



Enfrentamento de Barreiras de Carreira entre Universitários de Negócios e Administração: o Papel do Apoio Social Emocional¹

Coping with Career Barriers among Business Undergraduate Students: the Role of Emotional Social Support

Mariana Ramos de Melo

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES – Brasil
mariramos.melo@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7826-6050>

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES – Brasil
priscillamartinssilva@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2922-6607>

Alexsandro Luiz de Andrade

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES – Brasil
alex.psi.andrade@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4953-0363>

Miguel Carlos Ramos Dumer

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES – Brasil
prof.migueldumer@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9527-1991>

Recebido: 18 Abr 2023

Revisado: 31 Jul 2024

Aceito: 09 Ago 2024

Resumo

Objetivo: Esta pesquisa objetivou verificar o efeito das percepções de barreiras de carreira sobre as estratégias funcionais de enfrentamento, por meio da autoeficácia na formação superior e do apoio social emocional, entre estudantes universitários. **Metodologia:** Os participantes foram 163 graduandos da área de Negócios e Administração vinculados a instituições da região sudeste no Brasil. A pesquisa foi do tipo survey, com coleta presencial e *on-line*, e em instituições de educação públicas e privadas. Os procedimentos de análise contemplaram estatísticas descritivas, análises fatoriais e processos condicionais de mediação. **Principais resultados:** Os resultados principais revelaram que as influências contextuais analisadas impactam de formas distintas as estratégias funcionais de enfrentamento. Barreiras impactaram apenas indiretamente, e apoio social impactou diretamente. **Contribuições acadêmicas:** Ao contrário do que é assumido pela teoria de embasamento, a autoeficácia não teve papel mediador na relação entre barreiras e enfrentamento. Por sua vez, como contribuição teórica, o apoio social emocional teve papel mediador na relação, e foi preditor da autoeficácia no modelo de mediação seriada. **Contribuições práticas:** Ao considerar o cenário de desafios da transição universidade ao universo do trabalho, é destacada a importância do apoio social para ações de enfrentamento funcional de barreiras. Conclui-se que o enfrentamento de barreiras contextuais não deve ser gerenciado unicamente na ação do próprio indivíduo, e o apoio social aprimora o autogerenciamento da carreira pelos universitários.

Palavras-chave: carreira; contexto; barreiras; apoio social; universitários.

Abstract

Purpose: This research aimed to verify the effect of perceived career barriers on functional coping strategies, through self-efficacy in higher education and emotional social support, among undergraduate students. **Methodology:** Participants were 163 business undergraduate students from institutions in the southeast region of Brazil. A survey was conducted with data collected both in-person and online, at public and private educational institutions. The analysis procedures included descriptive statistics, factor analysis, and conditional mediation processes. **Main results:** The main results revealed that analyzed contextual influences affect functional coping strategies in different ways. Barriers affected

¹ Editor-associado: Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo (<https://orcid.org/0000-0002-0664-8575>)

only indirectly, and social support affected directly. **Academic contributions:** Contrary to the theory, self-efficacy did not play a mediating role in the relationship between barriers and functional coping. However, as a theoretical contribution, emotional social support played a mediating role in this relationship and was a predictor of self-efficacy in the serial mediation model. **Practical contributions:** When considering the scenario of challenges of the university transition to the world of work, it is highlighted the importance of social support for coping with career barriers. It is concluded that coping with contextual barriers should not be managed in the individual's own action only, and social support improves career self-management by undergraduate students.

Keywords: career; context; barriers; social support; undergraduates.

1. Introdução

Diversas crises contextuais vêm influenciando a sociedade de formas variadas. Como exemplos, as ramificações nos mercados de trabalho (Perera & Athanasou, 2019) e a crise sanitária gerada pela pandemia da Covid-19 – a qual provocou mudanças ainda mais intensas no mundo do trabalho. A pandemia gerou e intensificou mudanças na organização do trabalho, como o aumento vertiginoso do trabalho remoto e das reuniões síncronas online (Carozzo-Todaro et al., 2021). Nesse cenário, para compreender mais profundamente o processo de desenvolvimento da carreira, destaca-se a importância de estudos recentes que considerem também fatores externos e sistêmicos além da atuação individual ou dos problemas existenciais que são enfrentados por cada indivíduo particularmente. Por exemplo, estudos que incluam na análise características do ambiente em que se vive, como fatores sociais e econômicos (Perera & Athanasou, 2019). Nessa perspectiva, vale ressaltar que o termo carreira é considerado em sentido amplo, abrangendo comportamentos, cognições e experiências ao longo da vida (Duarte & Silva, 2013; Lent & Brown, 2013).

Nesse sentido, é possível destacar o estudo de barreiras de carreira contextuais – ou barreiras de carreira externas (Swanson & Woitke, 1997). Diversas pesquisas vêm sendo desenvolvidas sobre tais percepções (Melo et al., 2020; Melo et al., 2021; Urbanaviciute et al., 2016), e uma das vertentes teóricas utilizadas para estudar barreiras de carreira é a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) (Lent et al., 1994). Tal teoria considera limitações e influências contextuais sobre dimensões diversas de carreira (Hirschi, 2018). Em estudos mais recentes sobre a TSCC, foi proposto o Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) (Lent & Brown, 2013), o qual procura explicar e prever processos de autogerenciamento da carreira pelos indivíduos.

Pesquisas diversas associaram as percepções de barreiras com construtos específicos que se demonstram relevantes para a carreira, como a autoeficácia (Lent & Brown, 2019) e as percepções de resultados na carreira (Urbanaviciute et al., 2016). Pelo MAC, as ações de autogerenciamento de carreira são influenciadas por barreiras contextuais (Lent & Brown, 2013). Contudo, apesar de vários estudos prévios terem envolvido barreiras de carreira, ainda há necessidade de maior entendimento de barreiras macroeconômicas que possam influenciar grandes grupos de pessoas (Dahling et al., 2013) e, especificamente, como podem impactar o autogerenciamento de carreira. Com isso, dada as turbulências do contexto no mercado de trabalho – incluindo inúmeras transformações econômicas e tecnológicas, incorporando características como informalidade, flexibilização e precarização (Brown & Lent, 2019; Hirschi, 2018) –, constitui-se como lacuna de pesquisa a investigação do impacto de barreiras externas/contextuais, juntamente a outras variáveis, que possam explicar e intervir em comportamentos autodirecionados de carreira.

Além disso, o MAC (Lent & Brown, 2013) também assume que as influências contextuais podem impactar direta ou indiretamente as dimensões centrais para a autogestão da carreira (como autoeficácia, objetivos e ações). Estudos recentes vêm reforçando os pressupostos desse modelo (Lent et al., 2019; Lent et al., 2021; Wendling & Sagas, 2020). Entretanto, as influências de contexto são consideradas em conjunto no MAC (Lent & Brown, 2013), isto é, o modelo assume que influências positivas (apoios/suportes) e negativas (barreiras/restrições) atuam da mesma forma sob as dimensões de carreira – sem diferenciações na abstração do modelo. Assim, verifica-se a importância de um entendimento mais aprofundado em termos de influências contextuais para o processo de autogerenciamento da carreira.

