	45	46	53	55	56	63	64	73	82	83	88
23	-														
33	.48	-													
34	.38	.47	-												
35	.34	.42	.53	-											
45	.42	.42	.36	.33	-										
46	.35	.44	.44	.41	.44	-									
53	.53	.51	.48	.48	.46	.51	-								
55	.42	.53	.49	.44	.37	.43	.59	-							
56	.48	.53	.47	.44	.44	.46	.62	.59	-						
63	.34	.40	.41	.38	.41	.41	.46	.44	.49	-					
64	.37	.43	.40	.35	.43	.43	.54	.44	.46	.57	-				
73	.37	.44	.38	.41	.43	.41	.50	.41	.49	.47	.58	-			
82	.30	.37	.29	.32	.30	.30	.41	.43	.44	.41	.48	.40	-		
83	.35	.31	.29	.27	.33	.20	.38	.30	.40	.37	.39	.46	.37	-	
88	.24	.35	.25	.32	.39	.30	.35	.32	.37	.45	.40	.44	.39	.33	-

Correlação média inter-item .41

*Intercorrelações dos itens da escala  
Restrição de Oportunidades*

*Quadro A7.13  
(1ª Investigação)*

Itens	25	26	36	48	59
25	-				
26	.48	-			
36	.39	.40	-		
48	.37	.48	.70	-	
59	.36	.43	.49	.47	-

Correlação média inter item .46

*Quadro A7.14  
(Estudo piloto)*

Itens	25	26	36	48	59
25	-				
26	.53	-			
36	.42	.49	-		
48	.37	.47	.58	-	
59	.39	.49	.54	.56	-

Correlação média inter-item .48

*Intercorrelações dos itens da escala  
Indecisão*

*Quadro A7.15  
(1ª Investigação)*

Itens	1	17	38
1	-		
17	.44	-	
38	.44	.61	-

Correlação média inter item .50

*Quadro A7.16  
(Estudo piloto)*

Itens	1	17	38
1	-		
17	.42	-	
38	.42	.51	-

Correlação média inter-item.45

*Intercorrelações dos itens da escala  
Limitações na Formação*

*Quadro A7.17  
(1ª Investigação)*

<b>Itens</b>	4	18	40	51	52	54
4	-					
18	.65	-				
40	.36	.39	-			
51	.38	.44	.62	-		
52	.39	.43	.74	.61	-	
54	.30	.32	.53	.43	.56	-

Correlação média inter-item .49

*Quadro A7.18  
(Estudo piloto)*

<b>Itens</b>	4	18	40	51	52	54
4	-					
18	.33	-				
40	.32	.46	-			
51	.26	.52	.55	-		
52	.24	.49	.59	.65	-	
54	.27	.45	.56	.59	.66	-

Correlação média inter-item .46

*Intercorrelações dos itens da escala  
Falta de Confiança*

*Quadro A7.19  
(1ª Investigação)*

<b>Itens</b>	2	15	39	57	67	72	75
2	-						
15	.37	-					
39	.46	.48	-				
57	.37	.30	.58	-			
67	.25	.25	.33	.34	-		
72	.43	.42	.63	.55	.39	-	
75	.30	.31	.52	.42	.38	.47	-

Correlação média inter-item .41

*Quadro A7.20  
(Estudo piloto)*

<b>Itens</b>	2	15	39	57	67	72	75
2	-						
15	.40	-					
39	.37	.45	-				
57	.37	.34	.53	-			
67	.25	.33	.40	.34	-		
72	.39	.39	.51	.52	.47	-	
75	.25	.34	.40	.40	.47	.56	-

Correlação média inter-item .40



*Intercorrelações dos itens da escala  
Falta de Interesse*

*Quadro A7.21  
(1ª Investigação)*

<b>Itens</b>	12	48	64	72	74
12	-				
48	.48	-			
64	.42	.46	-		
72	.25	.34	.36	-	
74	.31	.35	.45	.37	-

Correlação média inter-item .38

*Quadro A7.22  
(Estudo piloto)*

<b>Itens</b>	12	48	64	72	74
12	-				
48	.47	-			
64	.33	.38	-		
72	.26	.34	.37	-	
74	.32	.38	.44	.39	-

Correlação média inter-item .37

*Apêndice A 8*  
*Correlações item total nas escalas do IPBC*  
*(1ª Investigação e Estudo Piloto)*

*Quadro A 8.1*  
*Correlação dos itens com o resultado da escala a que pertence*  
*nas escalas do IPBC-R (primeira investigação)*

Discriminação Geral			Discriminação Sexual			Discriminação Étnica			Falta de Suporte		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
60	.83	.63	5	.64	.49	11	.72	.56	8	.53	.38
66	.85	.66	19	.68	.56	24	.79	.61	21	.48	.33
90	.83	.59	30	.82	.73	29	.70	.53	22	.58	.42
			41	.80	.71	47	.81	.66	32	.44	.33
			62	.76	.67	65	.68	.53	68	.71	.57
			70	.76	.67				74	.63	.42
			79	.65	.48				84	.72	.56
									86	.73	.59
Amp.	.02	.07	Amp.	.18	.25	Amp.	.13	.13	Amp.	.25	.26
C.M	.84	.63	C.M	.73	.62	C.M	.74	.58	C.M	.60	.45

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item  
 S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item  
 O item é identificado pelo seu número no inventário  
 Amp. – Amplitude das correlações  
 CM – Média das correlações

*Quadro A 8.1 (continuação)*

Saúde			Conflito de Papéis			Rest. Oportunidades			Indecisão		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
11	.72	.56	23	.63	.56	25	.68	.51	1	.75	.49
24	.79	.61	33	.70	.65	26	.74	.57	17	.85	.63
29	.70	.53	34	.72	.67	36	.79	.65	38	.84	.62
47	.81	.66	35	.65	.57	48	.80	.68			
65	.68	.53	45	.67	.61	59	.74	.56			
			46	.63	.57						
			53	.75	.71						
			55	.78	.74						
			56	.67	.59						
			63	.73	.69						
			64	.73	.69						
			73	.69	.63						
			82	.60	.53						
			83	.57	.49						
			88	.55	.49						
Amp.	.13	.13	Amp.	.20	.25	Amp.	.12	.17	Amp.	.10	.14
C.M	.74	.58	C.M	.67	.61	C.M	.75	.59	C.M	.81	.58

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item  
 S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item  
 O item é identificado pelo seu número no inventário  
 Amp. – Amplitude das correlações  
 CM – Média das correlações

Quadro A 8.1

Limitações na Formação			Falta de Confiança			Falta de Interesse		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
4	.67	.53	2	.67	.50	12	.70	.51
18	.70	.57	15	.63	.49	48	.75	.58
40	.82	.71	39	.81	.72	64	.70	.52
51	.77	.66	57	.74	.60	72	.64	.45
52	.83	.74	67	.59	.44	74	.72	.51
54	.71	.55	72	.78	.69			
			75	.68	.56			
Amp.	.16	.21	Amp.	.22	.28	Amp.	.11	.13
C.M	.75	.63	C.M	.70	.57	C.M	.70	.51

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item  
 S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item  
 O item é identificado pelo seu número no inventário  
 Amp. – Amplitude das correlações  
 CM – Média das correlações

Quadro A 8.2

Correlação dos itens com o resultado da escala a que pertence nas escalas do IPBC-R (Estudo Piloto)

