

ANA PAULA SALVADOR



**MATERNIDADE E CARREIRA: TESTE DO MODELO SOCIAL
COGNITIVO PARA AUTOGERENCIAMENTO**

Apoio:



**CAMPINAS
2022**

ANA PAULA SALVADOR

**MATERNIDADE E CARREIRA: TESTE DO MODELO SOCIAL
COGNITIVO PARA AUTOGERENCIAMENTO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São
Francisco, Área de Concentração - Avaliação
Psicológica, para obtenção de título de doutora em
Psicologia.

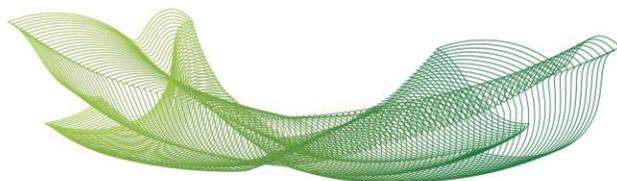
ORIENTADOR: DR. RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CAMPINAS
2022

158.6
S173m Salvador, Ana Paula.
Maternidade e Carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para Autogerenciamento / Ana Paula Salvador. – Campinas, 2022.
121 p.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

1. Avaliação psicológica. 2. Desenvolvimento profissional.
3. Dupla carreira. 4. Orientação vocacional. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. II. Título.



Educando
para a paz

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

Ana Paula Salvador defendeu a tese **“MATERNIDADE E CARREIRA: TESTE DO MODELO SOCIAL COGNITIVO PARA AUTOGERENCIAMENTO”** aprovada pelo Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 9 de fevereiro de 2022 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo
Ambiel Orientador e Presidente

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Examinadora

Profa. Dra. Nayane Martoni Piovezan
Examinadora

Profa. Dra. Diana Aguiar Vieira
Examinadora

Profa. Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes
Examinadora

Dedicatória

Leandra Aparecida Neves!

Agradecimentos

Essa, com certeza, é a parte mais difícil de escrever. Passa um filme de toda a trajetória até aqui e sinto muito amor por todas as pessoas que contribuíram para a finalização de um ciclo. Agradeço Deus e Nossa Senhora por todas as bênçãos e livramentos, sobretudo, agradeço por terem permitido que pessoas tão boas cruzassem meu caminho e fossem fundamentais para a conclusão da pós-graduação. Seria impossível concluir se eu não tivesse tantos **suportes, apoio social e modelos** que fortaleceram minhas **crenças de autoeficácia** e nunca deixaram minhas **expectativas de resultados** serem negativas. Vocês puderam **predizer** esse **desfecho!**

Agradeço meus pais, Leandra Neves e Paulo Salvador! Vocês são meus exemplos, minha base e eu não seria metade da pessoa que sou hoje sem o apoio de vocês! Em todas as vidas possíveis, eu escolheria vocês para serem meus pais! Amo vocês! Com um amor muito especial, quero agradecer minha mãe por nunca ter soltado a minha mão, por ter acolhido meu choro, minhas angústias e ser a minha maior incentivadora! Agradeço minha irmã, Eliza Salvador, por compartilhar a vida comigo, por me incentivar e me ajudar em todas as etapas, inclusive lendo meus textos. Te amo! Eu não consigo descrever com palavras tudo o que vocês duas fizeram e fazem por mim, sem vocês seria impossível! Obrigada por acreditarem em mim até mesmo quando eu duvidava. Obrigada por serem meus girassóis! Não posso esquecer de mencionar o quanto vocês cuidaram do Cherry na minha ausência =)

Agradeço a Família Neves, Adalberto, Cristiano, Eliza, Glauber, Leandra, Natália, Paulo Henrique, Simone, Tainá, Tatiana, tio Lupércio, tia Lea, Jamil, tio Laércio. Cada um do seu jeitinho, acreditou em mim, torceu e me apoiou! Amo vocês!

Durante a pós-graduação tive a imensa felicidade de encontrar pessoas que me auxiliaram em diversos momentos, desde o compartilhamento de textos, passando pelos cafés, bolos e pasteis,

chegando na amizade para além da pós. Meu carinho, respeito e admiração ao eterno Lab. 1 e aos itinerantes. Ana Carolina Zuanazzi, Adriana Satico, André Gonçalves, Antônio Montes, Alexandre Jaloto, Caio Toledo, Edna Oliveira, Ednelson Silva, Gabriel Franco, Gabriel Gomes, Gisele Magarotto, Gustavo Martins, Helder Henrique, Jennifer Bathaus, Juliana Araújo, Leonardo Mose, Lucilene Tofoli, Maria Beatriz Zanarella, Mayara Moraes, Ruam Pimentel, Samanta Zuchetto.

Agradeço a Amanda Inácio, Ana Minutti, Bruno Bonfá, Fernanda Otoni, Giovanna Friedenreich, João Paulo Lessa, Leilane Santana, Lucia Resende, Monique Lucianeti, Pedro Cortez, Sheila Hamburg, por terem feito parte desse ciclo! Minha admiração e carinho!

Agradeço a família GEPOC, vocês são f*das, tenho muito amor e admiração por vocês: Araê Sousa, Daisy Lima, Deborah Toniolo, Felipe Dinardi, Gustavo Martins, Jennifer Bathaus, Leonardo Mose, Leonardo Oliveira, Lorena Costa, Lucilene Tofoli, Sandra Padilha, Sanny Padovani, Thaline Moreira. Esse é o melhor grupo que existe!

Agradeço ao Gustavo Henrique Martins! Gu, você foi a primeira pessoa que me apresentou a USF (literalmente haha) lá em 2017, desde então nos tornamos amigos. Durante esses cinco anos foram muitos compartilhamentos de texto, revisões, parceria em projetos paralelos, salgadinhos de festa nas quintas a noite no Lab. Teve também lamentações da vida, choros, acolhimento nos momentos pessoais que foram difíceis. A proximidade foi tamanha, que agora dividimos o apartamento e a vida. Confesso que tem sido lindo compartilhar a vida com você! Obrigada por ser meu parceiro de trabalho, meu amigo, meu amor!

Agradeço meus amigos que foram parceiros em algumas etapas desse trabalho: Alisson Alves, Antônio Montes, Carlos Augusto Prado, Clodoaldo Junior, Leandra Neves, Letícia Verola, Rafael Gonçalves, Rafaela Rodrigues. Agradeço a amizade, o carinho e por responderem minhas imensas pesquisas, as vezes mais de uma vez! Falando em amizade, agradeço todo o apoio, a compreensão e a amizade de mais de 20 anos de Luma Coelho e Rafaela Rodrigues! Agradeço a

Leisia Bassoto pela amizade e por sempre ter acreditado em mim! Agradeço a Naira Ravanny pela amizade, apoio e acolhimento! Agradeço a Daisy Lima pela amizade, por me ouvir com tanto amor e pelas parcerias! Eu amo vocês!

Todo esse ciclo da pós-graduação foi compartilhado com uma pessoa muito especial, Professor Doutor Rodolfo Ambiel! Com certeza, nada disso seria possível sem você! A nossa parceria transcendeu a tese e eu só tenho que agradecer por todas as oportunidades! Você é um *outlier*, a facilidade com que você ensina, o cuidado com as particularidades dos alunos, a empatia com as dificuldades, a forma incrível de incentivar e apoiar são diferenciais do profissional e ser humano incomparável que você é! Professor, eu não sei colocar em palavras todo o amor, gratidão, respeito e admiração que tenho por você! Desejo muito sucesso na sua trajetória!

Agradeço todos os professores do PPG que contribuíram para a minha formação, vocês são referências e foi uma honra aprender tanto com vocês! Professores Doutores: Acácia Aparecida Angeli dos Santos, Ana Paula Porto Noronha, Anna Elisa Villemor-Amaral, Cristian Zanon, Evandro Morais Peixoto, Fabián Javier Marín Rueda, Felipe Valentini, Francine Náthalie Ferraresi Rodrigues Queluz, Lucas de Francisco Carvalho, Makilim Nunes Baptista, Nayane Martoni Piovezan, Nelson Hauck Filho, Ricardo Primi, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel e Víthor Rosa Franco.

Agradeço a banca avaliadora, é uma honra ter mulheres tão incríveis contribuindo para meu trabalho. Professoras Doutoradas Ana Paula Porto Noronha, Diana Aguiar Vieira, Maiana Farias Oliveira Nunes e Nayane Martoni Piovezan. Agradeço todos os participantes que gentilmente responderam meus protocolos de coleta.

Agradeço o financiamento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A educação é um ato de resistência!

Resumo

Salvador, A. P. (2022). *Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento* [Tese de Doutorado]. Universidade São Francisco.