Considerando tais lacunas, esta pesquisa manteve a ênfase em barreiras de carreira contextuais. Ainda, foram analisadas variáveis contextuais diferentes, uma negativa e outra positiva, a fim de testar os pressupostos teóricos do MAC. As barreiras de carreira, conceito advindo de Swanson e Woitke (1997), constituíram as influências contextuais negativas no processo de autogerenciamento. Já o apoio

social do tipo emocional, conforme conceitos de Sherbourne e Stewart (1991), foi considerado nesta investigação como uma influência contextual positiva. Ressalta-se que, considerar as barreiras como influências negativas, e os apoios sociais como influências positivas, vai ao encontro dos pressupostos do MAC (Lent & Brown, 2013).

A partir da intensificação de barreiras contextuais, os indivíduos podem articular estratégias, a nível cognitivo e/ou comportamental, para enfrentar os conflitos (Lipshits-Brazilier & Tatar, 2012), podendo ser definidos como estratégias de enfrentamento (ou estratégias de *coping*) (Lazarus & Folkman, 1984). Essa dimensão teórica foi investigada nesta pesquisa como variável explicativa por meio da ênfase no aspecto comportamental e funcional do enfrentamento. Inúmeros estudos vêm considerando o *coping* na temática de carreira (Lipshits-Brazilier et al., 2016; Marks et al., 2020). Ademais, para investigar o enfrentamento e mecanismos que possam aprimorar e facilitar o autogerenciamento da carreira, esta investigação englobou outra dimensão relevante na TSCC: a autoeficácia (Bandura, 1978).

A partir do exposto, ao associar a importância do autogerenciamento de carreira (Brown & Lent, 2019; Hirschi, 2018; Lent & Brown, 2013) com o mercado em crise instaurado no Brasil, evidencia-se o quão complexo é, para os indivíduos, adotarem ações de autogerenciamento de carreira. Propõe-se o objetivo desta pesquisa: verificar o efeito das percepções de barreiras de carreira sobre as estratégias funcionais de enfrentamento, por meio da autoeficácia na formação superior e do apoio social emocional, entre estudantes universitários.

O público-alvo concentrou em estudantes universitários dos cursos da área de Negócios e Administração, a saber: Administração e Ciências Contábeis. Esses cursos estão no grupo dos que possuem maior número de concluintes da educação superior no país (INEP, 2019). A partir disso, justifica-se a realização desta pesquisa, primeiramente, pela utilização da TSCC, que é uma teoria psicológica que tem muito a contribuir para a gestão de pessoas inseridas em organizações, seja em ambientes educacionais ou de trabalho. No tocante ao público-alvo, os universitários englobam tradicionalmente um público maior de pessoas mais jovens, e indicadores nacionais evidenciam que as pessoas de menor idade, dentro da força trabalhista, são as que apresentam maior vulnerabilidade social (IBGE, 2020). Por fim, a delimitação do público-alvo na área referida reflete um grupo com características específicas em relação a trabalho e renda, de acordo Ristoff (2016): 48,6% dos estudantes de Administração, e 55,3% dos estudantes de Ciências Contábeis, trabalham para se sustentar e sustentar a família. Ou seja, tem-se um público-alvo com experiência de atividade profissional relevante ainda enquanto estudantes universitários.

2. Referencial teórico

2.1. Estudos sobre Carreira e Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC)

Ao longo dos anos, principalmente ao final do século XX, os estudos passaram a considerar o significado de carreira sustentado em escolhas, decisões e trajetórias individuais (Duarte & Silva, 2013). Isto é, compreende-se a carreira como trajetória de vida, de caráter multidimensional, incluindo comportamento ocupacional ou trabalho, independentemente das condições socioeconômicas do indivíduo, do nível de qualificação ou educacional para o trabalho, ou do prestígio da atividade de trabalho (Lent & Brown, 2013). No novo milênio, os estudos partiram de uma perspectiva organizacional para a ênfase na agência individual. Contudo, considerando os últimos anos de intensas turbulências ambientais (Hirschi, 2018), é importante destacar a influência do contexto sobre a agência individual.

Na literatura internacional sobre carreira, destaca-se a TSCC (Lent et al., 1994), que apresentou o MAC (Lent & Brown, 2013). O modelo pode ser aplicado para o estudo do autogerenciamento em contextos favoráveis e desfavoráveis (tempos de crise) (Lent & Brown, 2013). O modelo dedica-se ao estudo de questões diversas que são fundamentais recentemente, podendo ser aplicado em situações que envolvem comportamentos variados – como exemplos, comportamentos adaptativos e de transição, e para lidar com desafios envolvidos na preparação, entrada, ajuste no mercado de trabalho (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016).

Assim, considerando o panorama atual e também o público-alvo delimitado, o MAC foi selecionado para embasar as análises deste estudo. Em consonância com os autores do modelo (Lent & Brown, 2013), almeja-se estudar percepções e comportamentos de autogerenciamento da carreira por indivíduos que vivenciam atualmente demandas de transição profissional – adaptação, preparação,

entrada no mercado de trabalho ou de transição nos domínios de carreira. Em relação ao contexto, o cenário macroeconômico configura-se em tempos anormais (crise) nos mercados de trabalho, o que também é coerente com a proposta teórica. Tendo isso em vista, buscou-se analisar influentes para o enfrentamento de adversidades contextuais de carreira.

2.2. Construtos e Desenvolvimento das Hipóteses

Ao final do século XX, diversos estudos no âmbito da TSCC destacaram a existência da percepção de barreiras no processo de desenvolvimento da carreira (Swanson & Woitke, 1997). As Barreiras de Carreira podem ser conceituadas como as percepções dos indivíduos quanto aos empecilhos e adversidades que atrapalham o progresso na carreira (Swanson & Woitke, 1997).

Ao perceber dificuldades para o desenvolvimento da carreira, o indivíduo poderá aplicar as Estratégias de Enfrentamento (ou Estratégias de *Coping*) (Folkman & Lazarus, 1980; Lazarus & Folkman, 1984). Tais estratégias de enfrentamento são definidas como o conjunto de esforços, comportamentais e/ou cognitivos, que são utilizados pelos indivíduos para lidar com fenômenos adversos específicos (Lazarus & Folkman, 1984). Duas categorias diferentes podem caracterizar o enfrentamento. A primeira define-se como estratégias funcionais, englobando tentativas diretas de lidar com o problema, caracterizada pela atuação interna ou externa no fenômeno que originou o problema com o objetivo de reduzi-lo ou resolvê-lo (reestruturação cognitiva, resolução de problemas, planejamento, etc.). A segunda categoria é definida como estratégias disfuncionais, incluindo procedimentos que são direcionados para longe do problema (como evasão cognitiva, negação, isolamento) (Lazarus & Folkman, 1984; Lipshits-Brazil et al., 2016).

