



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

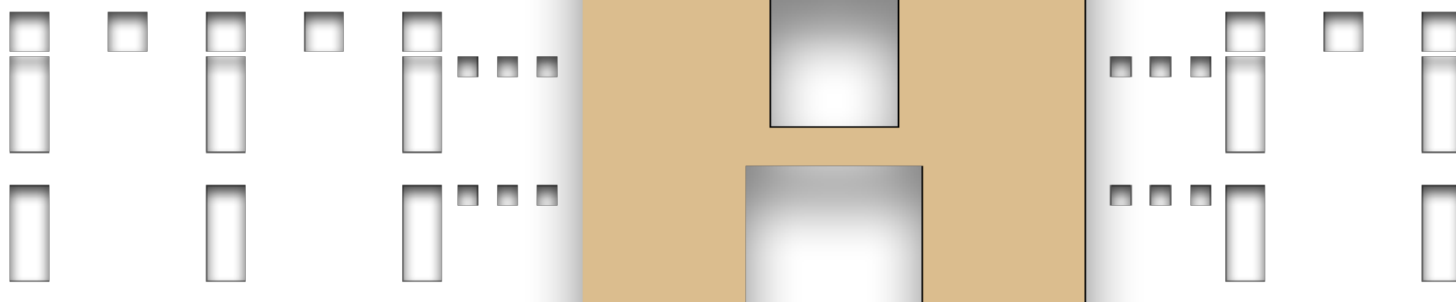
Paulo Cardoso

#2

**COLEÇÃO DE TEXTOS
CIENTÍFICOS E
DIDÁCTICOS**

MANUAL

Inventário de percepção de barreiras da carreira





UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Paulo Cardoso

#2

**COLEÇÃO DE TEXTOS
CIENTÍFICOS E
DIDÁTICOS**

MANUAL

Inventário de percepção de barreiras da carreira

Inventário de percepção de barreiras da carreira
Paulo Cardoso (2009)

© Copyright: Paulo Cardoso, 2009

Edição: Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, 2009

Projeto Gráfico: D'Arcy Albuquerque [darcy.albuquerque@gmail.com]

ISBN: 978-989-96400-1-6

COLEÇÃO DE TEXTOS CIENTÍFICOS E DIDÁTICOS

Apresentação

Este Manual faz parte de uma colecção que o Departamento de Psicologia de Universidade de Évora coloca à disposição da comunidade académica e da investigação e que integra dois tipos de trabalhos: Manuais e Dossiers temáticos. Os Manuais resultam da produção ou adaptação de instrumentos de avaliação ou intervenção psicológica, realizada no âmbito dos trabalhos de investigação realizados nesta Universidade e que pretendemos partilhar com a comunidade científica nacional. Os Dossiers temáticos têm uma intenção essencialmente pedagógica, servindo de suporte aos processos de aprendizagem dos estudantes de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.

Esperamos que este trabalho possa corresponder às necessidades dos investigadores e ser fecundo na produção de trabalho científico de qualidade e bem adequado à realidade portuguesa. A atitude dos autores e editores deste Manual e dos restantes trabalhos é de ampla abertura à sua plena utilização. Por isso qualquer estudante ou investigador interessado em usar os instrumentos agora oferecidos poderá contactar-nos e obter as necessárias autorizações para a sua utilização.

Vítor Franco

Director do Departamento de Psicologia

Índice

APRESENTAÇÃO	5
ARTE 1: CARACTERÍSTICAS GERAIS	
1. Ficha técnica	10
2. Fundamentação teórica	10
3. Material do Teste	17
4. Aplicação da prova	17
5. Cotação	18
6. Interpretação	18
PARTE 2: DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DA PROVA	
7. Estudos prévios	22
8. Obtenção de dados normativos	29
9. Consistência interna	33
10. Precisão teste-reteste	34
11. Estrutura factorial	34
12. Validade	36
PARTE 3: TABELAS DE DADOS NORMATIVOS	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

PARTE 1: CARACTERÍSTICAS GERAIS

1. Ficha Técnica

Título: Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC)

Autor: Paulo Cardoso (pmsc@uevora.pt)

Objectivo: Avaliar a percepção que os adolescentes têm de actuais e futuras barreiras ao seu desenvolvimento da carreira a partir de um conjunto de 74 itens estruturados em 11 escalas: Discriminação Geral (3 itens), Discriminação Sexual (7 itens), Discriminação Étnica (5 itens), Falta de Apoio (10 itens), Saúde (5 itens), Conflito de Papéis (15 itens), Restrição de Oportunidades (5 itens), Indecisão (6 itens), Limitações na Formação (6 itens), Falta de Confiança (7 itens) e Falta de Interesse (5 itens).

Tempo de aplicação: Aproximadamente 20 minutos.

Tipo de aplicação: Individual ou colectiva.

Contextos de utilização: Prática do aconselhamento e da educação para a carreira, e investigação.

População alvo: Adolescentes do 9º ao 12º ano de escolaridade.

Normas: Percentílicas, separadas por escolaridade e género.

2. Fundamentação Teórica

A operacionalização do construto de percepção de barreiras da carreira e o entendimento da sua aplicabilidade à população adolescente exigiu clarificações conceptuais, sintetizadas nas seguintes questões: O que são barreiras da carreira?, Como ocorre o processo de percepção de barreiras?, Qual o lugar da percepção de barreiras no desenvolvimento de carreira dos indivíduos? e Como avaliar as barreiras da carreira?. A procura de resposta para cada uma destas questões, através de um conjunto de investigações realizadas com adolescentes, fundamentaram teórica e empiricamente a construção do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC).

O Conceito de Barreira da Carreira

O conceito de barreiras da carreira surge, na psicologia vocacional, nas décadas de 70 e 80, associado às investigações sobre especificidades do desenvolvimento da carreira das mulheres. Procurava-se clarificar porque a crescente participação das mulheres no mundo do trabalho e as mudanças nos papéis masculinos associados ao género não era acompanhada de maior igualdade de oportunidades no desenvolvimento de carreira (Fitzgerald & Betz, 1983). Estas investigações, por permitirem indicadores para práticas promotoras da igualdade de oportunidades, levaram que, gradualmente, se alargassem

a outras populações em risco de discriminação devido à sua condição étnica, racial, religiosa, sexual, económica e de saúde.

Nestes primeiros estudos, não havia consenso quanto ao conceito de barreira. Havia uma multiplicidade de definições, de tipologias e, conseqüentemente, de medidas do mesmo. No entanto, desta diversidade emergiam duas grandes perspectivas. A primeira propunha, de modo mais ou menos explícito, a dicotomização das barreiras como internas ou externas aos indivíduos. A segunda correspondia aos autores que recusavam a dicotomia interno/externo e optavam por taxinómias com múltiplos componentes.

A dicotomia interno/externo, mais frequente na maioria dos estudos com o construto, tem uma das primeiras referências em Crites (1969), 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” (p. 109). Por sua vez, O’Leary (1974) não se refere a barreiras da carreira mas a barreiras às aspirações profissionais, as quais eram consideradas factores internos ou externos ao indivíduo, que inibiam a expressão de aspirações elevadas ou limitavam o acesso a determinadas objectivos profissionais. Também Manuele-Adkins (1992) 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 relativas à falta de oportunidades. Ainda nesta linha, Holland, Daiger e Power (1980) definiram barreiras como “a percepção de obstáculos externos a um objectivo profissional escolhido (p. 1)”, enquanto McAuliffe (1992) 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) define as barreiras da carreira 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” (p. 7). Por fim, Lent, Brown e Hackett (2000) 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), Swanson e Tokar (1991b) consideraram mais adequada a caracterização do construto de barreira em múltiplos componentes. Justificaram-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), 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), quando 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 profissional) 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 & Woitke, 1997, p. 446) em que o critério de interno/externo está presente. Esta é a definição de barreiras da carreira adoptada para o desenvolvimento do IPBC.

Estes autores referem que 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 & Woitke, 1997) pois 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. Este alerta de Swanson e Woitke deverá ser considerado por todos os que utilizarem o IPBC na investigação e na prática da psicologia vocacional.

Em síntese, pode dizer-se que actualmente 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.

O processo de percepção de barreiras da carreira

A clarificação do conceito de barreira da carreira foi o primeiro momento para a fundamentação teórica do IPBC. O segundo, prendeu-se com a compreensão dos diferentes processos associados à percepção de barreiras. Como se verificará mais à frente, a teorização sobre o processo de percepção de barreiras fundamentou a construção do IPBC, especialmente, na definição de uma modalidade de resposta que considerasse os dois momentos em que a percepção de barreiras ocorre.

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 & Tokar, 1991a, 1991b; Swanson et al., 1996) e fundamentados na abordagem sócio-cognitiva da carreira (Lent, Brown & Hackett,

1994) propuseram a primeira conceptualização do processo de percepção de barreiras. Consideraram que este processo ocorre em dois momentos. No primeiro, 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. Isto é, espera-se que indivíduos com expectativas de auto-eficácia altas tendam a perceber menor número de barreiras ou a minimizar o grau de dificuldade das que são percebidas. Nestes casos, a percepção de barreiras pode mesmo funcionar como desafio 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 (Cardoso & Moreira, 2009).

A percepção de barreiras no desenvolvimento de carreira dos indivíduos

Um entendimento do construto de barreira da carreira exige situá-lo no quadro mais alargado do comportamento vocacional e do desenvolvimento de carreira dos indivíduos. Esta tarefa foi concretizada por Lent, Brown e Hackett (1994) com a formulação da Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira, matriz teórica em que a percepção de barreiras tem sido mais estudada e que fundamentou a construção do IPBC.

Na perspectiva sócio-cognitiva da carreira (Lent et al., 1994; 2000) considera-se que características pessoais e contextuais influenciam as experiências de aprendizagem dos indivíduos e, conseqüentemente, as suas expectativas de auto-eficácia e de resultado. Estas crenças levam que os indivíduos tendam a preferir actividades face às quais se sintam mais confiantes e/ou esperem resultados positivos. Por sua vez, interesses por tais actividades influenciam a formulação de objectivos nesse sentido e conduzem a comportamentos que os permitam concretizar. A estes comportamentos correspondem experiências de desempenho mais ou menos positivas que, retroactivamente, levam à reavaliação das crenças de auto-eficácia e de resultado e, conseqüentemente, da escolha feita. No entanto, estes investigadores também consideram que a relação entre interesses, objectivos e acções para os implementar não é sempre linear, devido à percepção que os indivíduos têm 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.