O Modelo Social Cognitivo de autogerenciamento reúne e explica os comportamentos adaptativos de carreira que os indivíduos utilizam para se adaptar e prosperar nos ambientes educacionais e de trabalho durante toda a trajetória profissional. O objetivo deste estudo foi testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. Para tanto, foram estabelecidas duas etapas, cuja primeira objetivou traduzir, adaptar e evidenciar as propriedades psicométricas para o contexto brasileiro as seguintes escalas *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). E a segunda etapa visou o teste da aplicabilidade do modelo. Inicialmente, as escalas foram traduzidas por três psicólogos pesquisadores mestres em Psicologia e duas professoras de inglês, em seguida o grupo focal contou com sete indivíduos com idades entre 24 e 48 anos ($M = 32,71$; $DP = 7,93$). Após a finalização da tradução e adaptação, a amostra contou com 483 participantes com idades entre 18 e 82 anos ($M = 34,82$; $DP = 11,06$), 83,6% se declararam mulheres e 48,7% estavam cursando ou possuíam pós-graduação. A coleta de dados foi on-line via a plataforma Google Formulários. Todos os instrumentos apresentaram índices de ajustes adequados para a estrutura testada e índices adequados de consistência interna. Na segunda etapa, participaram 150 mulheres com idades entre 22 e 53 anos ($M = 36,39$; $DP = 6,16$), todas as participantes eram mães de filhos(as) até 12 anos. Além dos instrumentos adaptados na primeira etapa, as participantes também responderam um questionário sociodemográfico e o *Big Five Inventory II – Short Form* (BFI-2-S), a coleta foi on-line via Google Formulários. Foi realizada uma *path analysis* que visou testar a relação preditiva das variáveis do Modelo de Autogerenciamento de Carreira. Os resultados encontrados indicaram que o Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão é capaz de prever níveis de decisão de carreira em mulheres que são mães. O modelo explicou 67% da variância da Afetividade Negativa, que denota um tipo de decisão dependente. De forma complementar, a relação preditiva das fontes de autoeficácia foi adicionada ao modelo. Os resultados desse estudo podem ter implicações científicas e práticas, uma vez que oferece cinco novos instrumentos com evidências de validade para serem utilizados no contexto brasileiro. Ainda, oferece uma compreensão acerca dos fatores pessoais e contextuais que predizem o comportamento adaptativo na carreira acerca da exploração de carreira e tomada de decisão de mulheres que são mães.

Palavras-chave: avaliação psicológica; desenvolvimento profissional; dupla carreira; trabalho feminino; orientação de carreira; orientação vocacional.

Abstract

Salvador, A. P. (2022). *Maternity and career: Social Cognitive Model Test for self-management* [Doctoral Thesis]. University San Francisco.

The Social Cognitive Model of Self-Management brings together and explains the adaptive career behaviors that individuals use to adapt and thrive in educational and work environments throughout their career path. The aim of this study was to test the applicability of the Career Self-Management Model applied to career exploration and decision-making behavior in women who are mothers of children up to 12 years old. Therefore, two stages were established, the first of which aimed to translate, adapt and evidence the psychometric properties for the Brazilian context, the following scales Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision (CEDSE-BD), Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale, Career Decision-Making Outcome Expectations Scale, Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE) and Career Indecision Profile-65 (CIP-65). And the second stage aimed to test the applicability of the model. Initially, the scales were translated by three psychologists, researchers with a master's degree in Psychology and two professors of English, then the focus group consisted of seven individuals aged between 24 and 48 years ($M = 32.71$; $SD = 7.93$). After completing the translation and adaptation, the sample consisted of 483 participants aged between 18 and 82 years ($M = 34.82$; $SD = 11.06$), 83.6% declared themselves women and 48.7% were attending or they had a postgraduate degree. Data collection was done online via the Google Forms platform. All instruments showed adequate adjustment indices for the tested structure and adequate internal consistency indices. In the second stage, 150 women aged between 22 and 53 years ($M = 36.39$; $SD = 6.16$) participated, all participants were mothers of children up to 12 years old. In addition to the instruments adapted in the first stage, the participants also answered a sociodemographic questionnaire and the Big Five Inventory II – Short Form (BFI-2-S), the collection was carried out online via Google Forms. A path analysis was performed to test the predictive relationship of the Career Self-Management Model variables. The results found indicated that the Social Cognitive Model of Career Self-Management applied to career exploration and decision-making behavior can predict levels of career decision in women who are mothers. The model explained 67% of the variance in Negative Affectivity, which denotes a type of dependent decision. Complementarily, the predictive relationship of self-efficacy sources was added to the model. The results of this study may have scientific and practical implications, as it offers five new instruments with validity evidence to be used in the Brazilian context. Furthermore, it offers an understanding of the personal and contextual factors that predict adaptive behavior in the career regarding the career exploration and decision-making of women who are mothers.

Keywords: psychological assessment; professional development; dual careers; working women; career guidance; vocational guidance.

Resumen

Salvador, A. P. (2022). *Maternidad y carrera: Prueba del Modelo Cognitivo Social para la autogestión* [Tesis Doctoral]. Universidad San Francisco.

El Modelo Cognitivo Social de Autogestión reúne y explica los comportamientos profesionales adaptativos que las personas utilizan para adaptarse y prosperar en entornos educativos y laborales a lo largo de su trayectoria profesional. El objetivo de este estudio fue probar la aplicabilidad del Modelo de Autogestión de Carrera aplicado a la exploración de carreras y la conducta de toma de decisiones en mujeres que son madres de niños de hasta 12 años. Por lo tanto, se establecieron dos etapas, la primera de las cuales tuvo como objetivo traducir, adaptar y evidenciar las propiedades psicométricas para el contexto brasileño, las siguientes escalas *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) y *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Y la segunda etapa tuvo como objetivo probar la aplicabilidad del modelo. Inicialmente, las escalas fueron traducidas por tres psicólogos, investigadores con maestría en Psicología y dos profesores de inglés, luego el grupo focal estuvo conformado por siete individuos con edades entre 24 y 48 años ($M = 32.71$; $DT = 7.93$). Tras completar la traducción y adaptación, la muestra estuvo formada por 483 participantes con edades comprendidas entre 18 y 82 años ($M = 34,82$; $DT = 11,06$), el 83,6% se declararon mujeres y el 48,7% asistían o tenían un posgrado. La recopilación de datos se realizó en línea a través de la plataforma Google Forms. Todos los instrumentos mostraron índices de ajuste adecuados para la estructura probada e índices de consistencia interna adecuados. En la segunda etapa participaron 150 mujeres con edades entre 22 y 53 años ($M = 36,39$; $DT = 6,16$), todas las participantes fueron madres de niños hasta los 12 años de edad. Además de los instrumentos adaptados en la primera etapa, los participantes también respondieron un cuestionario sociodemográfico y el *Big Five Inventory II - Short Form* (BFI-2-S), la recolección se realizó en línea a través de Google Forms. Se realizó un análisis de trayectoria para probar la relación predictiva de las variables del Modelo de Autogestión de Carrera. Los resultados encontrados indicaron que el Modelo Cognitivo Social de Autogestión de Carrera aplicado a la exploración de carrera y el comportamiento de toma de decisiones es capaz de predecir los niveles de decisión de carrera en mujeres que son madres. El modelo explicó el 67% de la varianza en la afectividad negativa, lo que denota un tipo de decisión dependiente. De manera complementaria, se agregó al modelo la relación predictiva de fuentes de autoeficacia. Los resultados de este estudio pueden tener implicaciones científicas y prácticas, ya que ofrece cinco nuevos instrumentos con evidencia de validez para ser utilizados en el contexto brasileño. Además, ofrece una comprensión de los factores personales y contextuales que predicen el comportamiento adaptativo en la carrera con respecto a la exploración de carrera y la toma de decisiones de las mujeres que son madres.

Palabras clave: evaluación psicológica; desarrollo profesional; doble carrera; trabajo de mujeres; orientación profesional; orientación vocacional.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Sumário

LISTA DE FIGURAS	xiv
LISTA DE TABELAS	xv
LISTA DE ANEXOS	xvi
APRESENTAÇÃO	1
INTRODUÇÃO	4
TEORIA SOCIAL COGNITIVA.....	14
MODELO DE AUTOGERENCIAMENTO DE CARREIRA APLICADO À EXPLORAÇÃO DE CARREIRA E COMPORTAMENTO DE TOMADA DE DECISÃO	18
OBJETIVOS E HIPÓTESES	36
MÉTODO – ETAPA 1	37
PARTICIPANTES – PASSO 1	37
INSTRUMENTOS – PASSO 1	38
PROCEDIMENTOS – PASSO 1	42
PARTICIPANTES – PASSO 2	44
INSTRUMENTOS – PASSO 2.....	46
PROCEDIMENTOS – PASSO 2	46
ANÁLISE DE DADOS – PASSO 2.....	47
RESULTADOS – ETAPA 1	49
MÉTODO - ETAPA 2.....	52
PARTICIPANTES – ETAPA 2.....	52
INSTRUMENTOS – ETAPA 2	53
PROCEDIMENTOS – ETAPA 2.....	56
ANÁLISE DE DADOS – ETAPA 2	57
RESULTADOS – ETAPA 2.....	59
DISCUSSÃO.....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	74
ANEXOS.....	88