Ao considerar os fatores que impactam as ações de enfrentamento diante dificuldades percebidas, destaca-se a Autoeficácia – considerada um dos principais mecanismos que influenciam o comportamento (Bandura, 1978). Tal construto engloba avaliação cognitiva e julgamento de capacidade de desempenho futuro (Bandura, 1978). Ao identificar uma barreira na carreira, a formulação e a aplicação de ações de enfrentamento ocorrerão por meio dos níveis de autoeficácia que o indivíduo apresenta em relação ao problema (Lent et al., 2003). Diante disso, sugere-se a primeira hipótese deste estudo, assumindo a influência da autoeficácia como o principal mecanismo para que o indivíduo seja o produtor do próprio comportamento (Bandura, 1978). Assume-se como inovação do modelo que a relação de barreiras de carreira contextuais sobre estratégias funcionais de enfrentamento ocorrerá apenas por meio da autoeficácia, e não diretamente: **(Modelo 1 / H1) As expectativas de autoeficácia (AE) são mediadoras na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de coping (EFCop).**

Estudos mais recentes sobre a carreira (Deemer et al., 2017; Lent et al., 2016) vêm considerando também a influência do ambiente externo (contexto, social) para o enfrentamento de adversidades na carreira. Nessa conjuntura, destaca-se o Apoio Social. Diante de situações estressantes, de transições, de adaptações ou em situações de crises, é possível que os indivíduos busquem auxílio em outras pessoas, grupos ou organizações para enfrentarem os seus próprios problemas (Cobb, 1976). Dentre os diferentes tipos de apoio, pesquisas já evidenciaram a importância do apoio social emocional para o ambiente de estudos, trabalho e, de forma mais ampla, para a carreira (Chaves et al., 2019; Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013). Esse tipo de apoio refere-se a atitudes e comportamentos que envolvem empatia, confiança, afeto, atenção e cuidado entre as pessoas (Chaves et al., 2019).

Nesse sentido, assume-se que, ao perceber que tem alguém em quem se apoiar emocionalmente, maiores são as chances de o indivíduo aumentar o bem-estar, o envolvimento e o comprometimento, além de melhorar a saúde mental e a capacidade de enfrentar problemas (Paschoal et al., 2010; Zanini et al., 2009). Logo, assim como a autoeficácia (H1), o apoio social emocional foi também considerado nesta pesquisa como um mecanismo pelo qual as barreiras contextuais impactam as ações funcionais de enfrentamento. Em síntese, na primeira hipótese, tem-se a ênfase na agência individual para o enfrentamento funcional, enquanto nesta segunda hipótese a ênfase é direcionada para aspectos contextuais/sociais para o enfrentamento funcional. Ou seja, a relação de barreiras contextuais de carreira sobre estratégias funcionais de enfrentamento ocorrerá por meio do apoio social. Logo: **(Modelo 2 / H2) O apoio social emocional (APSE) é mediador na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de coping (EFCop).**

Considerando a influência do contexto na agência dos indivíduos, pesquisas já revelaram que a presença do suporte social é um dos fatores para o aumento da autoeficácia (Flores et al., 2020; Lent et al., 2016). Propõe-se: **(H3a) O apoio social emocional (APSE) prediz positivamente as expectativas**

de autoeficácia (AE). Ademais, estudos anteriores já comprovaram que as expectativas de autoeficácia exercem influência comportamental nos indivíduos (Bandura, 1978), sendo que as pessoas que apresentam maior nível de autoeficácia tendem a adotar estratégias de enfrentamento mais eficientes e diversificadas na carreira (Chen & Lim, 2012). Logo: **(H3b) As expectativas de autoeficácia (AE) predizem positivamente as estratégias funcionais de coping (EFCop).**

Nesse sentido, sugere-se que, ao identificar uma barreira contextual na carreira, o enfrentamento terá influência conjunta do apoio social emocional recebido e dos níveis de autoeficácia que o indivíduo apresenta em relação ao problema percebido. Portanto, assim como o apoio social emocional, caracterizando o primeiro mecanismo explicativo, as expectativas de autoeficácia foram consideradas como o segundo mecanismo explicativo pelo qual as barreiras de carreira percebidas no contexto impactam as ações funcionais de enfrentamento. Por seu caráter de influência comportamental (Bandura, 1978), a autoeficácia aparece como preditora direta das ações de enfrentamento.

Novamente é considerada a importância de aspectos contextuais/sociais/externos para a agência individual. Isto é, para o enfrentamento de barreiras percebidas externamente e, por consequência, para facilitar o autogerenciamento de carreira pelos indivíduos. Propõe-se a última hipótese, englobando H3a e H3b: **(Modelo 3 / H3) O apoio social emocional (APSE) e as expectativas de autoeficácia (AE) são mediadores seriados na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de coping (EFCop).** Cabe ressaltar, por fim, a novidade apresentada neste último modelo. Busca-se compreender, a partir de barreiras, mecanismos que influenciam para que os estudantes consigam utilizar as estratégias funcionais de enfrentamento. Isto é, com a proposta do modelo, a percepção de barreiras poderá apresentar, neste caso, efeitos positivos (ações funcionais). Isso acontece porque estão associadas aos mecanismos em série de apoio social emocional e autoeficácia.

3. Método

3.1. Caracterização da Pesquisa, Aspectos Éticos e Participantes

Este estudo utiliza a abordagem quantitativa (Cozby, 2003) por meio de uma *survey*. Os procedimentos adotados obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos, conforme resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos sob o parecer de número 4.372.291. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi aplicado individualmente e assinado por todos os participantes.

Os participantes foram universitários da área do conhecimento de Negócios e Administração (INEP, 2019), sendo aqueles que já haviam cursado ao menos 50% do curso. Foram englobadas diferentes Instituições de Educação Superior (IES), públicas e privadas, localizadas na região sudeste do Brasil. A amostra teve característica não probabilística e foi acessada por conveniência (Cozby, 2003).

Na totalidade, foram obtidas 165 respostas. Dois casos foram excluídos por apresentarem mais de 5% de missing values, o que totalizou 163 respostas válidas. Houve predominância da população jovem, com média de idade de 24 anos. Aproximadamente 69% dos discentes apresentaram idades entre 19 e 24 anos. Predominaram mulheres (57%), pessoas que se declararam de cor branca (53%), solteiras (87%) e que exerciam atividade remunerada (78%) – sendo a maioria o estágio como vínculo da atividade. Como tempo total de experiência profissional, a maior parte (41%) indicou possuir experiência acima de 24 meses. Ainda, os discentes estavam matriculados em IES localizadas no Espírito Santo ou Minas Gerais, e houve predominância de IES públicas (90%).