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. Assim, para Lent e colaboradores (2000) 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 a curto prazo (percepção de barreiras) diferentes.

A avaliação da percepção de barreiras da carreira

Os desenvolvimentos teóricos sobre percepção de barreiras foram um importante contributo para a construção de medidas do construto capazes de testar as hipóteses sócio-cognitivas quanto ao papel das variáveis do contexto nas escolhas da carreira. A avaliação da percepção de barreiras 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 surgem os primeiros instrumentos standardizados. A primeira medida standardizada 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 Perception of Barriers Scale (POB; McWhirter, 1997), o Perception of Educational Barriers (PEB; McWhirter, Rasheed, & Crothers, 2000) e o Career Barriers Inventory (CBI; Swanson et al., 1996), inspiradas na Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira.

O POB, dirigido a jovens que frequentam o ensino secundário (McWhirter, 1997), avalia barreiras relativas a discriminação sexual e étnica no ensino superior, na transição para o mundo do trabalho e no mundo do trabalho. A cada um destes momentos da carreira correspondem três escalas que estruturam os 24 itens da escala completa. Esta medida evidencia limitações, por não incluir itens que avaliassem a natureza das barreiras associadas à família (McWhirter, 1997). Por sua vez, o PEB é um instrumento que avalia barreiras específicas a estudos pós ensino secundário, desenvolvido a partir do POB (McWhirter, 1997). Também dirigido a jovens do ensino secundário, 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. Esta modalidade de resposta, considerando o processo de percepção de barreiras, não foi empiricamente validada. Estudos de análise factorial evidenciaram resultados apontando para uma estrutura unifactorial, revelando que o PEB avalia um só construto, em vez de três aspectos diferentes da percepção de barreiras. Possivelmente, o facto dos participantes terem que responderem por três vezes aos mesmos 28 itens levava-os a sentirem-se

confusos e a considerarem as três dimensões da percepção de barreiras como idênticas (McWhirter et. al., 1997; 2000). Estes resultados levaram que, na construção do IPBC, optasse por outra modalidade de resposta que considerasse os dois momentos em que ocorre o processo de percepção de barreiras.

O CBI, dirigido a universitários e adultos, surgiu da necessidade de construir um instrumento psicometricamente sólido que permitisse avaliar um universo alargado de barreiras relacionadas com a carreira (Swanson & Tokar, 1991b). Entretanto, a necessidade de proceder à revisão do CBI, por ser uma prova muito extensa, exigindo tempos de aplicação longos, e haver algumas das escalas com mais itens do que os considerados necessários para medir as respectivas dimensões do construto, levaram à revisão do inventário. O Career Barriers Inventory – Revised (CBI-R: Swanson & Daniels, 1996) é 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. Aos sujeitos é pedido que assinalem, numa escala de sete pontos (1 - “Não dificultará de modo nenhum” a 7 – “Dificultará completamente”), o grau em que cada barreira dificultará a sua progressão na carreira.

O CBI-R 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. Estas razões levaram que a construção do IPBC se inspirasse na estrutura do CBI-R. Tal está especialmente presente nos seguintes aspectos: a) os itens IPBC 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) alguns itens terem sido adaptados do CBI-R por terem um conteúdo conceptualmente pertinente para a população a estudar; c) os sujeitos terem que indicar numa escala de sete pontos o grau de dificuldade da barreira. A esta opção metodológica acrescentavam-se outras vantagens como a possibilidade de ter uma medida estandardizada do construto de barreira da carreira que: 1) avaliasse um universo alargado de barreiras da carreira em adolescentes portugueses, e 2) facilitasse a análise comparativa de resultados obtidos entre adolescentes e adultos, e entre participantes, neste caso, de língua portuguesa e participantes de países de língua inglesa, onde a generalidade da investigação tem sido realizada.

Resultados da investigação sobre percepção de barreiras da carreira em adolescentes

A investigação mostra que, desde cedo, os adolescentes têm consciência de barreiras ao seu desenvolvimento de carreira (Cardoso, 2006; Creed, Patton & Bartrum 2004; Hill, Ramirez, & Dumka, 2003; Lokan & Fleming, 1994, McWhirter, Torres & Rasheed, 1998) e que este tipo de representações se relaciona negativamente com o envolvimento com a escola e com as perspectivas que têm da sua carreira no futuro (Kenny, Blustein,

Chaves, Grossman & Gallagher, 2003). A investigação mostra que, tal como os adultos, as representações que os jovens têm dos obstáculos à sua carreira reflectem especificidades do grupo de pertença: 1) os indivíduos do género feminino têm habitualmente resultados mais elevados do que os do género masculino, nas diferentes escalas de avaliação da percepção de barreiras da carreira (Cardoso, 2006; Cardoso & Ferreira Marques, 2001; McWhirter, 1997); 2) a discriminação sexual e o conflito de papéis são tipos de barreiras que tendencialmente diferenciam significativamente rapazes e raparigas, enquanto que a discriminação étnica é o tipo de barreira que se pode considerar específica dos jovens etnicamente minoritários (Cardoso, 2006; Cardoso & Ferreira Marques, 2001; McWhirter, 1997).

Outro padrão que os resultados evidenciam é o de que as diferenças na percepção de barreiras em função do nível de escolaridade são mais de grau do que de tipo (Cardoso, 2006; Miller & Wells, 1988; Patton, Creed & Warson, 2003). Isto é, o carácter situacional e específico das barreiras da carreira leva que os adolescentes percebam diferentes obstáculos em função das diferentes tarefas de desenvolvimento com que esperam confrontar-se: 1) o acesso ao ensino superior dificultado pelas classificações no ensino secundário (Cardoso, 2006); 2) a conclusão dos estudos dificultada por limitações económicas, pela pressão dos pares (Hill et al., 2003; Robbins, Wallis & Dunston, 2003), pela falta de tempo, ou falta de competências (Robbins et al., 2003); 3) a transição para o mundo do trabalho ser dificultada por barreiras relativas à precariedade dos vínculos laborais, como trabalhar sem contrato ou com contratos muito limitados no tempo (Cardoso, 2007/2008); 4) no percurso profissional consideram a possibilidade de diferentes formas de discriminação sexual, étnica e o conflito entre o papel de trabalhador e o familiar, constituírem-se como principais barreiras da carreira (Cardoso, 2007/2008; Cardoso & Ferreira Marques, 2001).

Relativamente ao processo de percepção de barreiras, os resultados da investigação mostram haver uma relação inversa entre expectativas de auto-eficácia e percepção de barreiras (Brown, Reedy, Fountain, Johnson & Dichiser, 2000; Bulger & Mellor, 1997; Creed & Patton, 2003; Flores & O'Brien, 2002; Lent, Brown, Brenner, Chopra, Davis, Talleyrand & Suthakaran, 2001; Luzzo, 1996; McWhirter, Rasheed & Crothers, 1997).

Os dados da investigação também confirmam a perspectiva sócio-cognitiva da carreira quanto às barreiras da carreira serem variáveis do contexto que influenciam as escolhas da carreira, moderando a relação dos interesses com os objectivos e destes com as acções para os implementar (Lent, Brown & Hackett, 1994; 2000). Também confirmam a importância das expectativas da auto-eficácia moderando este efeito da percepção de barreiras (Lent, Brown, Brenner, Chopra, Davis, Talleyrand & Suthakaran, 2001; Lent, Brown, Nota & Soresi, 2002; Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons & Treistman, 2003). A importância das expectativas de auto-eficácia moderando o efeito da percepção de barreiras noutras variáveis também permite explicar que a percepção de barreiras se associe à indecisão vocacional em indivíduos com baixas expectativas de auto-eficácia (Larson & Majors, 1998; Patton, Creed, & Watson, 2003) ou que em jovens com elevadas expectativas de auto-eficácia tenda a estimular atitudes de planeamento da carreira, enquanto que nos indivíduos com baixas expectativas de auto-eficácia, a percepção

de barreiras tenda a inibir atitudes de planeamento e exploração da carreira (Cardoso & Ferreira Marques, 2001; Cardoso & Moreira, 2009; Luzzo, 1995, Luzzo & Hutcheson, 1996).

3. Material do teste

Além deste manual que contém a fundamentação teórica da prova, os dados normativos, os procedimentos de aplicação, cotação e interpretação dos resultados, o material do teste é constituído por um caderno de seis páginas e folha de respostas. No caderno começa-se por apresentar o instrumento, seguindo-se a página de instruções que inclui uma explicação da tarefa a realizar e a indicação da modalidade de resposta a utilizar. Nas restantes páginas apresentam-se os 74 itens. A folha de respostas tem na parte superior um cabeçalho onde se indica informação demográfica, seguindo-se cada um dos itens (só o número) com a respectiva escala de intervalos de 7 pontos onde se registam as respostas. Será ainda necessário material auxiliar: um lápis e uma borracha, bem como uma superfície plana que o sujeito possa utilizar para responder ao teste.

4. Aplicação da prova

Atendendo aos estudos de validade e aos dados normativos obtidos, a aplicação é especialmente recomendada a adolescentes que frequentem o 9º e o 12º ano de escolaridade. A prova poderá ser utilizada por psicólogos e outros técnicos que trabalhem no âmbito do desenvolvimento vocacional de adolescentes.

As condições de aplicação são genericamente as mesmas que se devem observar aquando da aplicação de qualquer prova psicológica. O ambiente deve ser tranquilo e devem evitar-se interrupções. Os sujeitos devem, tanto quanto possível, estar motivados e tranquilos quanto à aplicação e ao uso dos resultados, de modo a evitar estilos inadequados de resposta, como o da resposta ao acaso ou o da deseabilidade social. Não há tempo limite de aplicação.

A aplicação pode ser individual ou colectiva. As instruções do teste estão impressas na folha de respostas. Como acontece com outras provas deste tipo podem ser lidas pelo examinador ou, em alternativa, pelo jovem, sendo o momento oportuno para esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir. É importante haja uma boa compreensão da tarefa antes de começar a responder. A pessoa deve preencher depois o cabeçalho com os seus elementos pessoais. É aconselhável que o examinador monitorize de forma não intrusiva o desempenho do jovem, especialmente no início da aplicação. No final da aplicação deve o examinador fazer uma breve inspecção da folha de resposta e verificar se os itens foram adequadamente respondidos. No caso de diversos itens não terem sido respondidos, a pessoa deve ser convidada a responder.