Discriminação Geral			Discriminação Sexual			Discriminação Étnica			Falta de Suporte		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
60	.81	.59	5	.57	.41	11	.74	.52	8	.53	.37
66	.84	.62	19	.63	.50	24	.79	.62	21	.51	.35
90	.79	.51	30	.74	.62	29	.82	.55	22	.61	.46
			41	.69	.55	47	.76	.64	32	.51	.39
			62	.69	.56	65	.74	.46	68	.71	.57
			70	.71	.59				74	.58	.40
			79	.64	.44				84	.73	.61
									86	.73	.60
Amp.	.05	.11	Amp.	.17	.21	Amp.	.08	.12	Amp.	.22	.24
C.M	.81	.57	C.M	.67	.44	C.M	.77	.56	C.M	.61	.51

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item  
 S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item  
 O item é identificado pelo seu número no inventário  
 Amp. – Amplitude das correlações  
 CM – Média das correlações

*Quadro A 8.2 (Continuação)*

Saúde			Conflito de Papéis			Rest. Oportunidades			Indecisão		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
11	.70	.54	23	.64	.57	25	.71	.54	1	.74	.49
24	.80	.64	33	.70	.65	26	.79	.64	17	.81	.56
29	.71	.58	34	.67	.60	36	.78	.65	38	.84	.56
47	.79	.63	35	.65	.58	48	.77	.63			
65	.65	.44	45	.64	.58	59	.78	.63			
			46	.65	.58						
			53	.78	.73						
			55	.72	.66						
			56	.77	.72						
			63	.69	.64						
			64	.71	.66						
			73	.71	.66						
			82	.61	.55						
			83	.58	.50						
			88	.57	.51						
Amp.	.15	.20	Amp.	.21	.23	Amp.	.08	.11	Amp.	.10	.07
C.M	.73	.57	C.M	.67	.61	C.M	.77	.62	C.M	.80	.54

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item

S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item

O item é identificado pelo seu número no inventário

Amp. – Amplitude das correlações

CM – Média das correlações

*Quadro A 8.2 (Continuação)*

Limitações na Formação			Falta de Confiança			Falta de Interesse		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
4	.59	.36	2	.64	.47	12	.71	.52
18	.72	.59	15	.65	.52	48	.75	.59
40	.78	.66	39	.75	.64	64	.71	.60
51	.79	.68	57	.73	.59	72	.65	.58
52	.80	.70	67	.66	.52	74	.70	.49
54	.78	.67	72	.78	.68			
			75	.68	.56			
Amp.	.21	.34	Amp.	.14	.21	Amp.	.10	.08
C.M	.74	.61	C.M	.70	.57	C.M	.70	.56

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item

S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item

O item é identificado pelo seu número no inventário

Amp. – Amplitude das correlações

CM – Média das correlações

# APÊNDICES

---

ESTUDO PRINCIPAL



Apêndice B 1

*Alunos matriculados em todo o país no 3º ano dos  
Cursos Profissionais, segundo o género e o tipo de curso frequentado*

<b>Curso Profissional</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
Administração Serviços e Comércio	693	1044	1737
Agro-Alimentar	377	192	569
Ambiente e Recursos Naturais	175	120	295
Artes do Espectáculo	204	117	321
Artes Gráficas	135	70	205
Construção Civil	307	86	393
Design e Desenho Técnico	157	78	235
Electricidade e Electrónica	519	37	556
Hotelaria e Turismo	442	551	993
Informação, Comuni. e Documentação	363	334	697
Informática	650	267	917
Intervenção Pessoal e Social	155	525	680
Metalomecânica	159	5	164
Património Cultural e Prod. Artística	182	131	313
Química	37	48	85
Têxtil Vestuário e Calçado	14	75	89
Outras	84	45	129
<b>Total</b>	<b>4653</b>	<b>3725</b>	<b>8378</b>

*Apêndice B 2**Quadro B 2.1**Correlação dos itens com o resultado da escala do IPBC-R a que pertence*

Discriminação Geral			Discriminação Sexual			Discriminação Étnica			Falta de Suporte		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
50	.82	.61	9	.63	.50	6	.75	.59	3	.65	.51
56	.84	.64	15	.70	.60	16	.82	.69	7	.54	.45
75	.84	.72	25	.79	.69	35	.87	.78	17	.55	.45
			34	.80	.70	51	.80	.69	18	.62	.52
			52	.71	.59	66	.78	.66	26	.50	.42
			59	.76	.66				58	.69	.59
			65	.65	.45				62	.66	.53
									69	.72	.62
									70	.74	.65
									71	.77	.69
Amp.	.02	.11	Amp.	.17	.20	Amp.	.12	.19	Amp.	.27	.27
C.M	.83	.66	C.M	.72	.60	C.M	.80	.68	C.M	.64	.51

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item  
 S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item  
 O item é identificado pelo seu número no inventário  
 Amp. – Amplitude das correlações  
 CM – Média das correlações

*Quadro B 2.1 (Continuação)*

Saúde			Conflito de Papéis			Rest. Oportunidades			Indecisão		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
8	.78	.65	19	.72	.67	21	.71	.54	1	.73	.60
20	.86	.74	27	.71	.67	22	.79	.64	5	.76	.63
24	.74	.61	28	.72	.66	30	.78	.64	13	.82	.72
38	.83	.71	29	.64	.58	39	.82	.70	23	.67	.53
55	.67	.50	36	.74	.70	49	.77	.61	31	.80	.68
			37	.63	.57				40	.64	.50
			43	.76	.72						
			45	.76	.72						
			46	.71	.64						
			53	.68	.63						
			54	.69	.64						
			61	.72	.67						
			67	.56	.49						
			68	.58	.51						
			73	.70	.64						
Amp.	.19	.24	Amp.	.20	.23	Amp.	.11	.16	Amp.	.18	.22
C.M	.78	.64	C.M	.69	.63	C.M	.77	.63	C.M	.74	.61

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item  
 S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item  
 O item é identificado pelo seu número no inventário  
 Amp. – Amplitude das correlações  
 CM – Média das correlações



*Quadro B 2.1 (Continuação)*  
*Correlação dos itens com o resultado da escala do IPBC -R a que pertence*

Limitações na Formação			Falta de Confiança			Falta de Interesse		
Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i	Itens	C-i	S-i
4	.68	.56	2	.68	.53	10	.73	.61
14	.75	.64	11	.68	.57	12	.75	.61
33	.83	.73	32	.80	.72	48	.79	.65
41	.78	.68	47	.74	.62	64	.77	.65
42	.82	.72	57	.73	.62	72	.67	.54
44	.78	.66	60	.80	.72	74	.74	.62
			63	.71	.61			
Amp.	.15	.17	Amp.	.12	.19	Amp.	.12	.08
C.M	.77	.67	C.M	.73	.63	C.M	.74	.61

C-i (com o item) é a correlação do item com o total quando deste faz parte o resultado do item

S-i (sem o item) é a correlação do item com o total quando deste não faz parte o resultado do item

O item é identificado pelo seu número no inventário

Amp. – Amplitude das correlações

CM – Média das correlações

*Apêndice B 3**IPBC-R*

*Correlações dos itens com o total da sua escala  
e com o total das restantes escalas  
(Estudo Principal)*

*Quadro B 3.1*

*Correlação dos itens da escala Discriminação Geral  
com o total da sua escala e as restantes escalas*

<b>Itens</b>	<b>ESCALAS</b>										
	<b>D.G.</b>	<b>D.S.</b>	<b>D.E.</b>	<b>F.S.</b>	<b>S.</b>	<b>C.P.</b>	<b>R.O.</b>	<b>I.</b>	<b>L.F.</b>	<b>F.C.</b>	<b>F.I.</b>
50	.82	.63	.64	.55	.56	.60	.50	.37	.52	.54	.50
56	.84	.63	.61	.58	.60	.61	.54	.39	.55	.56	.53
75	.84	.62	.58	.59	.52	.60	.53	.41	.54	.54	.54
Média	.83	.63	.61	.57	.56	.60	.52	.39	.54	.55	.52