3.2. Instrumentos de Coleta de Dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados englobou as medidas abaixo. As escalas foram todas do tipo *Likert* de sete pontos, totalizando 73 questões nos instrumentos psicométricos.

Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira – Modificado e Adaptado (IPBC-MA): baseado em Melo et al. (2020), avalia percepções do indivíduo sobre barreiras contextuais de carreira. Para este estudo foi utilizada a versão reduzida por meio das dimensões Falta de Suporte (FS) (ex.: Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho) e Restrição de Oportunidades (RO) (ex.: Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país), ambas com 4 itens.

Escala de Autoeficácia na Formação Superior (AEFS): baseada em Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010), avalia crenças de estudantes em suas próprias capacidades frente às atividades da formação superior. Os 34 itens foram organizados nas dimensões: Autoeficácia Acadêmica (AA), 9 itens

(ex.: Entender as exigências do seu curso); Autoeficácia na Regulação da Formação (ARF), 7 itens (ex.: Planejar ações para atingir suas metas profissionais); Autoeficácia em Ações Proativas (AAP), 7 itens (ex.: Manter-se atualizado sobre as novas tendências profissionais na sua área de formação); Autoeficácia na Interação Social (AIS), 7 itens (ex.: Trabalhar em grupo); e, Autoeficácia na Gestão Acadêmica (AGA), 4 itens (ex.: Se esforçar nas atividades acadêmicas).

Escala de Apoio Social Percebido (APS): conforme Zanini et al. (2009), mensura a percepção do indivíduo quanto ao grau em que relações interpessoais correspondem a determinadas funções – apoio emocional, material ou afetivo. Foi utilizada a versão reduzida pela dimensão Apoio Social Emocional (APSE), 8 itens (ex.: Se precisar, com que frequência conta com alguém para ouvi-lo quando precisa falar?).

Escala de Modos de Enfrentamento de Problemas (EMEP): conforme Seidl et al. (2001), avalia estratégias para lidar com problemas ou eventos estressantes. Para este estudo trabalhou-se com a versão reduzida pelas dimensões (coping funcional): Focalização no Problema (FP), 19 itens (ex.: Eu fiz um plano de ação para resolver o meu problema), e Busca por Suporte Social (SS), 4 itens (ex.: Converso com alguém sobre como estou me sentindo).

Questionário Sociodemográfico: instrumento desenvolvido neste estudo para a caracterização social e demográfica dos participantes. Exemplos: Qual a sua idade? Indique o tempo que falta para você concluir o curso de graduação.

3.3. Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Os critérios de inclusão para a participação na pesquisa foram: estar matriculado em um dos cursos das áreas de Gestão e Administração ou Contabilidade e Tributação (INEP, 2019); ter cursado, ao menos, metade do curso; concordar com a participação voluntária e ser maior de 18 anos.

Houve combinação da coleta presencial com a *on-line*, e o período de coleta foi entre os anos de 2020 e 2021. O tempo médio de preenchimento do instrumento foi de 25 minutos. A coleta presencial foi realizada de forma coletiva e em sala de aula. A coleta *on-line* foi conduzida pela plataforma *Google-Forms*. Neste caso, os participantes acessavam o TCLE (leitura e *download*) e só iniciavam a pesquisa após a concordância com todos os termos e aceite via plataforma.

Para a análise dos dados, os seguintes programas e pacotes estatísticos foram utilizados: *Excel*; *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* (versão 22); *JAMOVI* (versão 1.1.9); *JASP* (versão 0.16.4.0); e, *Macro PROCESS* (versão 3.5). Os dados foram tabulados e organizados no *Excel*. Os *missing values* e os instrumentos com problemas de preenchimento de resposta foram verificados. Pelo *SPSS*, foram conduzidas técnicas estatísticas descritivas para a caracterização dos participantes e para a descrição das escalas utilizadas, bem como para análises de correlações de *Pearson*. Para averiguar a consistência interna, o *JAMOVI* foi utilizado em todas as escalas e suas dimensões latentes para calcular o coeficiente *Ômega McDonald* (ω) – em que são aceitáveis os valores acima de 0,70 (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

O *JASP* foi utilizado nas escalas para evidenciar indicadores de qualidade por meio da análise fatorial confirmatória (AFC) (Hair et al., 2009), pelo método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (Li, 2016). Os índices de ajuste utilizados foram: [$X^2/gl: \leq a 5$]; [*Comparative Fit Index* (CFI): $\geq 0,90$]; [*Tucker-Lewis Index* (TLI): $\geq 0,90$]; e, [*Standardized Root Mean Residual (SRMR) / Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA): $\leq 0,08$ / limite superior $\leq 0,10$] (Brown, 2015).

A etapa final da análise envolveu os processos de interação dos modelos conceituais, compostos por relações de mediação. Foi utilizada a *Macro PROCESS (SPSS)* seguindo as diretrizes de Hayes (2018). Neste estudo, foram considerados os modelos de mediação simples (*Model 4*) e de mediação múltipla seriada (*Model 6*) (Hayes, 2018). Foi utilizado *Bootstrapping* (N=10.000) com intervalo de confiança limite inferior (LI-IC) e superior (LS-IC) (CI 95%). Por fim, nas análises foram também avaliados os coeficientes de determinação (R^2) das variáveis observadas.

4. Resultados

4.1. Avaliação dos Modelos Estruturais

As estruturas internas propostas nos modelos das escalas foram avaliadas por meio da AFC (Tabela 1).

Tabela 1 – Índices de Ajuste

Escalas	X ² (gl)	X ² /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
IPBC	7,02 (19)	0,37	1,00	1,03	0,04	0,00 (0,00 – 0,00)
AEFS	421,99 (517)	0,82	1,00	1,01	0,08	0,00 (0,00 – 0,00)
APSE	4,58 (20)	0,23	1,00	1,00	0,03	0,00 (0,00 – 0,00)
EMEP	262,13 (229)	1,14	0,99	0,98	0,08	0,03 (0,00 – 0,05)

Fonte: Dados da pesquisa, conforme método de estimação R-DWLS.

Os indicadores de ajustes suportaram os modelos das escalas utilizadas. Para todos os modelos, o teste do qui-quadrado (X²) não foi significativo (p>0,001), o que confirma bons ajustes nos modelos.

4.2. Descrição Estatística, Consistência Interna e Correlação

Foram verificadas estatísticas descritivas das escalas utilizadas. A consistência interna e as correlações foram também averiguadas (Tabela 2).