Na prática da educação e do aconselhamento de carreira, a avaliação da percepção de barreiras a partir de um inventário como o IPBC tem vantagens de: (1) permitir uma ampla caracterização das variáveis que podem dificultar a concretização dos projectos vocacionais; (2) identificar padrões de barreiras da carreira que funcionam como referencial para estruturar intervenções promotoras de crenças (expectativas de auto-eficácia, expectativas de resultado e estilos atribucionais), atitudes (planeamento e exploração na carreira) e competências favoráveis à construção de projectos vocacionais realistas da população em geral e, em particular, das populações em maior risco de segregação no mundo do trabalho (Albert & Luzzo, 1999; Betz, 1992; Brown & Lent, 1996; London, 1998; Luzzo, 2000; Savickas, 2005; Sullivan & Mahalik, 2000). Para concretizar estes objectivos, os resultados do IPBC podem ser utilizados em diferentes momentos do processo de ajuda. Com grupos, o psicólogo pode começar por dialogar com os jovens sobre a diferenciação entre barreiras internas e externas. Depois, fazer uma avaliação colectiva da percepção de barreiras. Seguidamente, seleccionar algumas das barreiras mais significativas e dialogar sobre possíveis estratégias para lidar com as mesmas. Para tornar a actividade mais real, pode pedir aos participantes que falem de algumas barreiras experienciadas e dos comportamentos para as ultrapassar.

Num processo de aconselhamento individual, quando a pessoa já formulou os seus objectivos de carreira, os resultados da avaliação da percepção de barreiras podem ser utilizados para facilitar um planeamento de carreira mais acurado e, conseqüentemente, facilitar a concretização de projectos vocacionais.

5. Cotação

A cotação é um procedimento simples que consiste em somar as pontuações dos itens de cada uma das escalas e dividir pelo número total de itens dessa escala. Esta média corresponde ao resultado que deve depois ser convertido num valor percentílico, usando, para o efeito, as tabelas que constam da parte III deste manual. Deste modo, será possível observar o tipo de barreiras mais esperadas pelo jovem, ao seu desenvolvimento de carreira.

6. Interpretação

A interpretação dos resultados do IPBC pressupõe o conhecimento dos fundamentos teóricos subjacentes à construção do inventário, apresentados no ponto 2 deste manual. O que aqui se apresenta é apenas um breve corolário dessa fundamentação. Também se recomenda que o intérprete tenha uma adequada formação em psicologia vocacional e em avaliação psicológica.

Dada a natureza multidimensional do construto de barreira da carreira, a análise dos resultados deverá atender aos obtidos em cada uma das escalas e não a um resultado total do IPBC. Por sua vez, o carácter situacional da percepção de barreiras da carreira e o papel moderador que as expectativas de auto-eficácia têm neste tipo de representações levam que resultados elevados ou baixos, na generalidade das escalas, devem ser interpretados cautelosamente.

Os resultados altos, tendem a ser expressão de baixas expectativas de auto-eficácia uma vez que a investigação mostra que as pessoas mais auto-confiantes tendem a esperar menos obstáculos ao seu desenvolvimento da carreira (Bulger & Mellor, 1997; Flores & O'Brien, 2002; Lent et al., 2001; Luzzo, 1996; Luzzo & McWhirter, 2001; McWhirter et al., 1997). No entanto, é possível que jovens com grande investimento na sua carreira também tendam a planear mais e, conseqüentemente, tenham maior percepção de barreiras sem que isso corresponda a baixas expectativas de auto-eficácia (Cardoso & Moreira, 2009). Ao invés, resultados baixos na generalidade das escalas tendem a apontar para jovens com bons níveis de auto-eficácia nos diferentes papéis que a sua carreira envolve. No entanto, também é possível encontrar estes resultados em jovens com algum desinvestimento nos estudos, com dificuldades em se projectar no futuro e/ou pouco motivados ao planeamento da carreira. Nestes casos, as respostas podem expressar a negação do problema.

Decorre do anterior que a interpretação dos resultados não só deverá considerar a atitude do sujeito quando da aplicação mas também outras variáveis influentes do processo de percepção de barreiras, de que se destacam: (a) os níveis de confiança e de optimismo relativamente a si e ao seu futuro, (b) a capacidade e a abertura a projectar-se no futuro, (c) os níveis de planeamento e de exploração da carreira do sujeito. O destaque dado a estas variáveis resulta da percepção de barreiras, enquanto dimensão do planeamento da carreira, ser uma componente da perspectiva temporal do futuro que, em estreita relação com as restantes componentes 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; Paixão, 2004).

A análise dos resultados ao nível das escalas, especialmente as relativas a barreiras internas, pode dar indicadores sobre variáveis pessoais subjacentes às dificuldades na construção de projectos vocacionais. Deste modo, abre-se espaço a uma avaliação mais focalizada a partir de entrevista ou recorrendo a medidas específicas às dimensões psicológicas em causa.

A análise dos resultados ao nível das escalas deverá ser complementada pela análise mais específica dos itens com pontuações elevadas em cada categoria. Este tipo de abordagem tem a vantagem de facilitar a interpretação dos resultados e de revelar especificidades não constatadas a partir de uma análise "homogenizante" dos resultados.

PARTE 2: DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DA PROVA

7. Estudos prévios

Escrita e selecção inicial dos itens e aplicação experimental

Como anteriormente foi referido, a construção do IPBC, fundamenta-se teoricamente na conceptualização sóciocognitiva do processo de percepção de barreiras (Lent, Brown & Hackett, 1994; 2000; Swanson et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997) e metodologicamente na construção do Career Barriers Inventory - Revised (CBI-R: Swanson et al., 1996). Foram três as justificações para esta opção metodológica: a) até à data era a primeira medida que avaliava de forma compreensiva as barreiras da carreira; b) a avaliação considerava os dois momentos em que ocorre o processo de percepção de barreiras (avaliar se determinada condição é barreira e, posteriormente, em que grau pode dificultar o desenvolvimento da carreira); c) uma medida para adolescentes com estrutura similar ao CBI-R, facilitaria a comparação de resultados obtidos com adultos e adolescentes.

A partir da revisão bibliográfica, da análise aos itens do Career Barriers Inventory – R (Swanson et al., 1996), do Perception of Barriers Scale (POB; McWhirter, 1997), e do Perception of Educational Barriers (PEB; McWhirter et al., 2000) e da experiência de intervenção em educação e aconselhamento de carreira com adolescentes foi possível seleccionar um grande número de itens. Estes foram organizados em dimensões de acordo com as escalas estabelecidas para o CBI-R pois estas eram suficientemente abrangentes para incluir as dimensões e itens retirados da revisão da literatura. Ao mesmo tempo, permitiam manter o critério de coerência conceptual com o modelo de Jane Swanson.

A intenção de estabelecer uma lista exaustiva de barreiras levou que na mesma categoria surgissem itens de conteúdo redundante ou muito próximo. O facto abona em favor da exaustividade da selecção efectuada, ou seja, em favor da representatividade do conjunto de itens daí resultante, relativamente ao construto a medir (Anastasi & Urbina, 1997). Posteriormente, em cada categoria, retiraram-se os itens redundantes ou de conteúdo próximo o que levou à selecção de 90 itens organizados nas seguintes dimensões: Dificuldades na Tomada de Decisão (11 itens), Falta de Confiança (7 itens), Insatisfação com a Carreira (5 itens), Preparação Inadequada (7 itens), Discriminação Sexual (6 itens), Discriminação Racial (5 itens), Desencorajado na Escolha de Carreiras não Tradicionais (5 itens), Desaprovação por Pessoas Significativas (6 itens), Conflito Entre as Exigências da Carreira e os Filhos (6 itens), Conflito de Papéis Múltiplos (12 itens), Dificuldade/ Problemas de Saúde (3 itens), Restrições do Mercado de Emprego (6 itens), Dificuldades de Socialização/Redes (6 itens) e Discriminação por Outros Factores (5 itens). Nesta estruturação não foi possível respeitar o critério da igualdade do número de itens por categoria, de modo a conferir igual representatividade das escalas na globalidade do inventário. Isto porque, de acordo com a revisão bibliográfica, uma caracterização completa de determinadas categorias implicavam maior número de barreiras, pelo que a exclusão de itens iria empobrecer o universo de barreiras a avaliar (validade de conteúdo).

Na redacção dos itens, procurou-se que a linguagem expressasse barreiras que pudessem ser igualmente respondidos por rapazes e raparigas. Redigiram-se frases claras, com terminologia tanto quanto possível próxima do vocabulário dos jovens de modo a melhorar

a validade facial dos itens. Manteve-se a estrutura sintáctica utilizada no CBI-R. Procurou-se, ainda, que os itens reflectissem barreiras relativas a diferentes experiências esperadas ao longo da carreira: (a) na transição para formação após o ensino secundário (ex: “Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o Ensino Secundário”), (b) na transição para o mundo do trabalho (ex: “Ter dificuldade em encontrar trabalho devido à falta de emprego”), (c) no percurso profissional (ex: “Não ter a experiência profissional necessária para a profissão que desejo”) e (d) experiências de discriminação no exercício da actividade profissional (ex: “Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de sexo oposto”).

A escala de resposta é semelhante à do CBI-R. Aos indivíduos é pedido que assinalem, numa escala de sete pontos (1 - “Não é ou não será uma barreira” a 7 - “Dificultará completamente”), o grau em que cada barreira dificulta a progressão na carreira. A formulação das alternativas de resposta procurou ser coerente com a conceptualização do processo de barreiras na carreira (Swanson et al., 1996), levando o sujeito a reflectir para cada afirmação se será ou não uma barreira para si, e em caso afirmativo, em que grau essa barreira dificultará a progressão na carreira.

Um dos problemas que se colocava, era o de conseguir equidistância conceptual nas várias alternativas de resposta, isto é, conseguir linguagem que diferenciasses os graus de dificuldade 2 e 3, e 5 e 6. A solução encontrada implicou apresentar a modalidade de resposta:

Não é ou não será uma barreira	Dificultará pouco		Dificultará moderadamente	Dificultará muito		Dificultará completamente
1	2	3	4	5	6	7

Seguidamente, especificava-se a diferenciação das respostas na folha de instruções: Assinalar 2 ou 3 caso considere que **Dificultará um pouco** mas com o 3 a significar um pouco mais dificultador do que 2; e Assinalar 5 ou 6 quando considerar que a barreira **Dificultará muito** mas sendo 6 mais dificultador do que 5. O arranjo gráfico da escala reforçava esta ideia pois as palavras Dificultará um pouco e Dificultará muito foram respectivamente colocadas entre os números dois e três e cinco e seis.