*Quadro B 3.2*

*Correlação dos itens da escala Discriminação Sexual  
com o total da sua escala e as restantes escalas (dados da segunda investigação)*

<b>Itens</b>	<b>ESCALAS</b>										
	<b>D.G.</b>	<b>D.S.</b>	<b>D.E.</b>	<b>F.S.</b>	<b>S.</b>	<b>C.P.</b>	<b>R.O.</b>	<b>I.</b>	<b>L.F.</b>	<b>F.C.</b>	<b>F.I.</b>
9	.43	.63	.56	.49	.57	.47	.42	.35	.46	.42	.43
15	.47	.70	.62	.52	.51	.48	.49	.39	.49	.46	.44
25	.64	.79	.70	.60	.67	.59	.55	.40	.57	.53	.52
34	.63	.80	.74	.58	.63	.61	.58	.41	.59	.54	.53
52	.56	.71	.59	.55	.51	.55	.49	.39	.49	.47	.45
59	.62	.76	.65	.59	.54	.60	.56	.44	.53	.54	.50
65	.45	.65	.43	.43	.39	.46	.36	.27	.38	.36	.38
Média	.54	.72	.61	.54	.55	.54	.49	.38	.50	.47	.46

*Quadro B 3.3*  
*Correlação dos itens da escala Discriminação Étnica*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
6	.49	.59	.75	.57	.58	.45	.48	.41	.57	.57	.54
16	.53	.68	.82	.57	.60	.55	.55	.36	.53	.50	.49
35	.67	.74	.87	.63	.67	.63	.61	.41	.62	.57	.58
51	.66	.71	.80	.59	.56	.63	.55	.40	.53	.51	.52
66	.59	.70	.78	.57	.54	.60	.53	.36	.50	.48	.50
Média	.50	.69	.80	.59	.59	.54	.54	.39	.55	.53	.53

*Quadro B 3.4*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Suporte*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
3	.40	.49	.48	.65	.49	.44	.49	.42	.53	.51	.49
7	.33	.43	.45	.54	.51	.41	.37	.34	.44	.45	.42
17	.40	.50	.47	.55	.41	.41	.38	.31	.37	.40	.35
18	.43	.49	.51	.62	.50	.58	.43	.35	.42	.48	.44
26	.39	.41	.40	.50	.38	.45	.33	.33	.34	.41	.37
58	.49	.44	.43	.69	.45	.53	.55	.55	.56	.61	.52
62	.48	.51	.48	.66	.45	.57	.52	.41	.51	.49	.49
69	.47	.47	.43	.72	.43	.50	.57	.56	.52	.57	.53
70	.52	.54	.54	.74	.56	.57	.53	.44	.57	.60	.59
71	.53	.55	.52	.77	.51	.57	.58	.53	.55	.62	.57
Média	.44	.48	.47	.64	.47	.45	.50	.42	.48	.51	.48

*Quadro B 3.5*  
*Correlação dos itens da escala Saúde*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
8	.45	.54	.54	.52	.78	.49	.45	.38	.55	.49	.54
20	.59	.67	.69	.61	.86	.62	.59	.42	.64	.57	.61
24	.50	.59	.55	.59	.74	.59	.57	.50	.58	.60	.56
38	.56	.61	.61	.56	.83	.62	.57	.40	.61	.53	.58
55	.51	.52	.46	.54	.67	.63	.52	.37	.49	.48	.49
Média	.52	.59	.57	.56	.78	.59	.54	.41	.57	.53	.56

*Quadro B 3.6*  
*Correlação dos itens da escala Conflito de Papéis*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
19	.48	.54	.56	.58	.61	.72	.51	.37	.52	.49	.52
27	.52	.56	.53	.56	.57	.71	.52	.40	.51	.50	.51
28	.53	.59	.54	.55	.62	.72	.53	.37	.56	.48	.51
29	.46	.48	.47	.50	.50	.64	.52	.39	.53	.49	.47
36	.50	.53	.53	.53	.55	.74	.51	.34	.49	.50	.52
37	.36	.39	.38	.42	.47	.63	.41	.33	.42	.42	.44
43	.54	.55	.54	.59	.56	.76	.54	.44	.59	.54	.56
45	.54	.55	.50	.56	.57	.76	.52	.41	.55	.54	.55
46	.56	.56	.55	.56	.58	.71	.54	.41	.60	.51	.54
53	.54	.57	.54	.55	.52	.68	.46	.34	.47	.49	.49
54	.57	.55	.50	.56	.52	.69	.55	.41	.50	.52	.52
61	.53	.55	.52	.56	.52	.72	.47	.43	.52	.58	.54
67	.38	.38	.33	.43	.35	.56	.37	.36	.37	.46	.44
68	.40	.37	.30	.44	.36	.58	.36	.29	.37	.38	.39
73	.55	.54	.50	.60	.52	.70	.47	.38	.46	.51	.53
Média	.50	.51	.49	.53	.52	.69	.49	.38	.50	.49	.50

*Quadro B 3.7*  
*Correlação dos itens da escala Restrição de Oportunidades*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
21	.41	.46	.45	.51	.45	.46	.71	.43	.43	.44	.38
22	.48	.56	.56	.60	.57	.56	.79	.52	.58	.54	.55
30	.44	.48	.48	.55	.50	.51	.78	.49	.54	.50	.48
39	.49	.52	.50	.56	.55	.56	.82	.52	.61	.54	.55
49	.60	.58	.60	.64	.61	.63	.77	.53	.73	.65	.67
Média	.48	.52	.52	.57	.54	.54	.77	.50	.59	.53	.53

*Quadro B 3.8*  
*Correlação dos itens da escala Indecisão*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
1	.26	.31	.29	.43	.32	.30	.38	.73	.44	.47	.44
5	.34	.37	.36	.48	.39	.37	.47	.76	.52	.55	.50
13	.31	.35	.32	.48	.35	.35	.50	.82	.48	.50	.48
23	.43	.48	.45	.56	.53	.53	.54	.67	.56	.62	.55
31	.35	.40	.38	.52	.39	.43	.51	.80	.51	.54	.50
40	.41	.40	.36	.49	.39	.49	.46	.64	.49	.56	.46
Média	.35	.39	.36	.49	.40	.41	.48	.74	.50	.54	.49

*Quadro B 3.9*  
*Correlação dos itens da escala Limitações na Formação*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
4	.41	.47	.46	.52	.52	.44	.46	.54	.68	.61	.60
14	.48	.56	.55	.59	.63	.52	.58	.58	.75	.66	.65
33	.51	.56	.55	.61	.59	.62	.63	.55	.83	.63	.64
41	.49	.51	.47	.57	.56	.53	.60	.51	.78	.57	.56
42	.59	.62	.62	.62	.63	.65	.65	.48	.82	.59	.61
44	.53	.50	.52	.59	.52	.59	.58	.48	.78	.58	.57
Média	.50	.54	.53	.58	.57	.56	.58	.52	.77	.61	.61