Tabela 2 – Estatística Descritiva

Variáveis	M	DP	ω	Correlação de Pearson			
				1	2	3	4
1. IPBC / Barreiras de Carreira Contextuais	4,53	1,17	0,84	-			
2. AEFS / Autoeficácia na Formação Superior	5,04	0,92	0,95	-0,05	-		
3. APSE / Apoio Social Emocional	4,47	1,69	0,96	0,25**	0,20**	-	
4. EMEP / Estratégias Funcionais de Coping	4,81	0,86	0,89	0,09	0,49**	0,46**	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: Média (M); Desvio Padrão (DP); Consistência interna pelo Ômega McDonald (ω).

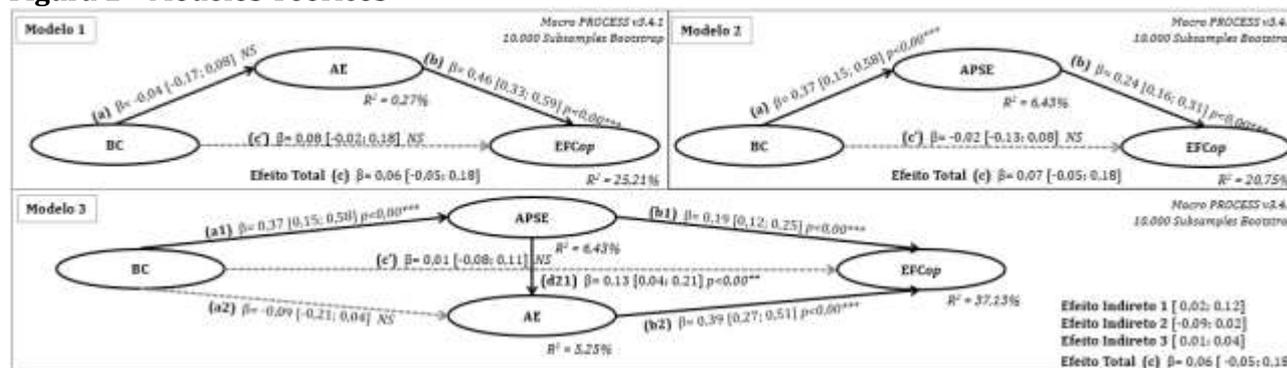
Nota: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Constatou-se que os maiores valores médios se concentraram na AEFS e EMEP. Já a menor média foi na escala de APSE. Foram evidenciadas correlações significativas e positivas, sendo as maiores entre AEFS e EMEP (r = 0,49; p < 0,01), e APSE e EMEP (r = 0,46; p < 0,01). Para a confiabilidade (ω), os valores foram excelentes por estarem acima de 0,80. A partir de tais resultados favoráveis, partiu-se para a avaliação dos efeitos de mediação.

4.3. Avaliação dos Modelos de Mediação

Foi realizado o teste dos modelos teóricos de mediação (Figura 1).

Figura 1 – Modelos Teóricos



Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: Não significativo (NS); *** p < 0,001; ** p < 0,05.

Inicialmente verificou-se que não houve efeito direto significativo de BC em EFCop em nenhum dos três modelos. O M1 não apresentou efeito de mediação, pois o efeito de BC em AE (a) não foi significativo, nem o efeito indireto de BC em EFCop por meio de AE [a . b; β=-0,02; LI-IC=-0,09; LS-IC=0,04]. Com isso, rejeita-se H1.

Por sua vez, o efeito indireto foi significativo para o M2 [a . b; β=0,09; LI-IC=0,03; LS-IC=0,16]. Este efeito indireto foi positivo, significativo e maior que o efeito direto. BC não teve efeito direto significativo

em EFCop (c'), o que caracteriza uma mediação completa. Além disso, o efeito direto de BC em EFCop diminuiu com a inserção da variável APSE (variando de $\beta=0,07$ para $-0,02$). Já o valor de R2 na variável dependente EFCop aumentou após a inserção da variável interveniente, indo de 0,78% para 20,75%. Ao avaliar o efeito mediado, constatou-se que a APSE mediu aproximadamente 71,43% da relação entre BC e EFCop. Portanto, verificou-se que há falha em rejeitar **H2**, e que APSE medeia a relação entre BC e EFCop.

No M3, o efeito de BC em APSE (a1), bem como de APSE em EFCop (b1), foram significativos e positivos. Logo, o Efeito Indireto 1 [a1. b1; $\beta=0,07$; LI-IC=0,02; LS-IC=0,12] foi significativo e positivo. Já o efeito de BC em AE (a2) não foi significativo, ao contrário do efeito de AE em EFCop (b2). O Efeito Indireto 2 [a2. b2; $\beta=-0,03$; LI-IC=-0,09; LS-IC=0,02] não foi, portanto, significativo, devido a influência de a2. Por fim, o efeito de APSE em AE (d21) também se revelou como significativo e positivo. Considerando que os valores de a1, d21 e b2 foram todos significativos e positivos no M3, constata-se que o Efeito Indireto 3 [a1. d21. b2; $\beta=0,02$; LI-IC=0,01; LS-IC=0,04] foi também significativo e positivo. A partir de tais resultados, há falha em rejeitar **H3a e H3b**. Novamente, BC não teve efeito direto em EFCop (c'), e o modelo pode ser compreendido como uma mediação completa. O efeito de BC em EFCop diminuiu com a inserção das variáveis APSE e AE (variando de $\beta=0,06$ para 0,01). Já o valor de R2 na variável EFCop aumentou após inserir as variáveis explicativas, indo de 0,78% para 37,13%. Avaliando o efeito mediado, constatou-se que APSE e AE mediarão aproximadamente 83,33% da relação entre BC e EFCop. Após todas essas verificações, constatou-se que existe a mediação múltipla seriada no modelo teórico proposto e, assim, há falha em rejeitar **H3**.

5. Discussão: Implicações Teóricas e Práticas

Os participantes apresentaram idade média de 24 anos, tendo prevalecido idades entre 19 e 24 anos. Conforme o IBGE (2020), as pessoas nessa faixa de idade apresentaram as maiores taxas de desocupação no Brasil, que chegou a 27,1% em 2020 – valor muito superior ao valor da taxa média nacional de 12,2% no período. Os mais jovens, em idade apta ao trabalho, tendem a sofrer direta e fortemente a influência de crise nos mercados de trabalho (Melo et al., 2020; Melo et al., 2022).

Investigações recentes demonstraram exemplos de estratégias funcionais e disfuncionais de enfrentamento que foram utilizadas no contexto da carreira. As ações funcionais englobaram a flexibilidade (Melo & Martins-Silva, 2019) e a busca por apoio (Lipshits-Brazil et al., 2016), enquanto as disfuncionais incluíram o apego emocional ao passado (Melo & Martins-Silva, 2019), a fuga e a submissão (Lipshits-Brazil et al., 2016). Especificamente sobre estratégias funcionais, os resultados demonstraram que as percepções de barreiras de carreira contextuais não se relacionaram diretamente com o enfrentamento funcional, e também que a relação não ocorreu indiretamente por meio das expectativas de autoeficácia (**M1 não significativo**). Ou seja, as expectativas de autoeficácia não funcionaram como mediadoras na relação entre barreiras e ações, ao contrário do que propõe a literatura (Lent & Brown, 2013).