Lista de figuras

Figura 1 - Modelo de Autogerenciamento de Carreira da Teoria Social Cognitiva aplicado ao comportamento de exploração e tomada de decisão.....	21
Figura 2 - Etapas do procedimento de tradução e adaptação dos itens dos instrumentos.....	44
Figura 3 - Relações preditivas testadas por meio da path analysis.....	58
Figura 4 - Interações entre as variáveis do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão.....	63

Lista de tabelas

Tabela 1 - Frequência e porcentagem das faixas salariais dos participantes.....	45
Tabela 2 - Instrumentos, número de itens, número e nome dos fatores, índice de consistência interna e referência.....	47
Tabela 3 - Média e desvio padrão da CEDSE, Expectativas de Resultados, Metas, CIP-65, BFI-2-S e CEDLE.....	59
Tabela 4 - Correlação entre CEDSE, Expectativas de Resultados, Metas, CIP-65, BFI-2-S e CEDLE.....	60

Lista de anexos

Anexo 1 - Questionário sociodemográfico.....	88
Anexo 2 - Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale Brief Decision (CEDSE-BD).....	89
Anexo 3 - Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale.....	90
Anexo 4 - Career Decision-Making Outcome Expectations Scale.....	91
Anexo 5 - Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE).....	92
Anexo 6 - Career Indecision Profile-65 (CIP-65).....	94
Anexo 7 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Juízes.....	98
Anexo 8 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Juízes.....	99
Anexo 9 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Grupo Focal.....	100
Anexo 10 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Grupo Focal.....	101
Anexo 11 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Passo 2.....	102
Anexo 12 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Passo 2.....	103
Anexo 13 - Escala de Exploração de Carreira e Autoeficácia Decisional - Breve Decisão (CEDSE-BD - Brasil).....	104
Anexo 14 - Escala de Intenções Exploratórias de Tomada de Decisão de Carreira.....	105
Anexo 15 - Escala de Expectativas de Resultado de Tomada de Decisão de Carreira.....	106
Anexo 16 - Escala de Exploração de Carreira e Experiências de Aprendizagem de Tomada de Decisão (CEDLE - Brasil).....	107
Anexo 17 - Perfil de Indecisão de Carreira (CIP-65 - Brasil).....	109
Anexo 18 - Questionário sociodemográfico.....	113
Anexo 19 - Big Five Inventory II – Short Form (BFI-2-S).....	115
Anexo 20 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Etapa 2.....	117

Anexo 21 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Etapa 2.....	118
Anexo 22 - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.....	119

Apresentação

As lutas femininas iniciaram há séculos com a finalidade de conquistar uma condição de vida melhor, com as mulheres rompendo barreiras em diversos âmbitos. A seguir serão apresentados alguns fatos históricos nacionais e internacionais que levaram ao cenário atual. Atualmente, as mulheres têm condições sociais mais bem equiparadas às dos homens, o que torna as lutas e as conquistas constantes e necessárias. Neste trabalho, os temas relacionados às mulheres serão abordados de forma geral, sem considerar especificidades que existem, como as condições das mulheres de outras culturas e países.

Para exemplificar os tipos de conquistas que as mulheres já obtiveram, perpassando pelos direitos sociais, políticos e trabalhistas, foi traçada uma rápida linha do tempo. Os principais acontecimentos brasileiros iniciaram-se em 1827, com o direito à educação básica e avançaram em 1879 com o acesso à educação em nível superior. As duas primeiras décadas dos anos de 1900 ficaram marcadas por reivindicações pelos direitos trabalhistas. Podem ser considerados marcos históricos desse período o incêndio na fábrica têxtil de Nova Iorque e o protesto “Pão e Paz” na Rússia. Ainda, nesse período, em 1910, foi fundado o primeiro partido político feminino no Rio de Janeiro - Brasil, o Partido Republicano Feminino.

Apesar da inserção na política, o direito ao voto aconteceu somente em 1918 na Inglaterra e em 1932 no Brasil. Em 1945, o Decreto N°19.841 promulgou a Carta das Nações Unidas que reconheceu a igualdade de direito entre homens e mulheres. A década de 1960 foi marcada pela criação e comercialização da pílula anticoncepcional e, no Brasil, pelo Estatuto da Mulher Casada (para saber mais acessar a Lei nº 4.121/1962) que dentre várias disposições, permitiu que a mulher não precisasse de autorização do marido para trabalhar. O divórcio tornou-se uma possibilidade legal em 1977 com a Lei nº 6.515.

Avançando alguns anos até o século XXI, em 2002, o Novo Código Civil retirou a possibilidade de anulação do casamento caso a mulher não fosse virgem. Para combater a violência contra a mulher, em 2006 foi criada a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340), em 2015 a Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104) e em 2018 a Lei nº 13.718 tipificou os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro. Apesar de tantos avanços, nas diversas áreas, ainda há muitas diferenças entre os sexos, principalmente no campo do trabalho.

Algumas diferenças podem ser observadas em dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo o módulo Rendimento de Todas as Fontes, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgado pelo IBGE, o rendimento médio mensal dos homens no primeiro trimestre de 2020 foi de R\$ 2897,00 e das mulheres foi de R\$ 2246,00. Outro fator que evidencia a diferença entre os sexos é a porcentagem de trabalhadores. Em 2019, 52,4% da população em idade de trabalhar era composta por mulheres, no entanto, os homens representaram 56,8% da população que efetivamente trabalhava. Ainda, de acordo com os dados do IBGE, parte das mulheres não pode trabalhar pois não têm onde e com quem deixar os filhos.

É notório que a mulher tende a enfrentar conflitos na conciliação entre dois papéis, mãe e trabalhadora, uma vez que possuem propósitos distintos em sua vida. Por conseguinte, a maternidade aparece como um potencial fator de incremento às dificuldades enfrentadas pelas mulheres no que tange ao trabalho. Torna-se importante a discussão da relação e dos conflitos existentes entre esses papéis, para que seja possível a operacionalização de estratégias que promovam melhorias na conciliação entre maternidade e trabalho. Dentre estas estratégias estão os processos de orientação profissional, que entre seus objetivos visam promover autoconhecimento e favorecer a tomada de decisão.

Partindo desse pressuposto, o objetivo deste trabalho foi testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. O modelo que será utilizado tem como base teórica a Teoria Social Cognitiva de Carreira (Lent & Brown, 2013) e a crença de autoeficácia para tomada de decisão é o construto central. Para tanto, este projeto está organizado de forma que apresenta o público alvo, a saber, mulheres, questões da maternidade e trabalho e a teoria que fundamenta o estudo.

O método divide-se em duas etapas com objetivos diferentes. A primeira etapa é composta por dois passos, o primeiro pretende a tradução e adaptação para o contexto nacional de instrumentos que serão utilizados. Os instrumentos são: *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD; Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017), *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017), *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE; Lent et al., 2017) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65; Hacker et al., 2013). O segundo passo tem por objetivo investigar as propriedades psicométricas dos instrumentos adaptados. A segunda etapa visa verificar a aplicabilidade do Modelo Social Cognitivo em mulheres mães.

Introdução

O objetivo deste trabalho foi testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. Para tanto, foi necessário adaptar os instrumentos utilizados para avaliar aspectos do modelo, tais como, crenças de autoeficácia para tomada de decisão, expectativas de resultado, metas, níveis decisoriais, entre outros. A fim de contextualizar o público-alvo desta pesquisa a seguir haverá uma explanação histórica e atual do papel desempenhado pelas mulheres na sociedade e posteriormente será elucidado o Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira.

Historicamente, a sociedade tem sido regida pelo sistema patriarcal, ou seja, a mulher é vista, culturalmente, como submissa ao homem, seja no âmbito familiar, social ou profissional (Carvalho, 2011; Pedro & Guedes, 2010). No entanto, diversas conquistas melhoraram esse cenário, o que tornou a mulher um agente transformador que busca por liberdade, equidade e direito de acesso, principalmente no que se refere ao campo de trabalho. É importante ressaltar que apesar dos avanços terem acontecido em âmbito mundial, infelizmente, eles não se aplicam a todas as culturas (Peres & Cerqueira-Adão, 2018). Contudo, as informações apresentadas neste trabalho não consideraram as diferenças culturais e referem-se às mulheres de forma genérica, sobretudo sobre as mulheres de culturas ocidentais.

No Brasil, as conquistas femininas no contexto educacional iniciaram-se em 1827, quando por decreto, Dom Pedro I determinou que as mulheres poderiam frequentar a escola fundamental (Coleção de Leis do Império do Brasil, n. d.). No entanto, somente em 1879, no reinado de D. Pedro II, que por meio do Decreto Nº 7.247, foi autorizado a elas o acesso ao ensino superior (Brasil, 1879). Além de garantir o direito ao acesso à educação desde o nível básico até o nível

superior, as mulheres se uniram em diversos protestos pelo mundo e conquistaram melhores condições e direitos no trabalho.