*Quadro B 3.10*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Confiança*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
2	.34	.37	.39	.49	.43	.39	.41	.52	.52	.68	.52
11	.42	.48	.51	.55	.53	.48	.48	.52	.57	.68	.63
32	.50	.54	.54	.63	.57	.57	.59	.67	.70	.80	.65
47	.49	.45	.46	.58	.48	.54	.55	.54	.57	.74	.59
57	.56	.52	.50	.60	.51	.57	.50	.44	.54	.73	.58
60	.55	.55	.55	.67	.57	.61	.57	.56	.62	.80	.69
63	.54	.48	.45	.59	.48	.56	.47	.47	.52	.71	.55
Média	.49	.48	.49	.59	.51	.53	.51	.53	.58	.74	.60

*Quadro B 3.11*  
*Correlação dos itens da escala Falta de Interesse*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS										
	D.G.	D.S.	D.E.	F.S.	S.	C.P.	R.O.	I.	L.F.	F.C.	F.I.
10	.41	.47	.49	.54	.56	.48	.47	.52	.58	.63	.73
12	.40	.49	.49	.53	.56	.52	.53	.50	.60	.56	.75
48	.52	.51	.54	.56	.55	.58	.60	.54	.66	.66	.79
64	.50	.47	.48	.56	.52	.55	.49	.43	.56	.63	.77
72	.45	.42	.40	.52	.44	.51	.44	.44	.49	.53	.67
74	.57	.53	.51	.63	.55	.62	.51	.50	.58	.63	.74
Média	.48	.48	.50	.56	.53	.54	.51	.49	.58	.61	.74

*Apêndice B 4*  
*Intercorrelações dos itens de cada escala do IPBC-R*  
*(Estudo Principal)*

*Quadro B 4.1*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Discriminação geral*

<b>Itens</b>	50	56	75
50	-		
56	.57	-	
75	.51	.54	-

Correlação média inter-item .54

*Quadro B 4.2*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Discriminação sexual*

<b>Itens</b>	9	15	25	34	52	59	65
9	-						
15	.43	-					
25	.45	.51	-				
34	.42	.49	.63	-			
52	.32	.42	.51	.55	-		
59	.35	.51	.52	.58	.53	-	
65	.27	.29	.38	.38	.30	.40	-

Correlação média inter-item .45

*Quadro B 4.3*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Discriminação Étnica*

<b>Itens</b>	6	16	35	51	66
6	-				
16	.54	-			
35	.58	.67	-		
51	.43	.54	.64	-	
66	.42	.50	.60	.67	-

Correlação média inter-item .54

*Quadro B 4.4*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Falta de suporte*

<b>Itens</b>	3	7	17	18	26	58	62	69	70	71
3	-									
7	.36	-								
17	.25	.31	-							
18	.30	.40	.44	-						
26	.20	.33	.36	.44	-					
58	.36	.22	.26	.29	.22	-				
62	.37	.22	.25	.31	.21	.42	-			
69	.40	.24	.25	.27	.24	.59	.41	-		
70	.38	.35	.32	.37	.31	.45	.40	.49	-	
71	.38	.28	.33	.38	.30	.53	.46	.60	.63	-

Correlação média inter-item .36



*Quadro B 4.5*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Saúde*

<b>Itens</b>	8	20	24	38	55
8	-				
20	.62	-			
24	.45	.54	-		
38	.58	.68	.52	-	
55	.38	.44	.42	.41	-

Correlação média inter-item .51

*Quadro B 4.6*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Conflito de Papéis*

<b>Itens</b>	19	27	28	29	36	37	43	45	46	53	54	61	67	68	73
19	-														
27	.58	-													
28	.55	.56	-												
29	.42	.40	.47	-											
36	.56	.56	.50	.44	-										
37	.41	.40	.39	.35	.52	-									
43	.55	.51	.50	.41	.53	.46	-								
45	.54	.56	.49	.41	.54	.44	.59	-							
46	.46	.42	.49	.56	.46	.34	.50	.55	-						
53	.41	.41	.44	.39	.44	.37	.52	.48	.45	-					
54	.39	.42	.47	.42	.46	.39	.52	.47	.46	.54	-				
61	.43	.44	.45	.39	.51	.44	.50	.52	.47	.51	.53	-			
67	.33	.32	.29	.28	.34	.40	.40	.43	.28	.35	.31	.40	-		
68	.30	.33	.35	.29	.34	.30	.38	.39	.33	.36	.40	.43	.43	-	
73	.52	.50	.43	.39	.53	.38	.50	.49	.44	.44	.41	.45	.32	.40	-

Correlação média inter-item .44

*Quadro B 4.7*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Restrição de Oportunidades*

<b>Itens</b>	21	22	30	39	49
21	-				
22	.56	-			
30	.38	.46	-		
39	.42	.50	.70	-	
49	.40	.50	.48	.55	-

Correlação média inter-item .50

*Quadro B 4.8*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Indecisão*

<b>Itens</b>	1	5	13	23	31	40
1	-					
5	.50	-				
13	.60	.57	-			
23	.31	.41	.38	-		
31	.50	.49	.69	.42	-	
40	.30	.37	.35	.51	.40	-

Correlação média inter-item .46

*Quadro B 4.9*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Limitações na Formação*

<b>Itens</b>	4	14	33	41	42	44
4	-					
14	.59	-				
33	.44	.54	-			
41	.40	.50	.59	-		
42	.43	.48	.63	.63	-	
44	.39	.45	.60	.52	.60	-

Correlação média inter-item .53

*Quadro B 4.10*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Falta de Confiança*

<b>Itens</b>	2	11	32	47	57	60	63
2	-						
11	.46	-					
32	.49	.48	-				
47	.39	.41	.53	-			
57	.36	.39	.50	.41	-		
60	.42	.46	.64	.58	.53	-	
63	.29	.35	.50	.47	.60	.55	-

Correlação média inter-item .47

*Quadro B 4.11*  
*Intercorrelações dos itens da escala*  
*Falta de Interesse*

<b>Itens</b>	12	48	64	72	74
12	-				
48	.51	-			
64	.45	.52	-		
72	.37	.44	.42	-	
74	.42	.50	.55	.48	-

Correlação média inter-item .47

## Apêndice B 5

Quadro B 5.1 - Matriz rodada dos factores do IPBC-R

Itens	FACTORES						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	,0936	,6290	,3663	,0243	,0217	,1207	,0397
2	,1551	,3203	,5827	,0266	,0543	,2200	,0763
3	,2782	,2410	,5642	,2206	,1533	,0023	,0018
4	,1353	,2364	,6648	,1123	,1451	,2370	,0401
5	,1065	,5600	,4191	,0455	,1072	,2291	,0166
6	,0298	,0692	,6279	,4383	,1380	,1585	,0787
7	-,0465	,0432	,4938	,2399	,0668	,1794	,3350
8	,0980	,0074	,6806	,2654	,2374	,0232	,2081
9	,1828	,1017	,5354	,3727	,0850	-,0950	,2111
10	,1268	,1868	,6211	,1100	,1580	,2755	,1684
11	,1381	,2242	,5825	,1674	,0690	,2905	,1844
12	,2179	,2315	,5183	,1038	,3268	,1220	,1451
13	,0778	,7554	,2433	,0604	,1396	,1461	,0672
14	,0698	,2581	,5759	,2103	,3004	,2587	,1431
15	,1240	,2262	,2849	,5699	,0668	,0487	,1730
16	,1145	,1205	,3355	,6085	,2236	,0000	,2226
17	-,0208	,1861	,1165	,4877	-,0417	,1878	,3620
18	,1344	,1319	,2200	,2901	,0282	,1279	,6588
19	,2881	,1034	,2828	,2448	,2501	-,0029	,6020
20	,1017	,0307	,4407	,4648	,3920	,1209	,2815
21	,1797	,4170	,1510	,3300	,1806	-,0149	,2137
22	,2206	,4183	,2491	,3336	,3305	,0172	,2187
23	,0837	,3380	,2465	,1632	,2142	,4008	,2944
24	,1069	,1700	,3299	,3115	,2420	,3108	,3295
25	,1251	,0784	,3270	,6171	,2072	,1275	,2548
26	-,0218	,1217	,0772	,2840	-,0136	,3149	,5431
27	,2850	,1176	,2050	,2625	,2301	,0966	,5644
28	,3881	,0741	,2344	,2888	,3903	,0027	,3458
29	,2608	,1240	,1190	,2105	,4484	,1489	,2777
30	,1354	,4263	,0524	,2813	,4498	,1229	,1806
31	,0775	,6835	,1007	,1358	,2043	,2598	,1460
32	,0781	,3697	,3438	,1813	,3221	,4624	,1910
33	,1608	,2393	,3082	,1921	,5809	,2521	,1612
34	,1326	,0925	,2311	,6443	,3143	,1390	,1943
35	,1200	,0676	,2730	,6682	,3332	,1709	,1978
36	,3332	,0310	,1490	,2177	,2711	,1415	,5885
37	,3080	,0360	,1063	,0309	,3039	,1902	,4758