Já o apoio social emocional se revelou como um mecanismo que influencia a utilização das estratégias funcionais de enfrentamento (**M2 significativo**). Neste modelo, as barreiras contextuais foram preditoras positivas do apoio social emocional, e tal predição positiva foi inesperada. O que pode explicar tal resultado é que as barreiras percebidas externamente são vinculadas ao mercado de trabalho e às dificuldades da profissão em si (como a contratação em curto prazo e por tempos determinados), às poucas oportunidades de progressão e à falta de orientação profissional – conforme apontam pesquisas (Melo et al., 2020). Ao pensar em apoio emocional, porém, os indivíduos o buscam em pessoas mais próximas, em vínculos afetivos mais fortes, e compartilham medos, escutam conselhos e relatam seus problemas. Assim, podem perceber barreiras externas em intensidade, mas acabam procurando pessoas confiáveis em seus vínculos sociais para obterem o apoio emocional que precisam para lidarem com tais barreiras.

Por sua vez, o apoio emocional revelou-se como preditor das estratégias funcionais de enfrentamento. Reforça-se que este tipo de apoio reflete zelo e atenção que são obtidos com fonte em outras pessoas/grupos, encadeando o incremento da autoeficácia a partir da percepção de apoio e cuidado da rede social. Neste íterim incluem-se atributos de motivação que impactam o comportamento (Chaves et al., 2019; Cobb, 1976). Destaca-se, com isso, o papel fundamental que o apoio social emocional pode exercer para o enfrentamento funcional de barreiras na carreira.

A partir disso, é possível corroborar os achados de pesquisas que identificaram que o indivíduo, ao apoiar-se emocionalmente em outras pessoas, conta com efeitos positivos diversos no trabalho e em

outros aspectos da vida (Paschoal et al., 2010; Zanini et al., 2009). Esse resultado também condiz com o pressuposto de Lent e Brown (2013) ao afirmarem que, quando os indivíduos contam com suportes, ficam mais propensos a se engajarem em comportamentos adaptativos de carreira. Logo, os achados deste estudo sugerem que o apoio social emocional atua como um poderoso mecanismo para o enfrentamento funcional diante problemas contextuais.

Vale retomar que nesta pesquisa não foi significativa a relação direta entre estratégias funcionais de enfrentamento frente às barreiras. Nesse sentido, é possível sugerir que o enfrentamento individual de problemas contextuais, para ser funcional e obter maiores chances de resultados positivos, precisa contar com “o outro” – seja em alguma pessoa unicamente ou em redes mais estruturadas de apoio. Assim, em tempos de crise e intensa instabilidade como se vive atualmente (Hirschi, 2018), o processo de autogerenciamento da carreira tem sua importância (De Andrade et al., 2022; Hirschi, 2018), mas deve ser analisado para além do indivíduo ou da agência individual, e sim considerando interrelações entre indivíduo, carreira, organizações e meio social.

Sequencialmente, **M3** adicionou as expectativas de autoeficácia sendo preditas pelo apoio social emocional, e predictoras do enfrentamento funcional. Os resultados foram consistentes ao modelo. Verificou-se que as percepções de apoio emocional impactam positivamente a autoeficácia, o que vai ao encontro de estudos prévios que verificaram a importância do apoio social em diversas esferas da vida (Flores et al., 2020; Lent et al., 2016). Lent et al. (2003) explicam que a autoeficácia tende a aumentar à medida que os indivíduos percebem como apoiadoras as outras pessoas com as quais mantêm vínculos sociais. Este resultado também é coerente com a literatura sobre autogerenciamento de carreira, que assume que a presença de suportes pode fortalecer a autoeficácia (Lent & Brown, 2013). Ademais, os resultados indicaram que as estratégias funcionais de enfrentamento são preditas positivamente pela autoeficácia, evidenciando a importância destas para o comportamento humano – o que já foi demonstrado na literatura (Bandura, 1978; Chen & Lim, 2012). Vale neste ponto retomar **M1**, em que se constatou que a autoeficácia não atuou como mediadora na relação entre barreiras e enfrentamento funcional, ao contrário do esperado. Ou seja, a autoeficácia irá impactar o enfrentamento funcional quando inserido o apoio social.

Nesse sentido, por meio de **M3**, identificou-se uma novidade: em tempos de crise e de intensificação de barreiras que dificultam a carreira, o apoio social emocional prediz as expectativas de autoeficácia, e estas predizem as estratégias funcionais de enfrentamento destas barreiras. Assim, os universitários, ao perceberem barreiras contextuais na carreira, o apoio social emocional obtido e as expectativas de autoeficácia poderão favorecer o enfrentamento funcional destas barreiras. É possível assumir que, em situações de crise no contexto e de alta instabilidade para os trabalhadores, o “individual” precisa do “coletivo/contexto/social” para apresentar resultados mais positivos e favoráveis ao autogerenciamento de carreira.