Em 1909, uma greve geral nos Estados Unidos proposta por Clara Lemlich, que objetivava melhores condições de trabalho na indústria de roupas, fechou cerca de 500 fábricas. A direção da greve ficou com a Associação dos Trabalhadores Hebreus e com o Sindicato Internacional de Trabalhadores na Confecção de Roupas de Senhoras (*International Ladies Garment Workers Union - ILGWU*). Houve ainda o incêndio em uma das fábricas da *Triangle Shirtwaist Company*, no qual morreram 146 pessoas, sendo 125 mulheres. Esse episódio é mundialmente conhecido e deu origem ao Dia Internacional da Mulher, comemorado dia oito de março, que simboliza a luta das operárias por melhores condições de trabalho (Blay, 2001).

No contexto nacional, o ingresso da mulher no mercado de trabalho formal e remunerado se intensificou a partir da década de 1970 (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho [CESIT], 2017; Guedes & Alves, 2004), o que está, possivelmente, relacionado aos avanços educacionais das mulheres nessa época (Soares et al., 2016). Desde este momento, a maneira que a mulher se apresenta para a sociedade tem se alterado ao longo dos anos, tornando-se cada vez mais voltada para o âmbito profissional e ganhando cada vez mais destaque (Fialho et al., 2018).

Desde o ingresso da mulher no mercado de trabalho, modificações aconteceram em diversos aspectos da sua vida. Inicialmente, o perfil das mulheres que possuíam vida profissional ativa era de solteiras, depois as casadas e com filhos pequenos foram ganhando espaço no âmbito do trabalho (Bruschini, 2006). Outra mudança que ocorreu foi a respeito da taxa de fecundidade, ou seja, número, em média, de filhos da mulher brasileira. De acordo com os censos demográficos (1940/2010) até a década de 1960 houve aumento na média de número de filhos, sendo que desde então aconteceu declínio em todas as regiões do Brasil. A taxa de fecundidade em âmbito nacional

em 1960 era de 6,28 filhos por mulher, e em 2000, chegou a 2,38 filhos, baixando ainda mais em 2010 para 1,90 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2010).

Apesar das relevantes conquistas que culminaram em mudanças sociais, tais como o direito ao ensino superior e a inserção no mercado de trabalho, outras ainda são necessárias para se atingir a igualdade de gênero. Como apontado por um dos objetivos da Agenda do Milênio da Organização das Nações Unidas (ONU; Brasil, 2016, p. 26), em que é sugerido ser necessário “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. A inserção das mulheres no mercado de trabalho foi marcada pela precariedade (Bruschini & Puppini, 2004) e as estatísticas evidenciam que as mulheres não possuem as mesmas possibilidades que os homens em diversos fatores (Saraiva et al., 2018), como por exemplo os dados estatísticos apresentados a seguir.

Os dados estatísticos nacionais evidenciam diferenças entre os sexos em relação ao nível de escolaridade e ao mercado de trabalho, questões intimamente relacionadas. Dentre as diferenças em relação aos sexos no mercado de trabalho, pode-se destacar o nível de escolaridade, em que 24,3% das 40,2 milhões de trabalhadoras possuem ensino superior completo, enquanto entre os homens ocupados a proporção é de 14,6% (IBGE, 2018a; Saraiva et al., 2018). Mesmo com maior escolaridade e qualificação, as mulheres tendem a possuir baixas remunerações quando considerados os setores econômicos, os grupos de horas trabalhadas e a posição na ocupação (Bruschini & Puppini, 2004; IBGE, 2017, 2018b). As empresas tendem a utilizar de estratégias para mascarar esses dados e diminuir a diferença salarial.

Homens e mulheres exercendo as mesmas atividades dentro de uma empresa tendem a receber salários diferentes, homens com salários maiores e mulheres com salários menores. Para driblar essa situação, há empresas que registram as mulheres com funções diferentes. Um exemplo

que pode ocorrer é que enquanto o homem é registrado como vendedor, a mulher pode ser contratada como assistente de vendas. Além disso, ressalta-se que a trajetória profissional de homens e mulheres tende a ser diferente. Enquanto os homens tendem a possuir uma trajetória sem interrupções, as mulheres convivem com a informalidade e trabalhos pouco estruturados, ainda, em tempo de crise, tendem a ser as primeiras a enfrentar o desemprego (CESIT, 2017). Outra dificuldade enfrentada pelas mulheres é em relação à conciliação entre trabalho e maternidade (Beltrame & Donelli, 2012; Ceribeli & Silva, 2017).

A disparidade entre homens e mulheres, também é encontrada em relação aos rendimentos mensais (Madalozzo & Artes, 2017; Mattei & Baço, 2017). De acordo com a PNAD Contínua (IBGE, 2020), o rendimento médio mensal dos homens em 2019 foi 28,7% maior do que das mulheres, considerando os ganhos de todos os trabalhos. Mesmo as mulheres apresentando maior nível de escolaridade que os homens, eles ainda continuam ganhando mais. Quando analisada a população ocupada (ou seja, aquelas pessoas que, num determinado período de referência, estavam trabalhando ou tinham vínculo empregatício, mas estavam de férias), percebe-se uma estrutura que sugere o predomínio dos homens em dados do IBGE entre 2012 e 2017. Em 2018 não houve mudanças, os homens representavam 56,3% da população ocupada e as mulheres 43,7%. Em relação aos empregadores, essa predominância permanece, os homens trabalhadores representavam 6% dos empregadores, enquanto a proporção das mulheres nessa posição era de 3,3% (IBGE, 2018a).

De acordo com os dados do IBGE, em 2016, as mulheres dedicaram 18 horas semanais a cuidados de pessoas e afazeres domésticos, 73% a mais que os homens (IBGE, 2018b). Em função dessa carga maior, as mulheres tendem a buscar ocupações com horários flexíveis, tendo em vista que empregos em tempo integral podem afetar o bem-estar dos filhos (CESIT, 2017). Contudo,

somando as cargas horárias do trabalho remunerado, afazeres domésticos e cuidado de pessoais, em 2018 as mulheres trabalharam, em média, três horas por semana a mais que os homens (IBGE, 2018a; Peret, 2019). Dessa forma, mesmo com trabalhos que permitem horários flexíveis, observa-se nas mulheres uma sobrecarga de horas trabalhadas, pois tendem a ser responsáveis por cuidar da casa e de pessoas, além das responsabilidades com seu trabalho remunerado (D’Affonseca et al., 2014).

A PNAD Contínua (IBGE, 2018a) indica que as mulheres representam 54% dos trabalhadores subocupados alcançando, em números absolutos, cerca de 6,46 milhões de mulheres. Os trabalhadores subocupados representam indivíduos que dedicam menos de 40 horas semanais ao trabalho, porém, gostariam de dedicar mais tempo à atividade laboral. Um dos principais motivos que influenciam a decisão das mulheres subocupadas, é o fato de ser a única responsável pela criação, educação e cuidado dos filhos pequenos, priorizando esta atividade. Em relação à educação, os dados do IBGE (2017) mostram que realizar tarefas domésticas ou cuidar de pessoas é um dos principais motivos que levam mulheres jovens (14 a 29 anos) a não frequentar a escola, atingindo 26,1%, contra apenas 0,8% dos homens. Ressalta-se que a proporção de mulheres jovens nesse motivo é 32,6 vezes superior aos homens.

Em relação aos diretos trabalhistas, os indivíduos tiveram garantias a contar da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio do Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (Brasil, 1943). No que se refere aos direitos das trabalhadoras/mães, o Artigo 396 da referida lei garante à mulher duas pausas nas atividades laborais de meia hora cada uma para amamentação. As políticas públicas acerca da licença maternidade são projetadas para ajudar as mães a lidar com suas responsabilidades profissionais e familiares na presença de um recém-nascido. A eficácia da licença de maternidade depende de algumas regras específicas, por exemplo licença remunerada

versus não remunerada, duração da licença e requisitos de elegibilidade (Machado & Pinho Neto, 2016).

Contudo, quando a licença maternidade não é executada de forma apropriada oferece à mulher dificuldades para conciliar papéis de mãe *versus* trabalhadora. As mulheres que possuem trabalhos informais também possuem complicações que interferem na combinação de ambos papéis, por exemplo, dificuldade para amamentar. Elas, muitas vezes, são as responsáveis pelo complemento ou totalidade da renda familiar, sem direito à licença e/ou salário maternidade precisam voltar precocemente ao trabalho. A carga horária excessiva e o trabalho longe de casa também são fatores que contribuem para a interrupção do aleitamento materno exclusivo (Ribeiro et al., 2017).

Percebe-se então que conseguir conciliar “ser mãe” e “ser trabalhadora” é um desafio para as mulheres do século XXI (Beltrame & Donelli, 2012; Bitencourt, 2019; Ceribeli & Silva, 2017). Sobretudo devido à sobrecarga resultante da dupla jornada, o que acarreta a busca por soluções individuais, tais como optar apenas pela carreira ou desistir de projetos de trabalho em prol da maternidade (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007). Nesta perspectiva, Ceribeli e Silva (2017) analisaram a motivação de mulheres que decidiram abdicar da carreira e se dedicar integralmente à maternidade. Os resultados indicaram que a principal motivação de mulheres com nível superior de escolaridade para interromper a carreira é a dificuldade de conciliação entre trabalho e maternidade. Já as mulheres que possuem menores níveis de escolaridade, os motivos envolvem desejo de acompanhar o filho, insegurança de deixar com outra pessoa, menor renda e dificuldade em arcar com custos de creche/babá.