*Quadro B 5.1 - Matriz rodada dos factores do IPBC-R (Continuação)*

<b>Itens</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>
38	,1281	-,0040	,3480	,3637	,4773	,1709	,2725
39	,1598	,3903	,0867	,2778	,5258	,1718	,1526
40	,1183	,3233	,0392	,1194	,1944	,5183	,2339
41	,1007	,2382	,1934	,2115	,5556	,3397	,0838
42	,2263	,1549	,2389	,3469	,5911	,2268	,1021
43	,4562	,1284	,1588	,2142	,3372	,1741	,3749
44	,2969	,2075	,2280	,2042	,5324	,2188	,0526
45	,4831	,0743	,1858	,1764	,2769	,1866	,4192
46	,3555	,0542	,1987	,2842	,4812	,1474	,1958
47	,1479	,2829	,2111	,1627	,3058	,4765	,1379
48	,1478	,1757	,3129	,1788	,4618	,4160	,1205
49	,2409	,2098	,2645	,2941	,5635	,3044	,0385
50	,2329	-,0213	,1919	,5254	,2335	,2966	,1795
51	,2386	,0997	,1020	,6675	,2181	,2017	,1943
52	,1745	,1518	,0618	,6025	,1641	,2429	,1557
53	,4155	-,0010	,1124	,3834	,1658	,2731	,2497
54	,4793	,1661	,0372	,3199	,2964	,2277	,1708
55	,4929	,1406	,1196	,2363	,3086	,0953	,2424
56	,3128	,0307	,2191	,4989	,2310	,2869	,1087
57	,2452	,0904	,2484	,2731	,1225	,5194	,2065
58	,3198	,3708	,0909	,1930	,2322	,4560	,0212
59	,3127	,2076	,0807	,6136	,1696	,2332	,0837
60	,2543	,2074	,2201	,2478	,2665	,6194	,1060
61	,4737	,0610	,1503	,2372	,1831	,3502	,2776
62	,5429	,2618	,1677	,2690	,1989	,0853	,0581
63	,2683	,1279	,1515	,2261	,1382	,5947	,1537
64	,2677	,0359	,3500	,1620	,2584	,4839	,0926
65	,4739	,0514	,1398	,3631	,0783	,0910	,0026
66	,3122	,0973	,1301	,6407	,1514	,1667	,1271
67	,4921	,1305	,1002	,0509	,0252	,3422	,2049
68	,6014	,0877	,0870	,0771	,0999	,1718	,1470
69	,3801	,4774	,1094	,2353	,1679	,3350	-,0408
70	,2974	,1715	,2808	,3237	,1752	,3736	,1095
71	,3713	,3616	,1388	,3416	,1391	,3735	,0697
72	,3430	,1727	,2618	,1181	,1078	,3871	,1341
73	,4020	,0996	,1167	,2931	,0914	,2532	,4535
74	,3939	,1563	,2344	,2210	,1912	,4625	,1537
75	,3953	,1323	,1094	,4799	,2001	,2980	,0642
Valor pró.	29.83	3.26	2.71	1.82	1.56	1.50	1.32
% variânc.	39.78	4.34	3.62	2.43	2.10	2.00	1.76
% Var. ac.	39.78	44.12	47.74	50.16	52.24	54.24	56.01

Apêndice B 6

Quadro B 6.1

ICARPC

Correlação dos itens da escala de Estudante  
com o total da sua escala e as restantes escalas

Itens	ESCALAS				
	Estudante	Trabalhador	Serv. à Comum.	Casa/Família	Tempos Livres
1	.61	.41	.30	.30	.32
2	.66	.45	.37	.30	.29
3	.59	.35	.25	.15	.17
4	.69	.43	.32	.28	.28
5	.61	.40	.29	.33	.27
6	.62	.41	.36	.39	.36
7	.59	.51	.40	.38	.26
8	.71	.50	.41	.36	.34
9	.59	.46	.37	.30	.25
10	.65	.43	.41	.36	.43
Média	.63	.44	.35	.32	.30

Quadro B 6.2

ICARPC

Correlação dos itens da escala de Trabalhador  
com o total da sua escala e as restantes escalas

Itens	ESCALAS				
	Estudante	Trabalhador	Serv. à Comum.	Casa/Família	Tempos Livres
1	.56	.61	.45	.38	.42
2	.46	.63	.42	.26	.25
3	.52	.70	.44	.34	.31
4	.60	.73	.48	.44	.37
5	.32	.62	.34	.36	.18
6	.54	.73	.45	.38	.32
7	.47	.71	.43	.41	.28
8	.36	.65	.38	.39	.25
9	.32	.61	.39	.36	.21
10	.34	.63	.43	.39	.28
Média	.35	.66	.42	.37	.29

*Quadro B 6.3**ICARPC*

*Correlação dos itens da escala de Serviços à Comunidade  
com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS				
	Estudante	Trabalhador	Serv. à Comum.	Casa/Família	Tempos Livres
1	.25	.35	.59	.28	.15
2	.42	.52	.74	.40	.31
3	.25	.20	.46	.21	.21
4	.31	.35	.61	.28	.16
5	.38	.43	.89	.36	.33
6	.28	.45	.54	.35	.18
7	.41	.47	.72	.36	.26
8	.42	.50	.73	.39	.33
9	.46	.48	.72	.46	.44
10	.38	.43	.68	.46	.42
Média	.36	.42	.67	.36	.28

*Quadro B 6.4**ICARPC*

*Correlação dos itens da escala de Casa/Família  
com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS				
	Estudante	Trabalhador	Serv. à Comum.	Casa/Família	Tempos Livres
1	.41	.44	.40	.74	.35
2	.43	.48	.44	.66	.32
3	.32	.39	.36	.68	.26
4	.27	.30	.28	.57	.29
5	.20	.26	.25	.62	.34
6	.29	.28	.32	.61	.39
7	.37	.43	.41	.74	.37
8	.35	.42	.42	.75	.34
9	.37	.43	.44	.77	.39
10	.42	.49	.49	.78	.42
Média	.34	.39	.38	.69	.35



*Quadro B 6.5*  
*ICARPC*  
*Correlação dos itens da escala de Tempos Livres*  
*com o total da sua escala e as restantes escalas*