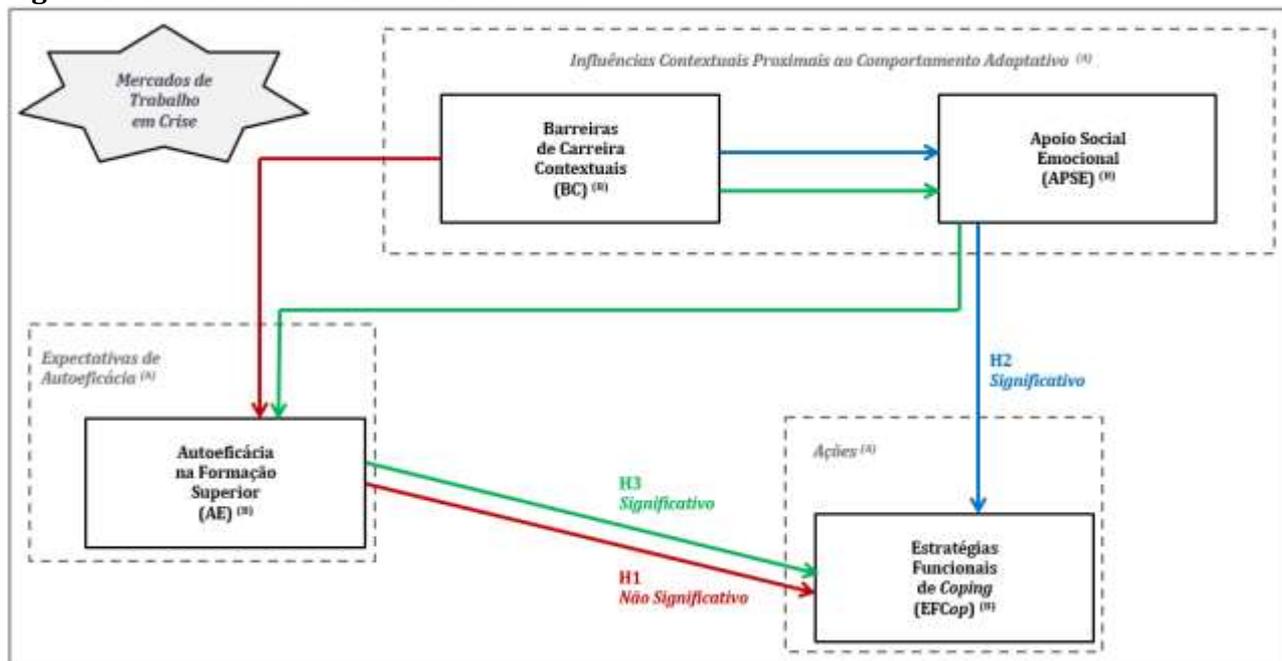
Em síntese, os resultados evidenciam que o apoio social emocional é um importante mecanismo para que o enfrentamento funcional das barreiras ocorra. Ou seja, ele permite e favorece a adoção de estratégias funcionais para enfrentar barreiras percebidas na carreira, incluindo o impacto positivo que exerce nas expectativas de autoeficácia. É possível inferir que em um contexto de intensificação das barreiras contextuais – forte crise e instabilidade (Hirschi, 2018), aumento do desemprego (IBGE, 2020) e dos trabalhos informais e temporários (Perera & Athanassou, 2019), além da maior vulnerabilidade e insegurança dos trabalhadores (Ribeiro, 2020) –, o apoio social torna-se fundamental para o enfrentamento de dificuldades percebidas na carreira. Ao perceber que existe “o(s) outro(s)” para ouvir, falar, confiar, compreender, opinar e apoiar, o indivíduo terá maior chance de articular e aplicar estratégias facilitadoras para enfrentar as barreiras de carreira.

Finalmente, ao comparar com o MAC (Lent & Brown, 2013), os achados desta pesquisa sugerem que as influências contextuais analisadas – barreiras e apoio – impactam distintivamente as ações que contribuem para o autogerenciamento de carreira. Sugere-se, com isso, que em mercados de trabalho em crise, as influências contextuais do MAC devem ser analisadas de forma independente.

Pelo MAC, tanto barreiras quanto suportes (influências contextuais proximais) impactam as ações de autogerenciamento direta e indiretamente (pelas expectativas de autoeficácia). Porém, os resultados obtidos evidenciam que: i) as barreiras contextuais não impactaram as ações de enfrentamento por meio da autoeficácia (**M1**), ao contrário do pressuposto teórico do MAC; ii) as barreiras contextuais podem impactar as ações de enfrentamento de forma indireta, por meio do apoio social emocional (**M2**), o que amplia e detalha ainda mais a abstração teórica do MAC; e, iii) as barreiras contextuais podem impactar as ações de enfrentamento de forma indireta por meio de outra variável contextual (apoio

social emocional) e por meio da autoeficácia (M3), o que também amplia e detalha ainda mais a abstração teórica do modelo. A Figura 2 representa os resultados.

Figura 2 – Resultados à luz do MAC da TSCC



Fonte: Elaborada pelos autores, embasada em Lent e Brown (2013).

Notas: (A) Variáveis do MAC da TSCC; e, (B) Construtos testados nesta pesquisa. Setas na cor vermelha indicam H1; na cor azul indicam H2; na cor verde indicam H3.

Os achados refletem que estabelecer condições favoráveis para o autogerenciamento da carreira (Lent & Brown, 2013) inclui pilares que possam estar integrados – como o pilar econômico, por meio do trabalho, e integrado ao pilar social, por meio de redes de apoio. Logo, o apoio social, sendo uma variável contextual de cunho positivo, se torna fundamental para o enfrentamento de barreiras contextuais, de cunho negativo. Portanto, no que remete aos achados centrais deste estudo, destaca-se a importância do apoio social no autogerenciamento de carreiras. O apoio social emocional se configurou como o principal mecanismo para o enfrentamento de barreiras contextuais pelos estudantes universitários. Além da sua influência direta para o enfrentamento, ele contribui também positivamente para que a autoeficácia seja mobilizada frente ao enfrentamento funcional de barreiras percebidas na carreira.

6. Considerações finais

A partir do objetivo definido nesta pesquisa, os resultados indicaram que as barreiras contextuais não impactaram diretamente as estratégias funcionais de enfrentamento. Tal relação existe por meio de um mecanismo principal, o apoio social emocional, que se revelou como mediador na relação. Além dele, a autoeficácia na formação superior também apresentou papel mediador, mas apenas quando o apoio emocional foi antecedente e preditor desta.

Como contribuições acadêmicas desta pesquisa, destaca-se que a autoeficácia não teve papel mediador na relação entre barreiras contextuais e ações, ao contrário da teoria. Em contrapartida, o apoio social do tipo emocional teve papel mediador na mesma relação, além de ter sido preditor da autoeficácia no modelo de mediação seriada. Como contribuições práticas, vale destacar o cenário de transição da educação superior ao universo do trabalho, que é permeado de desafios, e a importância do apoio social para os estudantes frente ao enfrentamento de barreiras. Conclui-se que o enfrentamento de barreiras contextuais não deve ser gerenciado unicamente na ação do próprio indivíduo, e o apoio social aprimora o autogerenciamento da carreira pelos universitários.

Foi possível destacar a relevância do apoio social para os estudantes no processo de enfrentamento de barreiras de carreira. Verifica-se que as redes de apoio podem transmitir cuidado e confiança, e os coletivos que refletem pertencimento influenciam para que o indivíduo enfrente diretamente adversidades na carreira. Conclui-se que o enfrentamento funcional das barreiras

contextuais percebidas na carreira pelos indivíduos está embasado no ambiente externo, envolvendo o apoio de outras pessoas, grupos e organizações. Assim, o social, o coletivo e o ambiente externo são suportes para a atuação individual. Ou seja, o enfrentamento de barreiras externas na carreira não deve ser pensado e gerenciado unicamente na ação do próprio indivíduo, como um ser isolado do ambiente. Ao receber apoio social emocional, o indivíduo tenderá a apresentar ações/comportamentos muito mais positivos e favoráveis ao processo de enfrentamento de barreiras. Com esse argumento é possível questionar, principalmente em situações de crises contextuais, a excessiva ênfase da mídia e de diversos estudos que abarcam carreira na agência individual – como se o indivíduo conseguisse, isoladamente, encontrar soluções e formas de enfrentamento de problemas que são estruturais.