Ainda de acordo com o estudo de Ceribeli e Silva (2017), a dupla jornada que as mulheres precisam enfrentar ao término da licença maternidade, também, foi indicada como um fator de

motivação para a renúncia à carreira. Mesmo quando o companheiro é engajado com a divisão de tarefas domésticas e parentais, muitas mulheres não consideram justa a divisão das tarefas, ficando sobrecarregadas. As participantes relataram que há dificuldades dentro e fora do contexto laboral, independentemente do nível de escolaridade, por exemplo, o preconceito e ausência/escassez de políticas de gestão que promovam a permanência das trabalhadoras no mercado de trabalho após a maternidade. Ainda, mesmo após optarem por dedicar-se apenas à maternidade, as mulheres precisam aprender a conviver com críticas e cobranças que acarretam desgaste emocional.

Tencionando avaliar o impacto da maternidade sobre o engajamento no mercado de trabalho, comparando mulheres com e sem filhos, Pazello e Fernandes (2004) analisaram dados do IBGE de 1992 a 1999. Os autores consideraram mulheres que tinham um ou mais filhos e mulheres que tiveram pelo menos um filho que nasceu morto. Esta escolha justificou-se pela hipótese de que ambas as participantes teriam preferências semelhantes, visto que as duas desejaram ter filhos. Os resultados indicaram que a maternidade exerce influência negativa sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Por exemplo, há diferença salarial favorável às mulheres sem filhos. A variável número de filhos tende a não afetar os impactos e estes inclinam-se a diminuir com o passar dos anos.

Souza et al. (2011) analisaram o efeito da maternidade sobre a participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA). Para tanto, os autores analisaram dados das PNADs realizadas entre os anos 1992 e 2007, estes dados foram divididos em dois bancos considerando cada década (1992-1999 e 2001-2007). Os resultados indicaram que mulheres sem filhos têm mais chances de estar no mercado de trabalho. Em relação à comparação entre as décadas, constatou-se que houve diminuição na quantidade de mulheres com um filho na PEA. Assim como, mães de gêmeos têm menor probabilidade de pertencer à PEA do que mães de um filho. Os autores

ressaltam que apesar de ter filho influenciar negativamente, o número de mulheres no mercado de trabalho apresenta crescimento.

Alinhado com os resultados apresentados anteriormente, Fernandes et al. (2011) utilizaram dados produzidos pelo IBGE durante 50 anos (1950-2000) e encontraram correlação entre a presença feminina no mercado de trabalho e decrescente taxa de fecundidade. Sendo que na década de 1970 foi observada a menor taxa de natalidade, época que teve maior ingresso da mulher no mercado de trabalho. Em complemento, Cunha e Vasconcelos (2016) analisaram os dados de mulheres entre 18 e 60 anos que responderam as PNADs de 1995 até 2009 e observaram que conforme diminui a taxa de fecundidade, aumenta a participação feminina no mercado de trabalho.

Assim, observa-se que apesar da maternidade ser considerada um caminho para a realização pessoal de muitas mulheres, esta pode ser um obstáculo para o crescimento profissional. Dessa forma, Fiorin et al. (2014) sugerem que a maternidade pode ser um acontecimento complexo e eventualmente frustrante, devido às diversas exigências, internas e externas, que recaem sobre as mulheres. Os autores constataram que a compreensão da maternidade como fator exclusivo de realização emocional está desintegrando-se, uma vez que a carreira está ocupando um espaço de centralidade na vida das mulheres, influenciando a decisão de adiar a opção de ter filhos.

A díade maternidade-trabalho impõe diversas barreiras ao desenvolvimento da carreira de mulheres (Ceribeli & Silva, 2017), por exemplo, a falta de apoio, a falta de informações e condições socioeconômicas. Além disso, existe o conflito de papéis maternidade *versus* trabalho, sendo que para conseguir integrá-los elas podem sofrer uma tensão proveniente de expectativas frustradas (Cinamon, 2009), como por exemplo, não conseguir acompanhar fases do desenvolvimento dos filhos (primeira palavra, primeiro passo, primeiro dia de aula) devido aos compromissos de trabalho. Beltrame e Donelli (2012), por meio de uma revisão da literatura,

apontam que a conciliação entre esses papéis pode gerar conflitos. Se por um lado as mulheres que optam por exercerem o papel de mãe, sofrem com preconceito, sobrecarga e tendem a adiar a volta ao mercado de trabalho. Por outro lado, a dedicação à carreira provoca medo de uma possível falta excessiva na vida da criança.

No entanto, se a mulher conseguir gerenciar sua carreira por meio de diversos fatores, tais como ter rede de apoio, acreditar em suas capacidades e ter autoconhecimento, ela terá maiores chances de conciliação entre a maternidade e o trabalho. Ressalta-se a importância do planejamento e do suporte para o retorno ao trabalho após a licença maternidade de mulheres (Houston & Marks, 2003). Spector e Cinamon (2017) encontraram, em uma amostra israelense, que o suporte do cônjuge, da família e no trabalho são fatores que favorecem as decisões profissionais e promovem bem-estar. O suporte pode possuir diversas fontes, como o apoio familiar e o apoio proveniente do ambiente de trabalho.

Houston e Marks (2003) realizaram um estudo longitudinal acompanhando mulheres que trabalhavam durante e após o período gestacional. Os resultados indicaram que as mães do primeiro filho(a) optaram por não trabalhar em período integral. Destaca-se que houve parte significativa da amostra que relatou não conseguir voltar ao trabalho como desejava durante a gravidez. À vista disso, ressalta-se que o planejamento e o suporte ofertado pelo local de trabalho são fatores determinantes para as mulheres conseguirem concretizarem suas intenções quando voltam ao trabalho. Machado e Pinho Neto (2016) analisaram dados brasileiros e examinaram as consequências no mercado de trabalho após a licença maternidade remunerada de mulheres que participavam do mercado formal. Os resultados sugerem que embora a licença maternidade tenha garantido certa estabilidade no emprego, ela não é suficiente para manter a mulher no mercado de trabalho a longo prazo.

No Brasil, o período de licença maternidade é de 120 dias garantidos pela Constituição Federal, todavia algumas empresas estendem até 180 dias. Porém, este período não é suficiente para preservar o vínculo empregatício das mulheres que se tornam mães, conforme evidenciado pelo estudo de Machado e Pinho Neto (2016). Os autores indicam que imediatamente após a licença, as mulheres começam a ser demitidas, sendo que há um aumento gradual e após 24 meses que tiraram a licença maternidade quase metade destas trabalhadoras são afastadas do mercado de trabalho. Ainda existem outras variáveis que influenciam as demissões, por exemplo a escolarização. Após um ano do início da licença, a taxa de emprego de mulheres que possuem maior nível de escolaridade apresenta uma queda de 35% e das que possuem menor nível de escolaridade demonstra diminuição de 51%. Normalmente, as demissões acontecem por iniciativa do empregador e não apresentam justa causa.

Em março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou que o mundo estava vivenciando uma pandemia de uma doença respiratória causada por vírus, nomeada como *coronavirus disease 2019* (Covid-19; OMS, 2020; Wang et al., 2020). Logo surgiram as primeiras orientações para frear a contaminação por Covid-19, dentre elas estavam medidas de distanciamento e isolamento social (Ferguson et al., 2020). Essas medidas causaram diversos impactos nos trabalhadores, tais como aumento de desligamentos, redução salarial, suspensão de contratos de trabalho e o trabalho remoto ou *home office* (Brasil, 2020).

Como apontado pelo estudo de Woodbridge et al. (2021), a pandemia proporcionou novos desafios para as mulheres para a conciliação de múltiplos papéis. Ainda, muitas mulheres foram demitidas ou optaram pelo desligamento do trabalho devido ao aumento de demandas de cuidados familiares. Os autores buscaram investigar a relação entre o cuidado das mulheres e sua satisfação profissional. A amostra do estudo contou com 475 trabalhadoras com idades entre 19 e 72 anos (*M*

= 40,2; $DP = 9,47$). Os resultados encontrados sugerem que as horas dedicadas ao cuidado às outras pessoas influenciam os conflitos trabalho-família/família-trabalho e os conflitos trabalho-família/família-trabalho influenciam a percepção de apoio social e satisfação com a carreira dessas mulheres.

Destarte, considerando os conflitos que as mulheres enfrentam para conciliar a carreira e a maternidade, a instabilidade do mercado de trabalho somados à características individuais que podem influenciar os níveis decisoriais dessas mulheres, fazem-se necessárias pesquisas que busquem uma compreensão acerca do processo de tomada de decisão de carreira de mulheres que se tornaram mães. Visto que, a identificação e compreensão dos fatores que compõem e afetam o processo de tomada de decisão permitirão que essas mulheres consigam autogerenciar suas carreiras de forma mais assertiva.