Itens	ESCALAS				
	Estudante	Trabalhador	Serv. à Comum.	Casa/Família	Tempos Livres
1	.42	.42	.38	.47	.77
2	.38	.40	.36	.46	.72
3	.35	.37	.37	.43	.80
4	.25	.20	.28	.24	.62
5	.36	.28	.27	.36	.76
6	.33	.29	.29	.37	.79
7	.39	.40	.36	.41	.70
8	.36	.33	.29	.37	.82
9	.40	.36	.37	.41	.83
10	.34	.35	.36	.41	.80
Média	.36	.34	.33	.39	.76

*Apêndice B 7*  
*Quadro B 7.1 - Matriz rodada dos factores do ICARPC*

Itens	FACTORES							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	,223	,182	,100	,059	,132	,107	,061	,596
2	,546	,118	,119	,226	-,012	,061	-,346	,305
3	,362	,041	,042	,024	,083	-,162	,343	,530
4	,400	,138	,140	,071	,067	-,098	,100	,578
5	,128	,128	,173	,060	,174	,074	-,041	,657
6	,152	,221	,087	,195	,133	,359	-,114	,476
7	,315	,073	,148	,255	,262	,228	-,409	,289
8	,598	,166	,166	,193	,047	,036	-,241	,302
9	,586	,103	,186	,128	,106	-,080	,033	,125
10	,536	,290	,087	,176	-,052	,248	,022	,216
11	,481	,265	,108	,181	,105	,201	,109	,262
12	,571	,098	,049	,208	,276	-,058	,120	,054
13	,605	,152	,108	,169	,350	-,046	,019	,081
14	,620	,184	,185	,173	,304	,102	-,055	,130
15	,082	,039	,128	,079	,727	,148	-,056	,138
16	,531	,140	,116	,127	,412	,088	,090	,173
17	,254	,112	,184	,133	,633	,039	,014	,224
18	,165	,098	,160	,064	,673	,144	,118	,112
19	,147	,088	,187	,226	,588	-,032	-,136	,025
20	,136	,163	,210	,286	,542	-,046	-,072	,030
21	-,082	,032	,182	,674	,225	-,136	-,120	,134
22	,178	,145	,204	,657	,210	-,042	,173	,148
23	,064	,098	,006	,220	-,018	,240	,611	,276
24	,118	,012	,072	,621	,144	,118	-,201	,063
25	,206	,176	,067	,639	,099	,225	-,058	,040

Quadro B 7.1 (Continuação)

Itens	FACTORES							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
26	,223	,027	,130	,318	,520	,152	,044	-,016
27	,546	,074	,193	,660	,128	-,028	,093	,069
28	,362	,164	,181	,591	,164	,026	,180	-,013
29	,400	,287	,236	,555	,113	,077	,186	,052
30	,128	,286	,254	,512	,107	,128	,135	-,008
31	,152	,152	,680	,141	,136	,186	-,080	,184
32	,315	,135	,554	,178	,196	,096	-,113	,074
33	,598	,072	,713	,125	,152	,050	-,044	,159
34	,586	,152	,221	,053	,246	,570	,026	,158
35	,536	,219	,313	,028	,164	,649	-,010	,015
36	,481	,254	,311	,061	-,007	,514	,204	-,083
37	,571	,192	,730	,149	,133	,064	-,014	,059
38	,605	,165	,729	,183	,192	,093	-,045	,090
39	,620	,211	,726	,148	,139	,149	,147	,040
40	,082	,232	,686	,204	,149	,129	,100	,024
41	,531	,685	,167	,079	,103	,221	,029	,014
42	,254	,643	,256	,088	,109	,056	-,006	-,010
43	,165	,751	,138	,129	,067	,165	-,038	-,023
44	,147	,553	-,092	,200	-,037	,301	,086	,123
45	,136	,715	,074	,040	-,039	,174	,084	,168
46	-,082	,769	,145	,073	,025	,013	-,037	,087
47	,178	,644	,239	,100	,188	-,124	,001	,152
48	,064	,816	,083	,049	,095	,049	-,047	,130
49	,118	,819	,118	,105	,109	,044	,029	,128
50	,206	,787	,157	,108	,117	-,003	,026	,049
Valor pró.	14.74	3.76	2.62	1.98	1.65	1.42	1.17	1.11
% variânc.	29.47	7.51	5.23	3.96	3.29	2.83	2.34	2.22
% Var. ac.	29.47	36.98	42.21	46.17	49.46	52.29	54.63	56.85

*Apêndice B 8**Quadro B 8.1 - Matriz rodada dos factores do ISA - Parte de Participação*

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
1	,049242	,102991	,635642	-,012207	,025320
2	,721152	,001188	-,034867	,044248	,078770
3	,038986	,041856	,063949	,716668	,064705
4	,052527	-,011421	,074668	,031233	,622156
5	-,064019	,686328	-,138987	-,043947	-,040109
6	,014371	-,064404	,548580	,043132	,036909
7	,605772	-,053243	,106653	,048867	,101214
8	,144044	-,004968	,091007	,661134	,139104
9	,077041	,056250	,035681	,076238	,585316
10	-,036484	,681080	-,022097	,012277	,024264
11	,012336	-,081773	,693338	,121964	,030506
12	,571051	,020058	,221251	,128681	,100907
13	,103249	-,024593	,091528	,641402	,188810
14	,118808	,036832	,041623	,232468	,517245
15	,006280	,574673	,090800	,122032	,171126
16	,056903	,038531	,739179	,093431	,120560
17	,748504	,040031	,019066	,178391	,121321
18	,153863	,026444	,075138	,749389	,139185
19	,073731	,066806	,062705	,102809	,746498
20	-,024908	,758535	-,001305	,025771	,030852
21	,160048	,126301	,419409	,159111	,160805
22	,698589	,004991	-,016045	,238727	,165932
23	,116498	,041704	,035049	,792921	,058115
24	,190622	,152911	,036353	,163731	,581614
25	,074936	,608664	,003609	,084875	,210348

Quadro B 8.1 (Continuação)

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
26	,104824	,151755	,593083	,027043	,082867
27	,800835	,052420	-,013831	,145265	,124822
28	,143699	,053027	,007351	,774308	,116666
29	,150609	,141358	,050364	,083309	,722800
30	,087071	,740143	-,007209	-,001035	,165960
31	-,054815	,017094	,702830	,003335	,056522
32	,797464	-,010496	-,053180	,125069	,108605
33	,189241	,040506	-,003385	,797658	,042474
34	,085956	,108870	,141602	,053403	,729014
35	-,007966	,786865	,053390	-,006454	,019736
36	,024464	,162739	,704195	,017701	,016675
37	,803350	,060460	,022834	,127705	,111407
38	,136880	,086724	,044885	,782716	,050558
39	,158361	,195349	,127539	,017536	,683314
40	,011242	,800370	,051677	,003625	,109590
41	,074359	-,041766	,724858	,103941	,170923
42	,700702	,010128	,039596	,162497	,196604
43	,171634	,015276	,090970	,758496	,126025
44	,131836	,027790	,138203	,104397	,733481
45	,016139	,700582	,074507	-,016552	,042275
46	,078051	,054840	,551505	,027744	,045783
47	,565487	,046004	,154817	,177093	,129174
48	,120955	,029921	,096226	,599389	,108818
49	,179847	,049902	,054530	,187390	,445997
50	,083613	,553918	,082770	,096479	,044739
Valor pró.	9.89	5.01	4.03	3.57	2.78
% variânc.	19.78	10.02	8.07	7.14	5.56
% Var. ac.	19.78	29.79	37.86	45.00	50.56

*Apêndice B 9*  
*Quadro B 9.1 - Matriz rodada dos factores do ISA - Parte de Adesão*