Depois de operacionalizados, os itens foram aleatoriamente ordenados no inventário, evitando-se o emparelhamento de itens da mesma categoria de modo a reduzir quaisquer efeitos parasitas ao nível da validade convergente e divergente dos itens da prova.

Para esclarecer acerca da eficácia das instruções, clareza dos itens, sua adequação à população-alvo e tempo de resposta, procedeu-se a uma aplicação experimental do inventário a dois grupos de dez alunos do 9º e do 12º anos de escolaridade, aleatoriamente escolhidos.

Desta primeira avaliação, foi possível perceber que as instruções levavam a respostas que não traduziam a realidade que se desejava avaliar. Nas instruções, 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”. Tal, levava que a generalidade dos participantes face a afirmações que, no seu caso, nem no presente nem no futuro representavam barreiras, imaginassem caso fossem barreiras em que grau dificultaria a progressão na carreira. Isto é, os alunos eram levados a construir realidades que não as suas. Para ultrapassar esta dificuldade e evitar que os participantes criassem situações hipotéticas que não estavam a viver ou que pensavam não viver no futuro, acrescentou-se um exemplo e a instrução que se segue:

Exemplo – “*Não gostar dos meus estudos*”

“Atenção, para cada uma das barreiras não responda imaginando situações que não está a viver ou que não pensa vir a viver. No exemplo acima, se é uma pessoa que gosta dos seus estudos, não imagine “se eu não gostasse dos meus estudos em que grau tal seria uma barreira para mim”. Responda de acordo com a sua realidade”.

Houve ainda a possibilidade de clarificar a palavra “precário”. Relativamente à palavra “cônjuge” surgiram algumas dúvidas mas optou-se por não alterá-la uma vez não se terem encontrado melhores alternativas. A solução passa por esclarecer oralmente, durante a aplicação, se surgissem dúvidas.

Primeiro estudo da versão experimental do IPBC

O primeiro estudo da versão experimental do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC), teve como objectivo testar as características métricas dos itens desta versão e a sua consistência interna antes da recolha de dados normativos e do estudo de outras características psicométricas da prova, nomeadamente da sua validade (Cardoso, 1999).

Amostra

Participaram neste estudo 498 adolescentes frequentando o 12^o ano de escolaridade em cinco escolas secundárias, escolhidas por conveniência do autor. Dos participantes, 254 eram do sexo feminino e 244 eram do sexo masculino. A sua idade oscilava entre os 17 e 23 anos ($M=18,5$ e $SD=1,29$).

Medidas

Percepção de barreiras da carreira – utilizou-se a versão experimental do Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira (IPBC) organizado para o efeito.

Planeamento e exploração da carreira – utilizaram-se as escalas com o mesmo nome do Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI) na versão para alunos do ensino secundário (Ferreira Marques & Caeiro, 1981). Este instrumento corresponde à versão portuguesa do Career Development Inventory - CDI (Super; Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers, 1979). A escala de Planeamento da Carreira é de atitudes e avalia o grau de consciência da necessidade de tomar decisões na carreira e o grau de envolvimento no planeamento da carreira. Por exemplo, se o indivíduo é capaz de se perspectivar no futuro e prever os passos necessários à concretização dos seus planos de carreira. A escala de

Exploração da Carreira também é atitudinal e avalia o grau em que o jovem está “aberto ou apto a utilizar os recursos disponíveis para a orientação” (Super, 80/81/82, 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.

Resultados

Começou-se com a análise da estrutura do IPBC para, a partir das escalas factorialmente organizadas, estudar os itens. Neste sentido, fez-se uma análise factorial em componentes principais às 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. A combinação destes critérios permitiu ultrapassar as limitações da utilização de um só método de extracção do número de factores (Tinsley & Tinsley, 1987).

Obtiveram-se nove factores que originaram as escalas do IPBC: 1) Conflito de Papéis/Saúde, 2) Falta de Confiança, de Interesse e de Experiência, 3) Auto-Conceito, 4) Discriminação, 5) Desaprovação por Pessoas Significativas, 6) Indecisão/Restrições ao Emprego ou Formação, 7) Limitações na Formação Escolar e Profissional, 8) Falta de Suporte, 9) Múltiplas Barreiras. As escalas assim obtidas, explicavam 53.7% dos resultados. Apresentavam entre si relações muito próximas, expressas 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 explicava 61.9% da variância dos resultados.

Seguidamente, fez-se o estudo da consistência interna das escalas. Primeiro calculou-se o coeficiente alfa de Cronbach para as diferentes escalas para se saber, independentemente do constructo que é avaliado, se os itens que compõem cada uma das escalas do inventário, o avaliam de forma consistente (Nunnally, 1978). Os resultados obtidos evidenciaram bons indicadores de consistência interna, entre .70 e .93, sendo a mediana de .85. A análise do contributo de cada item para a precisão da sua escala evidenciou que só os itens 79, na escala de Discriminação, 71, na escala Desaprovação por Pessoas Significativas, e 81, na escala Falta de Suporte nas Escolhas de Carreira, aumentavam ligeiramente o coeficiente de precisão do resultado da respectiva escala se fossem retirados.

Seguiu-se a avaliação dos itens em termos da sua validade convergente (i.e. correlação média dos itens com o total da sua escala quando desse total não fazia parte o item e quando fazia parte). De acordo com Kline (1998), itens com valores de correlação inferiores a 0,30 deverão ser eliminados, uma vez que serão, provavelmente, pouco discriminativos. Depois, fez-se a avaliação da validade discriminante através de estudos de correlação dos itens de cada escala com o total das restantes escalas. O conjunto de resultados revelou bons indicadores da homogeneidade dos itens nas respectivas escalas.

Tal como os indicadores de consistência interna, também os de validade do IPBC foram promissores. As escalas do IPBC revelaram-se sensíveis a diferenças de género, de idade e de escolaridade, o que se constituiu como indicador da validade de construção da prova para diferenciar grupos de indivíduos segundo uma lógica conceptual (Cardoso & Ferreira Marques, 2001). No mesmo sentido, também se obtiveram 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 em acordo com teorização quanto à percepção de barreiras ser um dos aspectos que caracteriza o planeamento na carreira (Super & Overstreet, 1960).

Segundo estudo da versão experimental do IPBC

Numa segunda investigação (Cardoso, 2006) procurou-se obter dados que complementassem os anteriores e fundamentassem uma revisão do inventário, nomeadamente a redução do número de itens. Nesse sentido, considerou-se uma amostra com características ainda não estudadas com o IPBC: jovens do 9.º ano de escolaridade e pertencentes a diferentes grupos étnicos. Neste caso, procurava-se testar a validade dos itens relativos à discriminação étnica enquanto barreira da carreira. Também se estudou a relação do construto de percepção de barreiras com o de auto-eficácia, aspecto conceptualmente relevante (Swanson et al. 1996).

A natureza desta investigação levou que se mantivessem os itens que na investigação precedente haviam evidenciado “fragilidades” psicométricas, nomeadamente os itens 71, 79 e 81.

Amostra

Participaram 457 estudantes, do 9º ano de escolaridade, 248 (54,3%) raparigas e 209 (45,7%) rapazes. Quanto ao grupo étnico: 286 (62,6%) eram Euro-Portugueses (brancos naturais de Portugal), e 171 (37,4%) eram estudantes negros de origem africana. Entre estes, 102 (22,3%) eram Afro-Portugueses (africanos negros nascidos em Portugal) e 69 (15,1%) eram nascidos em países africanos. A idade dos participantes variava entre os 13 e os 19 anos ($M = 14,9$ $DP = 0,69$). Os rapazes ($M = 15,2$ anos) eram significativamente mais velhos do que as raparigas ($M = 14,7$ anos), $t(455) = 4,42$, $p < .01$. Por sua vez, os participantes de etnia africanicana ($M = 15,4$ anos) eram significativamente mais velhos do que os Euro-Portugueses ($M = 14,7$ anos), $t(455) = -6,13$, $p < .01$. Seleccionaram-se escolas dos concelhos do Almada, Barreiro, Palmela, Seixal e Setúbal, e turmas, onde havia maiores probabilidades de envolver participantes de origem africana.

Medidas

Percepção de barreiras da carreira – utilizou-se a versão experimental do Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira (IPBC) organizado para o efeito.

Auto-eficácia nos papéis da carreira – utilizou-se o Inventário de Crenças de Auto-Eficácia nos Papéis da Carreira (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). É 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.

Resultados

A análise dos resultados visou fundamentar uma revisão desta versão experimental do IPBC quanto à elaboração de uma forma mais reduzida e estruturação de escalas com conteúdo mais diferenciado. Para decidir que itens retirar atendeu-se, primeiramente, ao critério empírico. Nesse sentido, analisou-se a estrutura factorial do IPBC seguindo a metodologia da investigação adoptada, no estudo prévio, com a amostra do 12º ano. 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 explicavam 49.87% da variância dos resultados. Cinco destes factores possuíam 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 foram o primeiro e o quinto factores, com itens cujo conteúdo congregava vários factores do estudo anterior.

A análise comparativa das soluções factoriais obtidas com a amostra do 12º ano (Cardoso, 2006) e com a amostra de participantes do 9º ano de escolaridade levou que se eliminassem 7 itens porque o seu valor próprio era inferior a 0.40 nas duas amostras e, ainda, um item que nas duas investigações baixava a precisão do factor a que pertencia, quando estava presente.

Depois consideraram-se critérios qualitativos para decidir sobre os itens a reter. Deste modo, eliminaram-se oito itens com conteúdo redundante e cinco com conteúdo considerado ambíguo.

A fase seguinte de revisão da versão experimental do IPBC foi a da estruturação de novas escalas. O ponto de partida foi o critério empírico. Neste sentido, colocaram-se na mesma escala os 59 itens que, nas duas amostras, surgiam no mesmo factor. O segundo critério, relativo ao conteúdo dos itens, levou que 10 itens que saturavam em diferentes factores fossem colocados em escalas cujo conteúdo se ajustava mais. Por exemplo, na versão original o item “Ter dificuldade em planear a minha carreira devido à instabilidade na economia do país” que saturava num factor residual com conteúdo heterogeneo foi colocado numa escala com conteúdo relacionado. O critério de conteúdo também levou à 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 opção metodológica, na linha dos trabalhos de Swanson e colaboradores (1996), aquando da revisão do CBI, permite obter resultados mais diferenciados e com maiores possibilidades de aplicação na investigação e na prática da psicologia vocacional.