Dentre esses fatores encontram-se as crenças de autoeficácia, que são capazes de proporcionar o desenvolvimento de potencialidades (Nunes & Noronha, 2011) e predizer desempenho no âmbito profissional (Choi et al., 2012). A autoeficácia refere-se ao quanto o indivíduo acredita ser capaz de traçar e executar um plano de ação com sucesso, mesmo diante de obstáculos (Bandura, 1986, 1997). A crença de autoeficácia é um dos construtos centrais da Teoria Social Cognitiva (TSC), proposta por Albert Bandura. O autor já vinha trabalhando nos conteúdos da TSC desde a década de 1950, porém os fundamentos da teoria foram publicados em 1977.

Teoria Social Cognitiva

Bandura (1977) destaca que quando as crenças de autoeficácia são estáveis e provenientes de várias situações que foram finalizadas com sucesso, um eventual fracasso terá pouca ou nenhuma influência sobre elas. Por meio de processos cognitivos que envolvem a atenção e a

memória, acontece o desenvolvimento das crenças de autoeficácia. Dessa forma, o indivíduo estabelece objetivos e toma decisões pautado no quanto ele acredita que poderá realizar a tarefa (Bandura, 1997, 2006; Iaochite et al., 2016).

O indivíduo consegue antecipar se o desfecho de sua tarefa terá sucesso no decorrer de seu plano de ação, por meio das expectativas de resultado que podem ser positivas, neutras ou negativas. Por consequência, ele tende a evitar atividades se duvidar de suas capacidades (Lent et al., 1994). Bandura (1986) sugere que o indivíduo é um ser intencional, capaz de regular suas ações e um agente ativo no processo de aprendizagem de novos comportamentos. Dessa forma, as crenças do indivíduo sofrem influências do ambiente e influenciam seus próprios comportamentos, que, por sua vez, são capazes de modificar o ambiente. Essas trocas constantes e recíprocas entre os componentes da tríade pensamentos, comportamentos e ambiente consistem em um dos principais pressupostos da TSC.

A autoeficácia pode ser entendida como uma construção pessoal e social, que tornará o indivíduo produto da interação entre influências pessoais, comportamentais e ambientais. Bandura (1997, 2006) propôs quatro fontes principais de informação por meio das quais as crenças de autoeficácia são construídas, a saber, experiência pessoal, aprendizagem vicária, apoio social e indicadores fisiológicos e emocionais. As quatro fontes atuam de forma conjunta, sendo que raramente elas irão operar de forma independente. Ainda que, teoricamente haja diferenças de força entre as fontes.

A experiência pessoal é a fonte que exerce maior influência na formação das crenças de autoeficácia, pois ela fornece indicadores de competência por meio das interpretações de experiências bem-sucedidas vivenciadas anteriormente. A fonte aprendizagem vicária, indica que o indivíduo tende a acreditar que também pode executar uma tarefa a partir da observação de pares

que foram capazes de realizar com sucesso certa tarefa. Apoio social é a fonte que ocorre por meio de *feedbacks* positivos ou negativos sobre o desempenho na tarefa. Dessa forma, o *feedback* positivo fortalece as crenças, enquanto o negativo, a enfraquece. Os indicadores fisiológicos e emocionais são sinais, tais como, humor, ansiedade e estresse, que o indivíduo utiliza para avaliar sua capacidade ou disfunção em uma atividade (Bandura, 1986, 1997; Nunes & Noronha, 2011; Pajares, 2002).

As crenças de autoeficácia dizem respeito às expectativas em relação ao desempenho (Bandura, 1977). É importante ressaltar que estas crenças não são estáticas, ou seja, elas compõem um conjunto dinâmico de crenças que são específicas de domínios de desempenho. Por exemplo, uma pessoa pode acreditar ser capaz de desempenhar com sucesso as atividades de uma função, porém não acredita que consegue ser aprovada na entrevista de emprego. Assim, as crenças de autoeficácia dizem respeito ao quanto o indivíduo acredita que consegue desempenhar uma tarefa e não são sinônimas de habilidade (Lent et al., 1994).

O domínio específico que este estudo abordará é a tomada de decisões na carreira. Destarte, a autoeficácia para tomada de decisões na carreira avalia as crenças que o indivíduo possui em sua capacidade para se engajar e gerenciar tarefas de decisão de carreira. Estas tarefas referem-se à (a) preparação para a carreira, (b) ingresso na/em uma carreira, (c) ajustar-se à carreira ou (d) mudança de carreira, em diversas trajetórias ocupacionais (Lent & Brown, 2013). A literatura científica indica que existem cinco conjuntos de competências exploratórias e decisórias, a saber, (1) autoavaliação, (2) coleta de informações, (3) planejamento de futuro, (4) seleção e implementação de objetivos decisórios e (5) resolução de problemas (Ambiel & Noronha, 2012; Betz et al., 1996; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016; Taylor & Betz, 1983). Esses conjuntos foram atualizados a partir das competências de escolha de carreira descritos por Crites (1978): (1) *self-appraisal*, (2)

occupational information, (3) *goal selection*, (4) *planning* e (5) *problem solving*. Essas competências foram traduzidas por Ambiel e Noronha (2011, 2012) como (1) correta autoavaliação, (2) coleta de informações ocupacionais, (3) seleção de objetivos, (4) planejamento do futuro e (5) solução de problemas.

A Autoeficácia para Autoavaliação diz respeito às crenças que o indivíduo possui em sua capacidade para explorar suas próprias características e preferências em relação ao mundo do trabalho e reconhecer, de forma adequada, suas características pessoais e condições socioeconômicas e educacionais. Autoeficácia para Coleta de Informações refere-se às crenças do indivíduo acerca da sua capacidade de utilizar diferentes estratégias para obter as informações sobre possibilidades de carreira. Já a Autoeficácia para Planejamento de Futuro é a confiança que uma pessoa tem na sua própria capacidade para estabelecer metas de carreira, a partir da integração de informações pessoais e do mundo do trabalho, além de traçar passos para alcançá-las. Autoeficácia para Seleção e Implementação de Objetivos Decisionais aborda as crenças de capacidade para estabelecer prioridades de carreira e implementar decisões. Por fim, a Autoeficácia para Resolução de Problemas abarca as crenças do indivíduo para traçar e executar estratégias para identificar e lidar com obstáculos decisoriais e possíveis arrependimentos após a decisão (Ambiel & Noronha, 2012; Betz et al., 1996; Crites, 1978; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016; Taylor & Betz, 1983).

A produção científica sobre crença de autoeficácia na carreira iniciou-se na década de 1980 (Betz & Hackett, 1983; Hackett & Betz, 1981). As pesquisas já apontavam para diferenças significativas entre homens e mulheres no desenvolvimento de carreira, como por exemplo, no estudo de Hackett e Betz (1981). As principais diferenças entre os sexos concentravam-se em salários, status da ocupação e oportunidades de crescimento, sendo que as mulheres sempre

estavam em desvantagem e sub-representadas em muitas profissões da época (e.g., direito, medicina e cargos de gerência).

As constantes mudanças sociais e políticas influenciam no desenvolvimento de carreira das mulheres, por isso são necessárias constantes atualizações e aprofundamentos teóricos e práticos em teorias que fundamentam o desenvolvimento de carreira (Silva & Taveira, 2012). Quando a mulher se torna mãe as dificuldades na carreira tendem a aumentar, visto que agora ela exerce dois papéis sociais que têm tendência a ser conflituosos (mãe e trabalhadora). A maternidade pode ser percebida como um fator de incremento às desigualdades de gênero no contexto do trabalho.

Isto posto, ressalta-se a necessidade de estudos científicos que tenham como objetivo a compreensão de aspectos que podem influenciar o desenvolvimento de carreira das mulheres, sobretudo aquelas que são mães. Em vista disso, este projeto objetivou testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. A restrição acerca da idade dos filhos(as), se deu baseada na Lei Nº 8.069 que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA; Brasil, 1990) e considera o indivíduo até doze anos incompletos como criança. Entende-se que essa faixa etária ainda demanda maior dedicação da mãe para criação e educação, sendo que conseqüentemente há maior influência nas decisões de carreira dessa mulher. A seguir, há um detalhamento acerca do modelo que foi testado.

Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão

Derivada da TSC, a Teoria Social Cognitiva de Carreira foi proposta por Lent et al. (1994). A Teoria Social Cognitiva de Carreira surgiu com o intuito de complementar as abordagens

teóricas sobre o desenvolvimento de carreira que já existiam (Lent & Brown, 2013). Essa teoria consiste em cinco modelos interconectados que visam explicar o desenvolvimento de interesses, a tomada de decisão, o desempenho, a satisfação/bem-estar subjetivo em contextos educacionais e laborais e o autogerenciamento de carreira, voltados para processos que auxiliam os indivíduos a direcionar a própria carreira nesses diversos contextos (Lent & Brown, 2006, 2008, 2013; Lent et al., 1994).