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
1	,021564	,104814	,553325	,044523	,384854
2	,064894	,076031	,143296	,102609	,680327
3	,650162	,084130	,120952	,105956	,192163
4	,089302	,124181	,127357	,562850	,311646
5	,071562	,663916	,059486	,067926	,074609
6	,092050	,083962	,735257	,130325	,102848
7	,084545	,046525	,155464	,174613	,671575
8	,757083	-,000790	,083653	,145337	,132484
9	,118910	,070999	,118815	,731983	,099731
10	,051037	,747999	,056868	,083859	,090279
11	,142375	,109556	,720297	,102122	,122208
12	,131276	,140985	,192646	,097717	,673908
13	,729963	,071186	,100035	,070216	,164280
14	,125522	,158992	,132440	,701630	,102138
15	,076143	,711348	,070728	,150890	,008201
16	,164994	,033905	,648454	,098461	-,077610
17	,086179	,022326	,202216	,119953	,660433
18	,801927	,037700	,130384	,140571	,059261
19	,093731	,094488	,101545	,757319	,126600
20	,026354	,788431	,054725	,107444	,100997
21	,050001	,015677	,784005	,048698	,120323
22	,144202	,064973	,049882	,164150	,544402
23	,794054	,031373	,057512	,139288	,027890
24	,103366	,104362	,084607	,767217	,093235
25	-,013183	,790684	,048507	,067461	,073597

Quadro B 9.1 (Continuação)

Itens	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
26	,053838	,086024	,697813	,074000	,294893
27	,038566	,055404	,110535	,039961	,761227
28	,737813	,075601	,090382	,027933	,210827
29	,131737	,160057	,144837	,700568	,204661
30	,035487	,777689	,044490	,121786	,069596
31	,073138	-,000607	,745310	,103116	,173254
32	,217597	,019041	-,008717	,217074	,289965
33	,742301	-,037409	,005821	,109181	-,060456
34	,110293	,098318	,087006	,742714	,048379
35	-,006686	,775752	,057400	,041931	,023396
36	,018609	,143539	,473839	,114120	,387865
37	,046628	,156745	,165143	,070307	,668886
38	,400754	,141976	,082789	,071929	,444840
39	,069254	,211666	,082097	,493266	,305643
40	,070825	,614192	,065963	,152620	,080985
41	,080976	,035969	,766293	,164598	,168078
42	,192754	,037081	,089290	,197020	,498614
43	,751520	,028168	,052687	,110363	,161493
44	,134034	,066724	,119397	,753267	,115034
45	,038760	,744599	,033071	,059113	,037246
46	,096429	-,029661	,697506	,182553	,138855
47	,200562	-,036312	,157179	,256015	,404888
48	,718795	,012345	,140926	,174750	,134144
49	,123020	-,014141	,081454	,720220	,104659
50	-,032754	,666068	-,041391	-,000922	,106252
Valor pró.	11.77	5.01	4.00	3.35	2.60
% variânc.	23.57	10.02	8.00	6.70	5.20
% Var. ac.	23.57	33.59	41.59	48.29	53.49

*Apêndice B 10**Quadro B 10.1*

*Resultados para a estimação dos parâmetros do modelo estrutural da relação das experiências individuais de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras na saliência das actividades*

	Estimate Standard	S.E.	C.R.	P	Label
Planeamento <--- Auto-eficácia	,48	,306	11,707	***	
Barreiras <--- Auto-eficácia	-,18	,036	-4,328	***	
Barreiras <--- Planeamento	-,09	,004	-2,695	,007	
Saliência <--- Auto-eficácia	,27	,016	6,111	***	
Saliência <--- Planeamento	,43	,003	7,954	***	
Saliência <--- Barreiras	,07	,011	2,915	,004	
EST/TRAB <--- Auto-eficácia	,94	,066	18,227	***	
TL/SC/CF <--- Auto-eficácia	,77				
TOT_AD <--- Saliência	,84				
TOT_PAR <--- Saliência	,66	,051	13,137	***	
P1 <--- Planeamento	,79				
P2 <--- Planeamento	,69	,049	13,036	***	
BAREXT <--- Barreiras	,73				
BARINT <--- Barreiras	1,17	,170	9,689	***	

*Quadro B 10.2*

*Índices de modificação para os erros de medida das variáveis consideradas no modelo estrutural da relação das experiências individuais de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras na saliência das actividades*

	M.I.	Par Change
e-be <--> e-S	10,564	,022
e-p2 <--> e-S	7,360	-,164
e-p1 <--> e-S	5,000	,175
e-tsf <--> e-P	5,403	-,483
e-tsf <--> e-S	15,099	,039
e-tsf <--> e-p1	6,714	-,530
e-tsf <--> e-par	15,039	,030
e-et <--> e-S	8,709	-,027
e-et <--> e-p2	11,738	,506
e-et <--> e-par	13,255	-,026



*Quadro B 10.3*

*Resultados para a estimação dos parâmetros do modelo estrutural da relação das experiências individuais de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras na saliência das actividades (após modificações)*

	Estimate Standard	S.E.	C.R.	P	Label
Planeamento <--- Auto-eficácia	,48	,325	11,047	***	
Barreiras <--- Auto-eficácia	-,15	,037	-3,934	***	
Barreiras <--- Planeamento	-,10	,005	-2,818	,005	
Saliência <--- Auto-eficácia	,18	,020	3,705	***	
Saliência <--- Planeamento	,54	,004	6,807	***	
Saliência <--- Barreiras	,14	,012	5,083	***	
EST/TRAB <--- Auto-eficácia	1,00	,099	14,227	***	
TL/SC/CF <--- Auto-eficácia	,69				
TOT_AD <--- Saliência	,83				
TOT_PAR <--- Saliência	,71	,051	14,464	***	
P1 <--- Planeamento	,71				
P2 <--- Planeamento	,75	,068	11,374	***	
BAREXT <--- Barreiras	,72				
BARINT <--- Barreiras	1,21	,193	8,811	***	

*Quadro B 10.4*

*Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
BARINT	1,036	6,143	,698	9,035	-,413	-2,674
BAREXT	1,070	6,302	,630	8,159	-,546	-3,535
P2	4,000	52,000	-,238	-3,079	-,238	-1,539
P1	3,000	75,000	,075	,974	,065	,418
TOT_PAR	1,240	3,540	,353	4,570	-,015	-,099
TOT_AD	1,260	3,900	-,334	-4,319	-,125	-,808
TL/SC/CF	1,933	9,967	-,335	-4,341	-,104	-,673
EST/TRAB	1,750	9,850	-,549	-7,103	,422	2,732
Multivariate					6,474	8,113

*Apêndice B 11**Quadro B 11.1*

*Estimação dos parâmetros considerados no modelo sobre a relação das experiências individuais na saliência das actividades, tendo em conta o efeito moderador da auto-eficácia na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras*

		Estimate Standard	S.E.	C.R.	P	Label
Planeamento	<--- Auto-eficácia	-4,561	,121	-37,731	***	
Barreiras	<--- Plan x AE	,007	,030	,220	,826	
Barreiras	<--- Planeamento	-,022	,146	-,152	,879	
Barreiras	<--- Auto-eficácia	-,202	,622	-,325	,745	
Saliência	<--- Auto-eficácia	,123	,034	3,652	***	
Saliência	<--- Planeamento	,020	,007	2,736	,006	
Saliência	<--- Barreiras	,065	,010	6,334	***	
P1	<--- Planeamento	1,000				
TOT_PAR	<--- Saliência	1,000				
TOT_AD	<--- Saliência	,957	,151	6,358	***	
BARINT	<--- Barreiras	1,000				
BAREXT	<--- Barreiras	1,224	,105	11,627	***	
EST/TRAB	<--- Auto-eficácia	1,000				
TL/SC/CF	<--- Auto-eficácia	1,526	,065	23,601	***	
P1xEST/TRAB	<--- Plan x AE	1,000				
P2	<--- Planeamento	1,327	,058	22,748	***	
P2xTL/SC/CF	<--- Plan x AE	1,276	1,265	1,008	,313	