Este processo permitiu seleccionar 68 itens organizados em 11 escalas: Discriminação Geral (3 itens), Discriminação Sexual (7 itens), Discriminação Étnica (5 itens), Falta de Apoio (8 itens), Saúde (5 itens), Conflito de Papéis (15 itens), Restrição de Oportunidades (4 itens), Indecisão (3 itens), Limitações na Formação (6 itens), Falta de Confiança (7 itens) e Falta de Interesse (5 itens).

Seguidamente fizeram-se estudos da consistência interna da nova versão do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC) considerando os dados obtidos na primeira investigação, com a amostra de estudantes do 12^o ano, e os obtidos com a amostra de estudantes do 9^o ano.

Os resultados evidenciaram bons indicadores de consistência interna das escalas do IPBC. Os coeficientes de precisão (alfa de Cronbach), para os dados da primeira investigação com jovens do 12^o ano de escolaridade, foram entre .71 e .91, e entre .75 e .91 para os dados da segunda investigação com jovens do 9^o 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 e as correlações médias inter-itens maiores que .20 e menores que .50, nos dados das duas investigações, respectivamente (Cardoso, 2006). No entanto, as escalas apresentavam entre si correlações elevadas em ambos os estudos. Na investigação com jovens do 12^o ano de escolaridade, a correlação média entre os resultados das escalas foi de .59, oscilando entre .27 e .85, enquanto que na investigação com jovens do 9^o ano de escolaridade, as correlações entre as escalas variavam entre .42 e .82, sendo a correlação média de .66.

Os resultados também evidenciaram que as escalas eram sensíveis à avaliação de diferenças de género e étnicas, na amostra estudada. Tal como em investigações noutros países, os resultados mostraram que os adolescentes portugueses têm representação das barreiras à sua carreira, as quais reflectem especificidades de género e do grupo étnico de pertença.

Quando os resultados do IPBC e do ICARPC foram relacionados, emergiram indicadores de validade construto e de validade discriminante das duas medidas. As escalas dos dois inventários apresentaram 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; Swanson et al., 1996; 1997). No entanto, tal como noutros estudos (Brown et al., 2000; Bulger & Mellor, 1997; Flores & O'Brien, 2002; Lent et al., 2001; Luzzo, 1996; Luzzo & McWhirter, 2001; McWhirter et al., 1997), essa relação não é acentuada. 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.

De modo a melhorar a precisão e a validade de conteúdo da prova foram acrescentados três itens à escala de Indecisão, dois à escala de Falta de Suporte e um item à escala de Falta de Interesse, levando que a forma definitiva do IPBC fosse constituída por 74 itens. Na tabela 1 encontram-se as 11 escalas e os respectivos itens da versão final.

Tabela 1: Escalas do IPBC e respectivos itens

Escalas	Itens
1. Discriminação Geral (3 itens)	49, 55, 74
2. Discriminação Sexual (7 itens)	9, 15, 25, 34, 51, 58, 64
3. Discriminação Étnica (5 itens)	5, 16, 35, 50, 65
4. Falta de Suporte (10 itens)	3, 7, 17, 18, 26, 57, 61, 68, 69, 70
5. Saúde (5 itens)	8, 20, 24, 38, 54
6. Conflito de Papéis (15 itens)	19, 27, 28, 29, 36, 37, 42, 44, 45, 52, 53, 60, 66, 67, 72
7. Restrição de Oportunidades (4 itens)	21, 22, 30, 48
8. Indecisão (6 itens)	1, 5, 13, 23, 31, 39
9. Limitações na Formação (6 itens)	4, 14, 33, 40, 41, 43
10. Falta de Confiança (7 itens)	2, 11, 32, 46, 56, 59, 62
11. Falta de Interesse (6 itens)	10, 12, 47, 63, 71, 73

8 – Obtenção de dados normativos

Numa terceira investigação o objectivo foi o de recolher dados que permitissem estudar as características psicométricas da versão final do IPBC e organizar normas. Nesse sentido, a organização da amostra teve em conta as considerações gerais feitas por Ferreira Marques (1969) sobre problemas de amostragem na aferição de testes. 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.

Sendo a população alvo a dos estudantes do 9º e 12º anos de escolaridade, nas diferentes vias e agrupamentos de estudos do sistema educativo português (Cursos Científico-Humanísticos, Cursos Tecnológicos e Curso Profissionais), fez-se uma estratificação da amostra de acordo com o género dos participantes, o seu nível de escolaridade e o tipo de estudos que frequentavam, relativamente às regiões do Alentejo Central e da Península de Setúbal, por razões de conveniência, a partir das Estatísticas da Educação.

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).

Para um 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. Relativamente aos alunos do 12º ano, também para um total de 500 participantes, estabeleceu-se a proporcionalidade quanto ao tipo de estudos frequentado. Primeiro considerando os alunos matriculados nos Cursos Científico-Humanísticos e nos Cursos Tecnológicos e/ou Cursos Profissionais. Depois, para cada uma das 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 foi considerado, porque algumas investigações referem a escolha de estudos ou de profissões não tradicionais associada a representações de discriminação enquanto barreiras da carreira (Betz & Hackett, 1981; Swanson et al., 1996; Swanson & Woitke, 1997), e o IPBC tem itens cujo conteúdo avalia esta forma de discriminação.

O conjunto de ponderações realizadas permitiu estruturar a recolha dos dados, de que resultou a amostra de participantes obtida.

Amostra

Participaram nesta investigação 1005 jovens, 221 (22%) frequentando escolas secundárias do distrito de Évora e 784 (78%) do distrito de Setúbal. Na amostra total, 583 (58%) eram raparigas e 422 (42%) rapazes. Na amostra total, as suas idades variavam entre os 13 e os 23 anos, sendo de 16 anos a média para rapazes e raparigas. Dos participantes, 962 (95.7%) eram Euro-Portugueses brancos e 43 (4.3%) Afro-Portugueses pretos. Tendo em conta o nível de escolaridade dos participantes, 488 (48,6%) frequentavam o 9º ano (idade média de 14.5 anos) e 517 (51,4%) o 12º ano (idade média de 17.5 anos).

Medidas

Dados demográficos - para a caracterização dos participantes utilizou-se um questionário de dados demográficos com informação relativa a idade, género, etnia, escolaridade, naturalidade e profissão dos pais. A etnia dos participantes foi definida a partir da conjugação dos indicadores: naturalidade do próprio, do pai, da mãe e registo da cor da pele, posterior ao preenchimento dos questionários. Incluíram-se ainda três itens relativos ao sucesso escolar, ao nível de aspiração e ao grau de definição de objectivos, por se considerarem variáveis que podem influenciar a percepção de barreiras e assim constituírem-se como indicadores de validade da medida. O sucesso escolar operacionalizou-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 outras tantas 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.

Percepção de barreiras - a medida deste construto fez-se com a aplicação do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (IPBC).

Auto-eficácia nos papéis da carreira – utilizou-se o ICARPC, já descrito.

Saliência das Actividades - foi utilizado o Inventário sobre a Saliência das Actividades (ISA). Esta prova avalia a importância relativa dos cinco papéis da carreira – estudante, trabalhador, tempo livre, familiar e serviço à comunidade relativamente às três dimensões da saliência das actividades - adesão, participação, e valores e actividades (Nevill & Super, 1986). No presente estudo só se aplicaram as partes relativas à participação e à adesão às actividades da carreira, de modo a reduzir o tempo de aplicação.

A parte 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. As questões da parte de participação, são antecedidas pela frase “O que realmente faz ou fez recentemente em... . actividades de ...”); por sua vez, as 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”) (Ferreira Marques & Miranda, 1995).

Planeamento da Carreira - utilizaram-se as escalas de planeamento da versão portuguesa do Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI), (Ferreira Marques & Caeiro, 1981). 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.

Procedimentos

Na recolha dos dados seguiram-se os procedimentos dos estudos anteriormente referidos. As aplicações fizeram-se, agora, em tempos lectivos de 90 minutos, uma turma de cada vez e a distribuição dos protocolos foi organizada em cinco ordens diferentes, uma por turma, de modo a evitar distorções nos resultados, resultantes da uniformidade na apresentação das provas.

Resultados

Calcularam-se os resultados (médias e desvios-padrão) obtidos pelas diferentes sub-amostras de participantes segundo o género e o nível de escolaridade. Estes resultados encontram-se nas tabelas 2 e 3. Os resultados percentílicos, por género e nível de escolaridade, encontram-se na parte III deste manual.

A distribuição dos resultados aproximou-se da curva normal, quer nos casos dos participantes do 9º ano, ($D(488) = 0.11, p < .0001$), quer com os do 12º ano ($D(517) = 0.10, p < .0001$).

Tabela 2: IPBC – Resultados (média e desvio padrão) por género e na amostra total dos participantes do 9º ano

Escala	Feminino N=264		Masculino N=224		Total N=488	
	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.
1. Discriminação Geral	2.52	1.59	2.35	1.47	2.44	1.54
2. Discriminação Sexual	2.62	1.22	2.17	1.13	2.42	1.20
3. Discriminação Étnica	2.49	1.39	2.38	1.44	2.44	1.41
4. Falta de suporte	2.45	1.10	2.39	1.07	2.42	1.08
5. Saúde	2.73	1.45	2.57	1.48	2.65	1.47
6. Conflito de Papéis	2.91	1.25	2.78	1.21	2.85	1.23
7. Restrição de Oportunidades	3.00	1.36	2.81	1.33	2.91	1.35
8. Indecisão	2.82	1.29	2.67	1.12	2.75	1.22
9. Limitações na Formação	3.04	1.52	2.78	1.44	2.92	1.49
10. Falta de Confiança	2.48	1.27	2.39	1.15	2.44	1.21
11. Falta de Interesse	2.78	1.49	2.66	1.29	2.72	1.40

Entre os jovens do 9º ano a percepção de discriminação sexual foi a única barreira em que rapazes e raparigas se diferenciam significativamente. Nesta escala a diferença entre médias de resultados foi favorável às raparigas ($F(1, 486) = 17.39, p < 0.01, \omega = .18$). Nas restantes escalas do IPBC, as raparigas evidenciaram médias de resultados superiores aos rapazes.