Lent e Brown (2013) propuseram o Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão. Contudo, os autores pretenderam complementar, em vez de substituir, os outros modelos já existentes. Este modelo reúne e explica os comportamentos adaptativos de carreira que os indivíduos utilizam para se adaptar e prosperar nos ambientes educacionais e de trabalho durante toda a trajetória profissional. O Modelo de Autogerenciamento é voltado para os processos que podem ajudar os indivíduos a direcionar sua própria carreira e seus comportamentos em diversos contextos, concentrando-se em diversos fatores da adaptação de carreira ao longo da vida.

Em suma, há três conceitos fundamentais que compõem os modelos, a saber, crenças de autoeficácia, expectativas de resultado e metas. A autoeficácia conforme explicitada anteriormente, diz respeito às crenças do indivíduo acerca de suas habilidades. Expectativas de resultado referem-se às consequências antecipadas da realização de comportamentos, sendo que podem ser positivas, negativas ou neutras. Bandura (1986) sugeriu três tipos de consequências que podem ser previstas, em termos sociais (e.g., aprovação por parte de uma pessoa significativa), materiais (e.g., ganho financeiro) ou autoavaliativas (e.g., se sentir orgulhoso devido a uma conquista). As metas são intenções do indivíduo para desempenhar determinados comportamentos

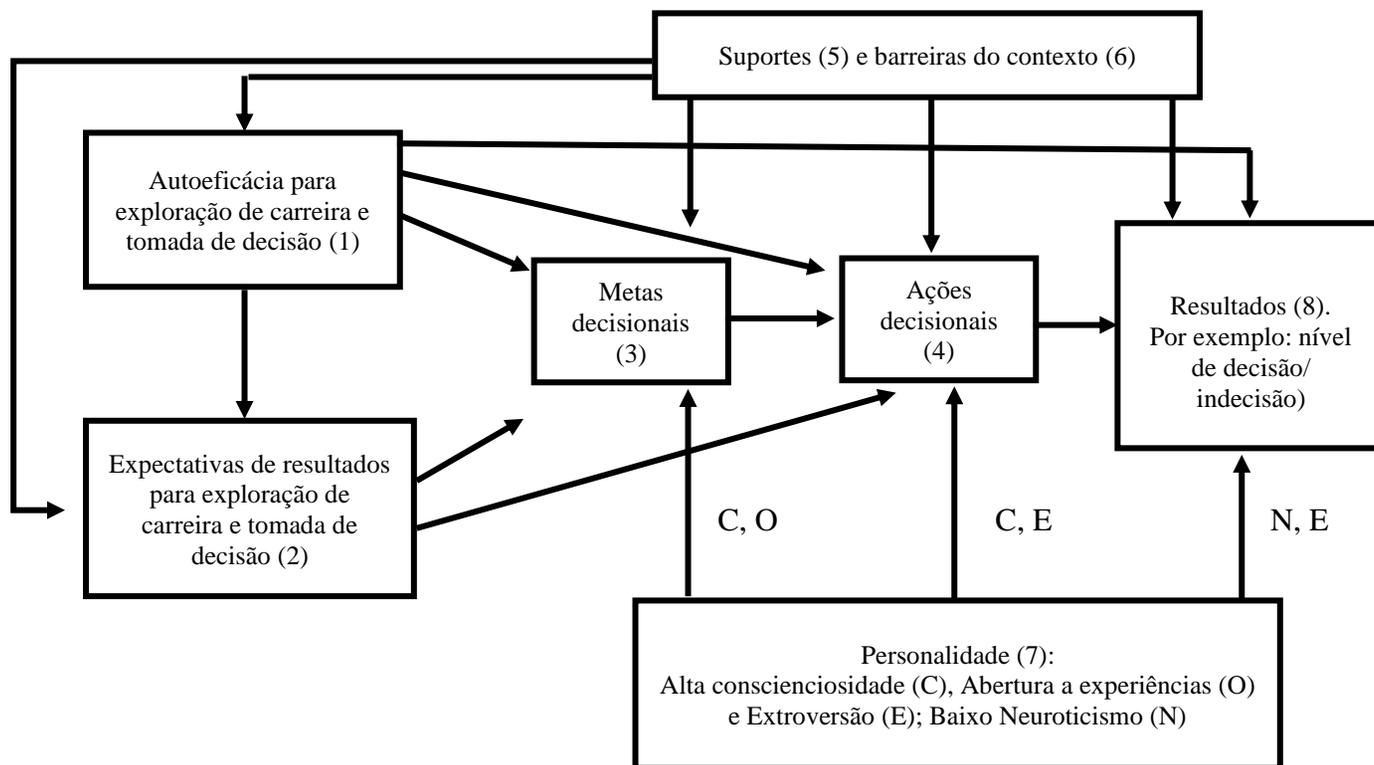
adaptativos em relação ao desenvolvimento e as decisões de carreira (e.g., engajar-se em tarefas; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 1994).

A respeito das expectativas de resultado, estas referem-se à crença de que certos resultados decorrem de determinados desempenhos, ou seja, são consequências do comportamento (Hackett & Betz, 1981). A TSC evidencia que indivíduos são mais propensos a sustentar comportamentos, quando acreditam que possuem as capacidades necessárias para realizá-los e que o esforço garantirá consequências positivas. Caso os indivíduos duvidem de suas competências ou prevejam consequências neutras ou negativas, eles despendem menos esforços e até desistem rapidamente quando se deparam com obstáculos (Lent & Brown, 2013).

A seguir, será detalhado o Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado ao comportamento de exploração de carreira e tomada de decisão (Figura 1; Lent & Brown, 2013). O objetivo central do modelo está nos fenômenos de adaptação de carreira, por exemplo, os desafios contemporâneos de desenvolvimento de carreira, que os indivíduos podem enfrentar ao longo da vida. Bandura (2006) sugere que os indivíduos são auto-organizados, autorreguladores, autoreflexivos e proativos. Portanto, entende-se que os indivíduos são vistos como colaboradores e não apenas espectadores da sua vida, pois eles são agentes ativos.

Figura 1

Modelo de Autogerenciamento de Carreira da Teoria Social Cognitiva aplicado ao comportamento de exploração e tomada de decisão



Nota. Traduzido de Lent e Brown (2013).

A partir do Modelo de Autogerenciamento de Carreira da Teoria Social Cognitiva de Carreira, Lent e Brown (2013) sugerem que a capacidade de tomada de decisão na carreira é mais esperada em indivíduos que possuem (1) crenças favoráveis ao que diz respeito às suas habilidades de exploração e para tomada de decisão e (2) expectativas positivas de resultados. O indivíduo deve ser capaz de (3) estabelecer metas claras e específicas e posteriormente ter (4) plano de ação bem delineado. Além disso, é importante (5) ter apoio ambiental, ou seja, recursos e pessoas que forneçam suporte e (6) barreiras mínimas. Ainda, como um fator complementar, há (7)

características de personalidade que podem favorecer a tomada de decisão. Todos esses fatores se interrelacionam e determinam os comportamentos adaptativos de exploração e tomada de decisão, promovendo melhores (8) níveis decisoriais.

Assim, espera-se que quando o Modelo de Autogerenciamento de Carreira for aplicado em mulheres trabalhadoras que se tornaram mães, a análise dos componentes e a compreensão de como eles se interagem fornecerão informações que poderão ser utilizadas em processos de orientação profissional e de carreira. A partir das informações obtidas por meio da avaliação das variáveis do modelo o(a) orientador(a) poderá intervir para promover melhores níveis decisoriais deste público. Para tanto, faz-se necessário que pesquisas testem a aplicabilidade do modelo, uma vez que já existem pesquisas que objetivaram compreender as relações dos construtos de forma separada.

Moreira e Ambiel (2018) objetivaram analisar os antecedentes e os consequentes das crenças de autoeficácia para escolha profissional. Assim, os autores verificaram qual a relação de predição entre as fontes de autoeficácia e a autoeficácia para escolha profissional e entre a autoeficácia para a escolha profissional e a exploração vocacional. A exploração vocacional pode ser entendida como os conhecimentos adquiridos por meio de observação, de autoconhecimento acerca da competência e autonomia do indivíduo e conhecimento do contexto que se está inserido. Dentre os desfechos resultantes do comportamento de exploração, está a autoeficácia para tomada de decisão, maturidade para escolha e a satisfação.

A amostra do estudo de Moreira e Ambiel (2018) foi composta por 388 estudantes do ensino médio de instituições particulares e públicas. Cerca de 60% eram do sexo feminino e com idades entre 14 e 19 anos ($M = 15,9$; $DP = 1,0$). Os resultados encontrados sugerem que o modelo testado de antecedente e consequente da autoeficácia para a escolha profissional obteve índices de

ajustes adequados (CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,01 [IC 90% = 0,00 - 0,06]). O que indica que as fontes de autoeficácia podem ser consideradas precedentes de crenças de autoeficácia para a escolha profissional.

Salienta-se que as fontes aprendizagem vicária e persuasão verbal foram as principais preditoras do fator autoavaliação da autoeficácia para a escolha profissional. A fonte aprendizagem vicária também foi um preditor de destaque da exploração. Ainda, a autoavaliação foi a principal preditora da autoexploração. Em suma, os resultados de Moreira e Ambiel (2018) fornecem uma compreensão acerca de como as crenças de autoeficácia podem funcionar, a partir do entendimento de seus precedentes e consequentes. O que poderá auxiliar profissionais de orientação profissional e de carreira na elaboração de planos de intervenções, partindo das fontes de autoeficácia até finalizar no comportamento exploratório.