Quadro B 11.2

*Estimação dos parâmetros considerados no modelo sobre a relação das experiências individuais na saliência das actividades, tendo em conta o efeito moderador da auto-eficácia na relação do planeamento da carreira com a percepção de barreiras (após modificações)*

		Estimate Standard	S.E.	C.R.	P	Label
Planeamento	<--- Auto-eficácia	,455	,274	10,814	***	
Barreiras	<--- Plan x AE	-,896	,005	-2,835	,005	
Barreiras	<--- Planeamento	,524	,039	2,406	,016	
Barreiras	<--- Auto-eficácia	-,210	,186	1,330	,184	
Saliência	<--- Auto-eficácia	,263	,010	5,530	***	
Saliência	<--- Planeamento	,425	,002	7,519	***	
Saliência	<--- Barreiras	,092	,006	2,981	,003	
P1	<--- Planeamento	,794				
TOT_PAR	<--- Saliência	,664				
TOT_AD	<--- Saliência	,823	,113	12,759	***	
BARINT	<--- Barreiras	1,117				
BAREXT	<--- Barreiras	,782	,052	13,215	***	
EST/TRAB	<--- Auto-eficácia	,935				
TL/SC/CF	<--- Auto-eficácia	,764	,041	20,602	***	
P1xESTTRAB	<--- Plan x AE	,870				
P2	<--- Planeamento	,692	,032	20,279	***	
P2xTL/SC/CF	<--- Plan x AE	,781	,030	21,547	***	

Quadro B 11.3

*Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
P2XTL/SC/CF	-2,734	2,837	,172	2,223	-,329	-2,131
ZP1XEST/TRA	-2,715	3,852	,360	4,664	-,103	-,669
BAREXT	-1,449	3,164	,630	8,159	-,546	-3,535
BARINT	-1,435	2,970	,698	9,035	-,413	-2,674
TL/SC/CF	1,933	9,967	-,335	-4,341	-,104	-,673
EST/TRAB	1,750	9,850	-,549	-7,103	,422	2,732
P2	-3,499	3,688	-,238	-3,079	-,238	-1,539
P1	-3,563	4,429	,075	,974	,065	,418
TOT_PAR	1,240	3,540	,353	4,570	-,015	-,099
TOT_AD	1,260	3,900	-,334	-4,319	-,125	-,808
Multivariate					53,864	55,112

*Apêndice B 12**Quadro B 12.1*

*Modelo estrutural sobre a relação das experiências escolares nas experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e na saliência das actividades*

	Estimate Standard	S.E.	C.R.	P	Label
Auto-eficácia <--- Experiências_escolares	-,716	,726	-4,312	***	
Planeamento <--- Auto-eficácia	,476	,288	12,349	***	
Barreiras <--- Auto-eficácia	-,156	,040	-5,787	***	
Barreiras <--- Planeamento	-,089	,006	-3,096	,002	
Saliência <--- Planeamento	,214	,003	4,407	***	
Saliência <--- Barreiras	,091	,009	3,377	***	
Saliência <--- Auto-eficácia	,439	,023	9,486	***	
ESTUDO <--- Auto-eficácia	,935	,064	21,776	***	
TRABALH <--- Auto-eficácia	,767				
EST_AD <--- Saliência	,795				
EST_PAR <--- Saliência	,818	,051	17,292	***	
P1 <--- Planeamento	,795				
P2 <--- Planeamento	,694	,052	12,224	***	
BARINT <--- Barreiras	1,236				
BAREXT <--- Barreiras	,714	,065	8,616	***	
SUCSS <--- Experiências_escolares	,281				
SATISF <--- Experiências_escolares	-,590	,293	-5,842	***	

## Apêndice B 12

## Quadro B 12.2

*Índices de modificação para a estimação do modelo estrutural sobre a relação das experiências escolares nas experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e na saliência das actividades*

	M.I.	Par Change
e-S <--> e-ES	5,948	-,011
e-S <--> e-AE	6,349	-,034
e-sat <--> e-B	6,950	-,046
e-sat <--> e-S	26,198	,048
e-suc <--> e-P	6,148	,478
e-suc <--> e-S	6,541	-,031
e-bi <--> e-sat	5,603	-,025
e-p2 <--> e-S	5,684	-,201
e-p1 <--> e-S	4,016	,222
e-p1 <--> e-suc	5,525	,421
e-par <--> e-sat	10,183	,026
e-ad <--> e-suc	5,360	-,026
e-tr <--> e-sat	5,749	-,041
e-tr <--> e-suc	9,228	,069
e-tr <--> e-ad	6,816	,032
e-est <--> e-S	8,974	-,045
e-est <--> e-suc	6,655	-,061
e-est <--> e-ad	8,501	-,036

*Quadro B 12.3*  
*Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
SATISF	1,000	4,000	-,583	-7,546	,538	3,480
SUCSS	1,000	4,000	-1,407	-18,209	1,040	6,728
BAREXT	1,070	6,302	,630	8,159	-,546	-3,535
BARINT	1,036	6,143	,698	9,035	-,413	-2,674
P2	4,000	52,000	-,238	-3,079	-,238	-1,539
P1	3,000	75,000	,075	,974	,065	,418
EST_PAR	1,000	4,000	-,008	-,097	-,401	-2,595
EST_AD	1,000	4,000	-,553	-7,158	-,301	-1,947
TRABALH	1,400	10,000	-,939	-12,159	1,531	9,906
ESTUDO	2,100	9,800	-,284	-3,678	-,361	-2,338
Multivariate					10,428	10,669

*Quadro B 12.4*

*Modelo estrutural sobre a relação das experiências escolares nas experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e na saliência das actividades (após modificações)*

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
	Standard				
Auto-eficácia <--- Experiências_escolares	,327	,370	-5,432	***	
Planeamento <--- Auto-eficácia	,428	,300	12,246	***	
Barreiras <--- Auto-eficácia	-,176	,043	-6,146	***	
Barreiras <--- Planeamento	-,082	,006	-2,742	,006	
Saliência <--- Planeamento	,196	,003	4,275	***	
Saliência <--- Barreiras	,074	,009	3,021	,003	
Saliência <--- Auto-eficácia	,374	,025	8,540	***	
ESTUDO <--- Auto-eficácia	,934	,070	20,032	***	
TRABALH <--- Auto-eficácia	,758				
EST_AD <--- Saliência	,832				
EST_PAR <--- Saliência	,823	,049	17,474	***	
P1 <--- Planeamento	,791				
P2 <--- Planeamento	,695	,054	12,028	***	
BARINT <--- Barreiras	1,223				
BAREXT <--- Barreiras	,718	,063	8,987	***	
SUCSS <--- Experiências_escolares	-1,105				
SATISF <--- Experiências_escolares	-4,975	3,267	-1,523	,128	

Apêndice B 13

Exemplo de output AMOS 5.0

Modelo estrutural sobre a relação das experiências escolares nas experiências individuais (expectativas de auto-eficácia nos papéis da carreira, de planeamento da carreira e de percepção de barreiras) e na saliência das actividades (após modificações e utilizando o método de estimação Assymptotically Distribution Free)