Na subamostra dos alunos do 12º ano (Tabela 3), o padrão de resultados é muito semelhante ao dos jovens do 9º ano. As raparigas voltaram a revelar médias de resultados superiores aos rapazes, na generalidade das escalas do IPBC, 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 resultados da escala de Falta de Interesse, favorável aos rapazes do 12º ano, é a maior excepção relativamente aos resultados obtidos com jovens do 9º ano.

Considerando o nível de escolaridade dos participantes, houve diferenças significativas entre a média de resultados nas escalas de Restrição de Oportunidades, ($F(1, 1003) = 12.65, p < 0.01, \omega = .11$), Limitações 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.

Tabela 3: IPBC – Resultados (média e desvio padrão) por género e na amostra total dos participantes do 12º ano

Escala	Feminino N=319		Masculino N=198		Total N=517	
	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.
1. Discriminação Geral	2.58	1.52	2.31	1.37	2.48	1.47
2. Discriminação Sexual	2.79	1.32	2.12	1.11	2.53	1.28
3. Discriminação Étnica	2.54	1.51	2.35	1.44	2.47	1.49
4. Falta de suporte	2.59	1.10	2.54	0.99	2.57	1.06
5. Saúde	2.93	1.44	2.75	1.49	2.86	1.46
6. Conflito de Papéis	2.94	1.17	2.83	1.16	2.90	1.17
7. Restrição de Oportunidades	3.28	1.33	3.11	1.35	3.22	1.34
8. Indecisão	2.93	1.33	2.79	1.15	2.88	1.26
9. Limitações na Formação	3.22	1.54	3.01	1.43	3.14	1.50
10. Falta de Confiança	2.55	1.29	2.54	1.21	2.55	1.26
11. Falta de Interesse	2.77	1.47	2.84	1.35	2.79	1.42

9 – Consistência interna

Calcularam-se os coeficientes de alfa de Cronbach para cada uma das escalas do IPBC nas subamostras dos 9º e 12º anos de escolaridade e para a amostra total (tabela 4). Os coeficientes alfa de Cronbach, variando entre .75 e .92, são bons indicadores da consistência interna do inventário.

Tabela 4: Coeficientes de precisão das escalas do IPBC

Escala	9º ano N = 488	12º ano N = 517	Amostra total N=1005	Teste reteste N = 251
1. Discriminação Geral	.79	.77	.78	.72
2. Discriminação Sexual	.81	.85	.85	.78
3. Discriminação Étnica	.81	.86	.86	.75
4. Falta de Suporte	.85	.84	.85	.81
5. Saúde	.84	.83	.84	.78
6. Conflito de Papéis	.92	.92	.92	.80
7. Restrição das Oportunidades	.79	.75	.77	.74
8. Indecisão	.83	.84	.83	.80
9. Limitações na Formação	.87	.86	.87	.77
10. Falta de Confiança	.85	.86	.86	.85
11. Falta de Interesse	.83	.84	.84	.79

10 – Precisão teste-reteste

Para estudar a precisão teste-reteste utilizou-se uma amostra de conveniência de 251 participantes. Calculou-se o valor da correlação entre o resultado obtido pelos participantes no IPBC em duas aplicações com quatro semanas de intervalo. Como se pode observar na tabela 4, os coeficientes de correlação teste-reteste variam entre .72 e .75. Tendo em conta que as variáveis consideradas são de estado e não de traço, por isso mais susceptíveis à influência de determinantes situacionais, estes resultados são mais um bom indicador da consistência interna das escalas do IPBC.

11 – Estrutura factorial

O estudo da estrutura factorial do IPBC fez-se a partir de análise factorial em componentes principais ao nível dos itens com a amostra total de 1005 participantes. De modo a garantir coerência metodológica com os estudos prévios e fundamentar solidamente as conclusões sobre a estrutura factorial do IPBC-R, consideraram-se como critérios para escolher o número de factores, os utilizados nas precedentes investigações: 1) itens com valor próprio superior a 1 (critério de Kaiser); 2) o scree test de Cattell; 3) a interpretabilidade dos factores; 4) itens com saturações acima de .40 no factor. Este valor de saturação mínima de cada item no factor, foi adoptado por ser considerado adequado na literatura psicométrica (Morales, 1988) e, também, por ser o utilizado por Swanson e colaboradores (1991b; 1996) no desenvolvimento do CBI-R.

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 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 solução em sete componentes, como a que melhor descrevia a estrutura do IPBC (Tabela 5).

A análise ao conteúdo de cada um dos factores levou a designar o primeiro factor 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. O segundo factor foi designado por Indecisão/Restrição de Oportunidades. É constituído por itens relativos a essas escalas, nomeadamente os itens 1, 5, 13 e 31 da escala de Indecisão, e os itens 21, 22 e 30 da escala de Restrição de Oportunidades. O item 69, pertence à escala de Falta de Suporte. O terceiro factor 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. 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, o factor designou-se por Múltiplas Barreiras. Ao quarto factor atribuiu-se 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.

Tabela 5 - Matriz rodada dos factores do IPBC

Itens	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI	Factor 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
38	,1281	-,0040	,3480	,3637	,4773	,1709	,2725
39	,1183	,3233	,0392	,1194	,1944	,5183	,2339
40	,1007	,2382	,1934	,2115	,5556	,3397	,0838
41	,2263	,1549	,2389	,3469	,5911	,2268	,1021
42	,4562	,1284	,1588	,2142	,3372	,1741	,3749
43	,2969	,2075	,2280	,2042	,5324	,2188	,0526
44	,4831	,0743	,1858	,1764	,2769	,1866	,4192
45	,3555	,0542	,1987	,2842	,4812	,1474	,1958
46	,1479	,2829	,2111	,1627	,3058	,4765	,1379
47	,1478	,1757	,3129	,1788	,4618	,4160	,1205
48	,2409	,2098	,2645	,2941	,5635	,3044	,0385
49	,2329	-,0213	,1919	,5254	,2335	,2966	,1795
50	,2386	,0997	,1020	,6675	,2181	,2017	,1943
51	,1745	,1518	,0618	,6025	,1641	,2429	,1557
52	,4155	-,0010	,1124	,3834	,1658	,2731	,2497
53	,4793	,1661	,0372	,3199	,2964	,2277	,1708
54	,4929	,1406	,1196	,2363	,3086	,0953	,2424
55	,3128	,0307	,2191	,4989	,2310	,2869	,1087
56	,2452	,0904	,2484	,2731	,1225	,5194	,2065
57	,3198	,3708	,0909	,1930	,2322	,4560	,0212
58	,3127	,2076	,0807	,6136	,1696	,2332	,0837
59	,2543	,2074	,2201	,2478	,2665	,6194	,1060
60	,4737	,0610	,1503	,2372	,1831	,3502	,2776
61	,5429	,2618	,1677	,2690	,1989	,0853	,0581
62	,2683	,1279	,1515	,2261	,1382	,5947	,1537
63	,2677	,0359	,3500	,1620	,2584	,4839	,0926
64	,4739	,0514	,1398	,3631	,0783	,0910	,0026
65	,3122	,0973	,1301	,6407	,1514	,1667	,1271
66	,4921	,1305	,1002	,0509	,0252	,3422	,2049
67	,6014	,0877	,0870	,0771	,0999	,1718	,1470
68	,3801	,4774	,1094	,2353	,1679	,3350	-,0408
69	,2974	,1715	,2808	,3237	,1752	,3736	,1095
70	,3713	,3616	,1388	,3416	,1391	,3735	,0697
71	,3430	,1727	,2618	,1181	,1078	,3871	,1341
72	,4020	,0996	,1167	,2931	,0914	,2532	,4535
73	,3939	,1563	,2344	,2210	,1912	,4625	,1537
74	,3953	,1323	,1094	,4799	,2001	,2980	,0642
Valor próprio	29.83	3.26	2.71	1.82	1.56	1.50	1.32
% variância	39.78	4.34	3.62	2.43	2.10	2.00	1.76

O factor cinco 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. O sexto factor 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. O sétimo factor 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.

Em síntese, os resultados da análise factorial ao nível dos itens do IPBC expressam um padrão, comum às anteriores investigações com o IPBC, que se caracteriza por os factores Conflito de Papéis e Discriminação tenderem a surgir como conceptualmente mais diferenciados. Os restantes factores tendem a combinar itens de várias escalas num padrão próximo do verificado nas investigações precedentes. Nestes caso, Indecisão/Restrição de Oportunidades e a Falta de Confiança/Falta de Interesse/Indecisão. No primeiro caso, a proximidade entre indecisão e restrição de oportunidades é teoricamente justificável. A restrição de oportunidades tem surgido como uma variável relacionada com a indecisão vocacional (Holland, Daiger & Power, 1980; Osipow, Carney & Barack 1976). No segundo caso, o factor Falta de Confiança/Falta de Interesse/Indecisão surge muito associado a uma atitude negativa face a si e ao futuro, o que explica que os itens relativos a indecisão - item 23, "Frequentemente ter dificuldade em tomar decisões (ex: adiar decisões)" e o item 40 "Nas decisões, ter necessidade de segurança absoluta quanto à certeza da decisão" – saturem neste factor.

A pouca especificidade dos factores é verificada por análise factorial em componentes principais ao nível dos factores que evidenciou um factor geral explicando 72.32% da variância dos resultados. Esta estrutura factorial, semelhante à obtida nos anteriores estudos com a versão experimental do 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. Em síntese, este conjunto de resultados sugerem que o IPBC é uma medida genérica que avalia diferentes dimensões da percepção de barreiras da carreira em adolescentes.

12 – Validade

Para estudar a validade do IPBC consideram-se os resultados relativos: (1) às diferenças de género e de escolaridade dos participantes na percepção de barreiras da carreira e (2) à relação dos resultados do IPBC com os das diferentes medidas utilizadas nesta investigação (Questionário de dados demográficos, Inventário de Crenças de Auto-Eficácia nos Papéis da Carreira (Vale, 1997), escalas Participação e de Adesão da versão portuguesa da terceira edição do Inventário sobre a Saliência das Actividades (ISA: Ferreira Marques & Miranda, 1995), as subescalas de planeamento da versão portuguesa do Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI), (Ferreira Marques & Caeiro, 1981). O conjunto de resultados apoiam a validade do IPBC.