Este estudo apresentou limitações. Trata-se de uma pesquisa transversal e, por isso, há dúvidas na literatura quanto a inferir efeitos precedentes em modelos teóricos. Em relação aos participantes, o objetivo inicial era contemplar todos os estados da região sudeste brasileira. Porém, pela acessibilidade, apenas IES de Minas Gerais e Espírito Santo participaram. Ainda, a coleta de dados teve que ser interrompida antes do tempo planejado devido às restrições provocadas pela pandemia da Covid-19, o que impactou no tamanho da amostra.

Para novas pesquisas, sugere-se a ênfase no impacto do apoio social em momentos diferentes da carreira, como início da graduação e mudanças de trabalho/emprego, e também em ambientes diversos, como em organizações variadas. Em meio a problemas contextuais e estruturais, é importante e necessário refletir sobre mudanças de hábitos nos relacionamentos sociais, e de forma abrangente, incluindo os ambientes organizacionais. A tolerância, a solidariedade, o “saber ouvir” e o afeto ganham ainda maior importância para embasarem os relacionamentos humanos.

Financiamento

Este estudo foi financiado pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Espírito Santo (FAPES), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Bolsa de Pós-Doutorado Júnior FAPES/CNPq para a primeira autora (n.º 150307/2023-3).

Referências

- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in Studying the Domain Satisfaction and Career Self-Management Models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563-578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Publications.
- Carozzo-Todaro, M. E., Pinheiro-Carozzo, N. P., & de Souza Machado, A. (2021). De equipes presenciais a equipes virtuais: organização do trabalho durante a pandemia da Covid-19. *Teoria e Prática Em Administração*, 12(1). <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2022v12n1.55747>
- Chaves, S. M. D. S., Ferreira, M. C., Pereira, M. M., & Freitas, C. P. P. D. (2019). Florescimento no trabalho: impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional. *Psicologia: Ciência e profissão*, 39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003184816>
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento* (Cap. 7, pp. 141-170). Sao Paulo: Atlas.
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: a test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 210-218. <https://doi.org/10.1037/a0031492>
- De Andrade, A. L., Teixeira, M. A. P. T. & Oliveira, M. Z. de (2022). The Brazilian Portuguese adaptation of Protean Career Orientation Scale: invariance, correlates, and life/career stages. *Int J Educ Vocat Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09539-x>
- Deemer, E. D., Marks, L. R., & Miller, K. A. (2017). Peer Science Self-Efficacy: a proximal contextual support for college students' science career intentions. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 537-551. <https://doi.org/10.1177/1069072716651620>

- Duarte, M. D. F., & Silva, A. L. (2013). A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. *Organizações & Sociedade*, 20, 699-715. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000400009>
- Flores, L. Y., Atilano, R., Suh, H. N., & Navarro, R. L. (2020). A latent growth modeling analysis of the effects of perceived supports, perceived barriers, and coping efficacy on Latina/o engineering students' life satisfaction. *Journal of Career Development*, 47(1), 29-43. <https://doi.org/10.1177/0894845319826251>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 219-239. <https://doi.org/10.2307/2136617>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd New Ed, p. 692). New York: Guilford Publications.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: a structural equation model. *International Social Work*, 56(2), 228-246. <https://doi.org/10.1177/0020872811421620>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios continua: Primeiro Trimestre de 2020*. IBGE. Retrieved from https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2019). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2018*. INEP.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115(103316), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458-465. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.4.458>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2019). Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194. <https://doi.org/10.1037/cou0000307>
- Lent, R. W., Morris, T. R., Tatum, A. K., Wang, R. J., Moturu, B. P., & Ireland, G. W. (2021). Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103566. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103566>
- Li, C. H. (2016) Confirmatory factor analysis with ordinal data: comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48, 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Lipshits-Braziler, Y., & Tatar, M. (2012). Perceived career barriers and coping among youth in Israel: ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 545-554. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.010>
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 42-66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>

- Marks, L. R., Tate, K. A., & Taylor, J. M. (2020). Exploring the moderation of meaning in life in barriers and coping efficacy among women. *Journal of Career Development*, 47(5), 524–537. <https://doi.org/10.1177/0894845318803193>
- Melo, M. R. de, & Martins-Silva, P. O. (2019). “Títulos para colocar na gaveta?” As percepções de carreira de mestres recém-formados em Administração. In *Anais do XXII SemeAD*. São Paulo (SP): XXII SemeAD-Seminários em Administração.
- Melo, M. R. de, Martins-Silva, P. O., & De Andrade, A. L. D. (2020). Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira: Estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 67-80. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n107>
- Melo, M. R. de, Martins-Silva, P. O., De Andrade, A. L., & Moura, R. L. D. (2021). Barreiras, Adaptabilidade, Empregabilidade e Satisfação: Percepções de Carreira de Formandos em Administração. *Revista de Administração Contemporânea*, 25. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190124.por>
- Melo, M. R., Anjo, J. E., Bolzan, R.S. V., & Martins-Silva, P. O. (2022). “Confesso que..”: um estudo sobre barreiras, autogerenciamento e vivências de carreira de universitários durante a pandemia Covid-19. *REAd-Revista Eletrônica de Administração*, 28(3), 770-800. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.368.124458>
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14, 1054-1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Perera, H. N., & Athanasou, J. A. (2019). Introduction: an International Handbook of Career Guidance. In: Athanasou, J. A., Perera, H. N. (Eds). *International Handbook of Career Guidance*. Cham: Springer.
- Polydoro, S. A., & Guerreiro-Casanova, D. C. (2010). Escala de auto-eficácia na formação superior: construção e estudo de validação. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 267-278. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027283011>
- Ribeiro, M. A. (2020). Reforma trabalhista: uma análise psicossocial. *Revista de Psicologia*, 11(2), 49-59. Retrieved from https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/53153/1/2020_art_maribeiro.pdf
- Ristoff, D. (2016). Democratização do campus: impacto dos programas de inclusão sobre o perfil da graduação. *Cadernos do GEA*, 9, 5-62.
- Seidl, E. M. F., Tróccoli, B. T., & Zannon, C. M. L. D. C. (2001). Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 17, 225-234. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000300004>
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science & Medicine*, 32(6), 705-714. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90150-B](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90150-B)
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462. <https://doi.org/10.1177/1069072797005004>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001>
- Wendling, E., & Sagas, M. (2020). An application of the social cognitive career theory model of career self-management to college athletes' career planning for life after sport. *Frontiers in psychology*, 11, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>
- Zanini, D. S., Verolla-Moura, A., & Queiroz, I. P. D. A. R. (2009). Apoio social: aspectos da validade de constructo em estudantes universitários. *Psicologia em Estudo*, 14, 195-202. Retrieved from <https://www.scielo.br/j/pe/a/wrZswb4pxNWMfZVXc9RtryC/>