Validade de conteúdo – a definição do construto a ser avaliado bem como a escolha de um conjunto de itens que o caracterizem de forma compreensiva, são importantes condições para garantir a validade de conteúdo de determinada medida psicológica (Cohen, Manion & Morrison, 2003). No caso do IPBC, estes critérios foram considerados com a operacionalização do construto a ser fundamentada na teoria sócio-cognitiva da carreira (Lent, et al., 1994; Swanson & Tokar, 1991a, 1991b; Swanson et al., 1996) e com a elaboração de extensa lista de itens, a partir de revisão bibliográfica, cuja selecção conjugou critérios empíricos com relativos à relevância do conteúdo.

Validade de critério e de construto - os resultados relativos às diferenças de género e de escolaridade na percepção de barreiras, revelaram que as escalas do IPBC são sensíveis a este tipo de diferenças bem como a diferenças étnicas na percepção de barreiras. Neste caso, a conclusão fundamenta-se nos dados obtidos no segundo estudo da versão experimental do IPBC, com participantes do 9º ano de escolaridade (Cardoso & Ferreira Marques, 2008), sucintamente descrito neste manual (p. 26-28). Este conjunto de resultados, em acordo com os obtidos noutros contextos sociais e com outras medidas da percepção de barreiras (Luzzo & McWhirter, 2001; McWhirter, 1997; Swanson & Tokar, 1991a; 1991b) são indicadores da validade de construto e de critério do IPBC. De facto, a teorização sobre percepção de barreiras (Swanson & Gore, 2000; Cardoso & Ferreira Marques, 2008) e os dados estatísticos sobre o emprego em Portugal (IEFP, 2009) são corroborados pelos resultados obtidos: a discriminação sexual e a discriminação étnica são especificidades do desenvolvimento da carreira das mulheres e das minorias étnicas.

Os resultados do estudo da relação do IPBC com as variáveis demográficas são apresentados na tabela 6. A generalidade dos índices de correlação não foi significativa com as variáveis consideradas, à excepção da escala de Indecisão, enquanto barreira da carreira, com o grau de definição dos objectivos dos participantes ($r = -.31$), apoiando a validade de critério da escala de Indecisão.

Por sua vez, o estudo da relação do resultado total do IPBC com cada uma das restantes medidas utilizadas neste estudo permitiu os seguintes resultados: $r = -.18$, com os resultados totais do ICARPC, $r = .03$, com o total das escalas de Participação do ISA e, $r = .04$, com o total das escalas de Adesão do ISA e, $r = -.12$, com o total das escalas de planeamento da carreira do CDI. Estes resultados confirmam os obtidos noutras investigações quanto à relação inversa da percepção de barreiras com as expectativas de auto-eficácia (Bulger & Mellor, 1997; Flores & O'Brien, 2002; Lent et al., 2001; Luzzo & McWhirter, 2001; McWhirter et al., 1997) e com o planeamento da carreira (Cardoso & Ferreira Marques, 2001). Este conjunto de resultados é mais um indicador de validade de construto do IPBC. Como foi referido no capítulo da fundamentação teórica, deste manual, é expectável que pessoas mais auto-confiantes tendam a perceber menor número de barreiras ou a atribuírem baixa magnitude às barreiras que esperam confrontar. Por sua vez, a relação negativa, encontrada entre planeamento da carreira e percepção de barreiras também é teoricamente sustentada. Isto é, se planear implica avaliar as possibilidades de se atingirem os objectivos estabelecidos e encontrar formas de lidar com os obstáculos à concretização desses objectivos (Nurmi, 1991; Super & Overstreet, 1960), é espectável que mais planeamento tenda a reduzir a percepção de barreiras. No entanto, como já

referido, a relação da percepção de barreiras com o planeamento da carreira não é linear devido ao efeito moderador das expectativas de auto-eficácia nesta relação (Cardoso & Moreira, 2009; Luzzo, 1995; Luzzo & Hutcheson, 1996).

Tabela 6 – Matriz de correlações das variáveis demográficas com as escalas do IPBC (N = 1005)

Variáveis	Idade	Género	Escolaridade	Profissão do pai	Profissão da mãe	Sucesso escolar	Nível aspiração	Objectivos	Satisfação
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*

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

Validade discriminante - o estudo da relação entre as medidas implicou ainda a análise factorial, em componentes principais, ao conjunto das escalas do IPBC, do ICARPC, do ISA, e às subescalas de Planeamento da Carreira do CDI. Procurámos verificar a independência destas medidas enquanto indicador da validade de construto e discriminante do IPBC.

A matriz rodada dos factores revelou uma estrutura factorial em sete componentes que explicavam 73% da variância dos resultados. A primeira componente designou-se por Percepção de Barreiras da Carreira, pois era definida pela totalidade das escalas do IPBC. O segundo factor definiu-se pelas cinco escalas do ICARPC, pelo que foi designado por Crenças de Auto-Eficácia Relativamente aos Papéis da Carreira. Os factores três, quatro, cinco e sete, designaram-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 eram definidos pelas escalas homónimas das partes de participação e adesão do Inventário sobre a Saliência das Actividades. O sexto factor designou-se por planeamento, uma vez que se definia pelas escalas de planeamento da carreira do CDI. Assim, estes resultados, evidenciando a independência das medidas utilizadas na investigação, apoiam a validade discriminante e de construto do IPBC.

Em síntese, o conjunto de resultados apresentados apontam para que o IPBC seja uma medida da percepção de barreiras que permite obter resultados válidos para a investigação e prática da psicologia vocacional com adolescentes portugueses.

PARTE 3: TABELAS DE DADOS NORMATIVOS

Dados normativos em percentis: rapazes do 9º ano (n=224)

Percentil	Disc. geral	Disc. sexual	Disc. étnica	Falta de suporte	Saúde	Conflito papéis	Restrição oportuni.	Indecisão	Limitações formação	Falta de confiança	Falta de Interesse
100	7.00	4.86	6.40	5.50	7.00	5.93	6.20	7.00	6.67	6.00	6.50
99	6.67	4.96	6.35	5.18	6.60	5.60	6.15	5.46	6.29	5.53	6.17
95	5.33	4.54	5.60	4.60	5.40	4.87	5.40	4.83	5.50	4.71	5.17
90	4.67	3.93	4.40	4.00	4.80	4.60	4.80	4.33	5.00	4.21	4.57
85	4.00	3.43	4.00	3.63	4.40	4.33	4.45	4.00	4.50	4.71	4.00
80	3.67	3.29	3.80	3.30	4.00	4.00	4.00	3.67	4.17	3.43	3.67
75	3.25	3.00	3.40	3.10	3.60	3.80	3.80	3.46	3.83	3.14	3.50
70	3.00	2.71	2.80	2.80	3.20	3.53	3.40	3.08	3.67	2.71	3.17
65	2.67	2.43	2.60	2.70	2.80	3.28	3.20	3.00	3.33	2.57	3.00
60	2.33	2.14	2.40	2.40	2.60	3.00	2.80	2.67	3.00	2.43	2.83
55	2.00	2.00	2.00	2.30	2.20	2.67	2.80	2.50	2.67	2.29	2.63
50	1.83	1.86	1.80	2.10	2.00	2.53	2.60	2.50	2.33	2.00	2.33
45	1.67	1.57	1.60	1.90	1.80	2.33	2.40	2.33	2.17	2.00	2.17
40	1.33	1.43	1.60	1.90	1.60	2.13	2.20	2.33	2.00	1.86	2.00
35	1.33	1.43	1.40	1.70	1.60	2.07	2.00	2.17	1.83	1.71	2.00
30	1.33	1.29	1.40	1.60	1.40	1.93	1.80	2.00	1.67	1.57	1.83
25	1.00	1.14	1.20	1.50	1.40	1.80	1.60	1.83	1.67	1.43	1.67
20	1.00	1.14	1.00	1.40	1.20	1.60	1.60	1.67	1.50	1.43	1.50
15	1.00	1.00	1.00	1.30	1.20	1.47	1.55	1.50	1.33	1.29	1.33
10	1.00	1.00	1.00	1.30	1.00	1.40	1.40	1.33	1.17	1.14	1.17
5	1.00	1.00	1.00	1.13	1.00	1.20	1.20	1.17	1.00	1.00	1.00
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Dados normativos em percentis: raparigas do 9º ano (n=264)

Percentil	Disc. geral	Disc. sexual	Disc. étnica	Falta de suporte	Saúde	Conflito papéis	Restrição oportuni.	Indecisão	Limitações formação	Falta de confiança	Falta de Interesse
100	7.00	7.00	7.00	6.10	7.00	6.20	6.80	6.00	7.00	6.57	6.57
99	6.78	5.86	6.34	5.51	6.47	5.96	6.20	5.67	6.50	5.96	5.96
95	6.00	5.14	5.20	4.50	5.80	5.07	5.40	5.13	5.83	4.86	4.86
90	5.33	4.29	4.60	4.05	5.00	4.73	5.00	4.75	5.33	4.43	4.43
85	4.33	4.04	4.00	3.70	4.45	4.40	4.40	4.33	4.88	4.00	4.00
80	4.00	3.71	3.80	3.50	4.20	4.13	4.20	4.17	4.50	3.71	3.71
75	3.33	3.29	3.55	3.20	3.60	3.93	4.00	3.83	4.17	3.39	3.39
70	3.00	3.00	3.20	3.00	3.40	3.70	3.80	3.67	3.83	2.86	2.86
65	2.67	2.86	2.80	2.70	3.05	3.35	3.60	3.33	3.67	2.71	2.71
60	2.33	2.71	2.40	2.50	2.80	3.07	3.40	3.17	3.33	2.43	2.43
55	2.25	2.57	2.20	2.30	2.60	2.87	3.20	2.83	3.13	2.29	2.29
50	2.00	2.29	2.20	2.20	2.30	2.67	2.90	2.67	2.83	2.14	2.14
45	2.00	2.29	1.85	2.10	2.00	2.47	2.60	2.33	2.50	2.00	2.00
40	1.67	2.14	1.80	1.90	1.80	2.33	2.40	2.17	2.33	1.86	1.86
35	1.67	2.00	1.60	1.80	1.80	2.13	2.20	2.00	2.00	1.71	1.71
30	1.33	1.86	1.40	1.70	1.60	2.00	2.00	1.83	1.83	1.57	1.57
25	1.33	1.71	1.40	1.60	1.60	1.82	1.80	1.67	1.67	1.43	1.43
20	1.00	1.57	1.20	1.50	1.40	1.67	1.80	1.67	1.50	1.29	1.29
15	1.00	1.43	1.15	1.30	1.40	1.53	1.60	1.33	1.33	1.29	1.29
10	1.00	1.14	1.00	1.20	1.20	1.43	1.40	1.17	1.33	1.14	1.14
5	1.00	1.00	1.00	1.10	1.00	1.27	1.20	1.17	1.00	1.00	1.00
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Dados normativos em percentis: rapazes do 12^o ano (n=198)

Percentil	Disc. geral	Disc. sexual	Disc. étnica	Falta de suporte	Saúde	Conflito papéis	Restrição oportuni.	Indecisão	Limitações formação	Falta de confiança	Falta de Interesse
100	7.00	5.57	6.60	5.30	7.00	6.20	6.60	6.00	6.17	6.14	6.67
99	6.34	5.43	6.20	5.20	6.40	5.80	6.40	6.00	6.17	6.00	6.50
95	5.02	4.44	5.21	4.41	5.60	4.94	5.41	5.00	5.68	4.71	5.34
90	4.33	3.71	4.60	4.00	5.20	4.53	5.20	4.50	5.18	4.57	5.00
85	4.00	3.29	4.20	3.70	4.80	4.20	4.80	4.00	4.69	4.14	4.50
80	3.33	3.00	3.80	3.50	4.40	3.87	4.40	3.87	4.37	3.71	4.00
75	3.00	2.71	3.40	3.13	4.00	3.60	4.20	3.67	4.00	3.32	3.71
70	2.67	2.57	3.00	2.90	3.26	3.42	4.00	3.38	3.83	3.04	3.38
65	2.45	2.43	2.60	2.80	2.87	3.20	3.60	3.17	3.50	2.71	3.00
60	2.33	2.14	2.20	2.60	2.60	3.00	3.20	2.83	3.08	2.43	2.83
55	2.00	2.00	2.00	2.50	2.40	2.87	3.00	2.83	2.83	2.43	2.67
50	2.00	1.86	1.80	2.40	2.40	2.67	2.90	2.67	2.67	2.14	2.50
45	1.67	1.65	1.60	2.30	2.20	2.44	2.80	2.50	2.50	2.00	2.33
40	1.67	1.43	1.40	2.10	2.00	2.24	2.60	2.33	2.33	1.86	2.17
35	1.33	1.43	1.40	2.07	1.80	2.13	2.40	2.17	2.17	1.86	2.00
30	1.33	1.29	1.20	1.90	1.60	2.00	2.20	2.00	2.00	1.71	2.00
25	1.00	1.14	1.00	1.80	1.60	1.87	2.00	1.83	1.83	1.71	1.83
20	1.00	1.00	1.00	1.60	1.40	1.73	1.80	1.80	1.67	1.43	1.67
15	1.00	1.00	1.00	1.50	1.20	1.60	1.60	1.64	1.50	1.41	1.50
10	1.00	1.00	1.00	1.39	1.20	1.47	1.58	1.33	1.33	1.27	1.33
5	1.00	1.00	1.00	1.20	1.00	1.33	1.00	1.17	1.00	1.14	1.17
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Dados normativos em percentis: raparigas do 12^o ano (n=319)

Percentil	Disc. geral	Disc. sexual	Disc. étnica	Falta de suporte	Saúde	Conflito papéis	Restrição oportuni.	Indecisão	Limitações formação	Falta de confiança	Falta de Interesse
100	7.00	6.85	7.00	5.50	6.80	5.87	6.80	6.33	6.83	6.14	6.83
99	6.33	6.11	6.56	5.20	6.40	5.77	6.36	5.80	6.67	5.86	6.30
95	5.67	5.14	5.40	4.90	5.80	5.13	5.60	5.17	5.83	5.14	5.67
90	5.00	4.57	4.80	4.30	5.20	4.67	5.20	4.83	5.33	4.57	5.17
85	4.33	4.29	4.40	3.80	4.80	4.33	4.80	4.50	5.17	4.14	4.50
80	4.00	4.14	4.00	3.50	4.40	4.07	4.40	4.33	4.67	3.71	4.17
75	3.67	3.86	3.60	3.40	4.00	3.73	4.20	4.00	4.33	3.43	3.67
70	3.33	3.57	3.20	3.10	3.60	3.47	4.00	3.67	4.17	3.14	3.33
65	3.00	3.29	3.00	3.00	3.20	3.33	3.80	3.50	3.83	2.86	3.17
60	2.67	3.00	2.60	2.70	3.00	3.13	3.60	3.33	3.50	2.71	3.00
55	2.33	2.71	2.20	2.60	2.60	2.93	3.40	3.00	3.33	2.42	2.67
50	2.00	2.57	2.00	2.30	2.60	2.73	3.20	2.83	3.17	2.14	2.33
45	2.00	2.29	1.80	2.20	2.40	2.53	3.00	2.50	2.83	2.00	2.17
40	1.67	2.14	1.60	2.10	2.00	2.40	2.60	2.33	2.50	1.86	2.00
35	1.67	2.00	1.40	1.90	2.00	2.20	2.40	2.17	2.33	1.71	1.83
30	1.33	1.86	1.40	1.80	2.00	2.07	2.40	1.83	2.00	1.57	1.67
25	1.33	1.71	1.20	1.70	1.80	2.00	2.20	1.67	1.83	1.43	1.50
20	1.00	1.57	1.00	1.60	1.60	1.87	2.00	1.50	1.67	1.29	1.33
15	1.00	1.43	1.00	1.50	1.60	1.80	1.80	1.50	1.33	1.29	1.33
10	1.00	1.14	1.00	1.40	1.40	1.53	1.60	1.33	1.17	1.14	1.17
5	1.00	1.00	1.00	1.20	1.20	1.33	1.40	1.17	1.17	1.00	1.00
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Betz, N. E. (1992). Counseling implications of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-26.

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.

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.

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.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2003). *Research methods in education* (5th ed.). London: Routledge/Falmer.

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

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. (2006). *Percepção de barreiras da carreira em alunos do 9º e 12º anos de escolaridade: uma abordagem desenvolvimentista*. Dissertação de Doutoramento não publicada. Departamento de Psicologia, Universidade de Évora.

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

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. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 8, 49-61.

Cardoso, P. & Moreira, J. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of career barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 177-188.

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.

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., & Caeiro, L. A. (1981). Le Career Development Inventory au Portugal: étude préliminaire. *International Review of Applied Psychology*, 30, 479-490.

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.

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.

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.

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: Consulting Psychologist Press.

Howell, F. M., Frese, W., & Sollie, C. R. (1984). The measurement of perceived opportunity for occupational attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 325-343.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2009). Centros de Emprego: estatísticas mensais, Março de 2005, Lisboa. Acedido em 30 de Abril de 2009, de <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/CentrosEmpregoEstatisticasMensais/Documents/2009/Centros-Emprego-Março09.pdf>.

Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of suburban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 142-155.

Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

Larson, L. M., & Majors, M. S. (1998). Applications of the Coping with Career Indecision Instrument with adolescents. *Journal of Career Assessment*, 6, 163-179.

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., (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., Nota, L., & Soresi, S. (2003). 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. (2003). 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.

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.

London, M. (1998). *Career Barriers: how people experience, overcome, and avoid failure*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73, 319-322.

Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22, 239-248.

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., & 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 educacional and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79, 61-67.

Manuele-Adkins, C. (1992). Career counseling is personal counselling. *Career Development Quarterly*, 40, 313-323.

McAuliffe, G. J. (1992). Assessing and changing career decision-making self-efficacy expectations. *Journal of Career Development*, 19, 25-36.

McWhirter, E. H., (1997). Perceived barriers to education and career: ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 124-140.

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.

Miller, M. J., & Wells, D. (1988). Learning more about the vocational barriers of black adolescents. *Psychological Reports*, 62, 405-406.

Morales, P., (1988). *Medicion de actitudes en psicologia y educacion: construccion de escalas y problemas metodologicos*. San Sebastian: Tarttalo.

Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). *The Saliency Inventory: Theory, application, and research (Manual)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

- Nurmi, J. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1-59.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York.: MacGraw Hill.
- 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.
- 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., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related barriers and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55, 74-82.
- 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.
- 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.
- Spanard, J. M. A. (1990). Beyond intent: reentering college to complete the degree. *Review of Educational Research*, 60, 309-344.
- Stroth, 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.
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R (2000) Increasing career self-efficacy for women: evaluating a group intervention, *Journal of Counseling & Development*, 78, 54-62.
- 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., & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth grade boys*, New York, Teachers College Press.
- 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.

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., & 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.

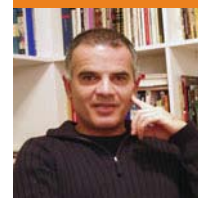
Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.

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., & Woitke, 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.

Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counselling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 414-424.

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.



Paulo Cardoso

Paulo Cardoso é Professor Auxiliar do Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, responsável pelas unidades curriculares de Psicologia Vocacional, Gestão e Aconselhamento da Carreira e Inclusão Social e Desenvolvimento da Carreira.

É Doutor em Psicologia pela Universidade de Évora, e os seus interesses de investigação prendem-se com o estudo do processo de aconselhamento da carreira e o desenvolvimento de carreira de pessoas em risco de exclusão social. Neste âmbito tem publicado diversos trabalhos em revistas nacionais e internacionais. A publicação do Manual do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira insere-se neste conjunto de publicações.

COLEÇÃO DE TEXTOS CIENTÍFICOS E DIDÁTICOS

Este Manual faz parte de uma colecção que o **Departamento de Psicologia da Universidade de Évora** coloca à disposição da comunidade académica e da investigação e que integra dois tipos de trabalhos: **Manuais** e **Dossiers Temáticos**. Os Manuais resultam da produção ou adaptação de instrumentos de avaliação ou intervenção psicológica, no âmbito dos trabalhos de investigação realizados nesta Universidade e que pretendemos partilhar com a comunidade científica nacional. Os Dossiers Temáticos têm uma intenção essencialmente pedagógica, servindo de suporte aos processos de aprendizagem dos estudantes de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.

Títulos Publicados

- #1** MANUAL **Questionário de Experiências Depressivas** | Rui C. Campos
- #2** MANUAL **Inventário de percepção de barreiras da carreira** | Paulo Cardoso