Ambiel e Hernández (2016) buscaram verificar a correlação entre a Autoeficácia, o Comportamento Exploratório e a Indecisão, além de verificar a capacidade preditiva da autoeficácia em relação ao comportamento exploratório e identificar diferenças entre grupos com diferentes níveis de indecisão em relação à autoeficácia e comportamento exploratório. Dentre os resultados encontrados, os autores observaram que os fatores Autoavaliação, Busca de Informações Profissionais Práticas e Planejamento de Futuro são preditores significativos de Exploração do Ambiente e de Si. Dessa forma, indivíduos que possuem altos níveis de autoeficácia tendem a possuir mais comportamentos de exploração, tanto de si próprio, quanto do ambiente.

De acordo com Lent et al. (2017) os indivíduos que tendem a possuir maiores níveis de autoeficácia para a tomada de decisões na carreira, têm maior probabilidade de desenvolver expectativas positivas sobre os resultados e de se engajar no planejamento de carreira. Dessa forma, a autoeficácia e as expectativas de resultados positivos, juntas, são vistas como promotoras

de metas para a exploração de atividades de carreira e tomada de decisões. Além disso, o estabelecimento e implementação de metas são auxiliados por características favoráveis e apoio ambiental, como a disponibilidade dos recursos necessários.

Como variável complementar do modelo, ou seja, como fatores secundários, os traços de personalidade exercem influências sobre as metas, as ações decisórias e os resultados, por exemplo, mudanças no nível decisório do indivíduo. Lent e Brown (2013, p. 563) indicaram que os traços de personalidade “influenciam a adaptação na carreira, facilitando ou impedindo os desempenhos comportamentais ou envolvendo tendências emocionais de enfrentamento”. Entende-se que os traços de personalidade são diferenças individuais nos padrões de pensamento, sentimento e comportamento dos indivíduos (McCrae & Costa, 1999). Neste estudo, os traços de personalidade serão considerados na perspectiva *Big Five*, sendo composto por cinco fatores, a saber, conscienciosidade, abertura a experiências, amabilidade, neuroticismo e extroversão (McCrae & Costa, 1996; Soto & John, 2017).

McCrae e Costa (1999) apresentaram algumas características de cada fator da personalidade, a seguir há algumas que contribuem para a compreensão dos traços de personalidade. Conscienciosidade reúne habilidades de liderança, planos de longo prazo, rede de apoio organizada, especialização técnica. Abertura à Experiência indica interesse em viajar, muitos hobbies diferentes, conhecimento da culinária estrangeira, diversos interesses profissionais. Amabilidade representa atitudes de perdão, crença na cooperação, linguagem inofensiva. Neuroticismo sugere baixa autoestima, crenças perfeccionistas irracionais, atitudes pessimistas. Por fim, Extroversão indica habilidades sociais, inúmeras amizades, interesses vocacionais empreendedores, participação em esportes, filiação a clubes.

Segundo Lent e Brown (2013), somente o fator amabilidade não impacta nas variáveis do Modelo de Autogerenciamento de Carreira, ao passo que os outros quatro fatores são considerados nas relações esperadas no modelo. A conscienciosidade foi incorporada ao modelo devido à sua relação aos processos de tomada de decisão (Brown & Hirschi, 2013). Lent et al. (2016) explicam que o traço de conscienciosidade favorece a exploração e tomada de decisão na carreira, pois os indivíduos que possuem esse traço em nível alto tendem a ser mais organizados e persistentes para coletar e avaliar informações e assim tomar uma decisão de carreira. Dessa forma, suscita-se que alta conscienciosidade e abertura a experiências exerçam influência sob as metas decisórias, alta conscienciosidade e extroversão influenciem as ações decisórias e baixo neuroticismo e alta extroversão influenciem os resultados (Lent & Brown, 2013).

Pesquisas nacionais e internacionais sugerem a relação entre os fatores do *Big Five* com variáveis de carreira, tais como, adaptabilidade de carreira, crenças de autoeficácia, exploração (Bardagi & Albanaes, 2015; Holt et al., 2017; Semeijn et al., 2020; Sharma & Suri, 2019; Stajkovic et al., 2018; Teixeira & Costa, 2017). Um estudo nacional conduzido por Ambiel et al. (2018) verificou o quanto variáveis como personalidade, adaptabilidade de carreira, autoeficácia e exploração vocacional explicam a indecisão vocacional e a intenção de busca por orientação profissional. Os resultados sugeriram que neuroticismo e exploração de si são preditores positivos de indecisão vocacional e busca por orientação profissional e autoavaliação foi preditor negativo de busca por orientação profissional.

Indivíduos com altos níveis de conscienciosidade tendem a adotar uma abordagem organizada e persistente da exploração e tomada de decisão na carreira, enquanto aqueles que geralmente experimentam altos níveis de neuroticismo podem estar inclinados à ansiedade ou indecisão para tomar decisões relacionadas à carreira. Suportes (e.g., apoio de familiares) e

barreiras (e.g., falta de informações sobre o mundo do trabalho) também podem afetar os comportamentos adaptativos de carreira, uma vez que podem possibilitar ou impedir o desenvolvimento da autoeficácia (Lent et al., 2019).

O apoio social e a conscienciosidade fortalecem as crenças de autoeficácia e contribuem para o fortalecimento de metas e ações decisórias (Lent et al., 2019). O Modelo de Autogerenciamento de Carreira pressupõe que a personalidade ajuda a moldar a adaptação na carreira “facilitando (ou impedindo) os desempenhos comportamentais ou envolvendo tendências emocionais de enfrentamento” (Lent & Brown, 2013, p. 563). O progresso na tomada de decisões, refletido em resultados que se tornam mais decididos e menos ansiosos em relação a carreira, foi proposto para ser facilitado pelo envolvimento ativo em comportamentos de exploração e decisão, autoeficácia, apoio social e traços de personalidade favoráveis, incluindo conscienciosidade (Lent et al., 2019).

Estudos que buscaram testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira serão detalhados a seguir. Destaca-se que não foram encontrados estudos que objetivaram testar o modelo e que tenham utilizado amostra brasileira, sobretudo com o público-alvo deste estudo, que foi composto por mulheres que são mães e trabalhadoras. Dessa forma, ressalta-se a necessidade e o avanço científico de pesquisas que testem a aplicabilidade do modelo em amostras não estudadas. Ainda, para viabilizar o teste do modelo foi necessário adaptar os instrumentos que avaliam os construtos, resultando em cinco instrumentos adaptados para o uso em pesquisas nacionais.

O estudo de Lent et al. (2016) foi dividido em duas partes, na primeira etapa do estudo os autores construíram uma breve escala para avaliar crenças de autoeficácia para exploração de carreira e para tomada de decisão, a *Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale* (CEDSE). A escala apresentou propriedades psicométricas adequadas que serão especificadas a

seguir. A segunda etapa do estudo visou reexaminar a estrutura fatorial da escala e testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira para exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em graduandos.

Fruto da primeira parte do estudo de Lent et al. (2016), a *Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale* (CEDSE), é uma escala breve que avalia a autoeficácia na exploração de carreira e na tomada de decisões. A amostra de validação da escala foi composta por 180 estudantes universitários estadunidense com idades entre 18 e 35 anos ($M = 19,74$; $DP = 2,11$) e 59% dos participantes eram do sexo feminino. A escala final ficou composta por 12 itens divididos em duas subescalas, *Brief Decisional Self-Efficacy Factor* (CEDSE-BD) com oito itens e *Decisional Coping Efficacy Factor* (CEDSE-CE) com quatro itens. As subescalas obtiveram índice de consistência interna adequado, avaliado por meio do alfa de Cronbach, a saber, CEDSE-BD apresentou alfa de 0,96 e CEDSE-CE alfa de 0,86.

A segunda parte do estudo de Lent et al. (2016) contou com 215 estudantes universitários, predominantemente mulheres (76%) com idades entre 18 e 28 anos ($M = 19,17$; $DP = 1,32$). Inicialmente, foi realizada a análise confirmatória da estrutura fatorial *Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale* (CEDSE), a estrutura unifatorial foi considerada inadequada, no teste com dois fatores (CEDSE-BD e CEDSE-CE) foram encontrados ajustes melhores. Os dois fatores estavam altamente interrelacionados ($r = 0,72$), com a subescala CEDSE-BD apresentando um padrão de correlação consistentemente maior quando comparada com a CEDSE-CE. Portanto, os autores optaram por utilizar no teste do modelo apenas a CEDSE-BD. De maneira geral, os resultados indicam que a CEDSE-BD é um instrumento adequado para avaliar a autoeficácia e o modelo pode ser aplicado no processo de tomada de decisão na carreira. Porém, tanto o instrumento como o modelo requerem novas investigações para que sejam acumuladas evidências de validade.

O Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão testado no estudo de Lent et al. (2016) por meio da *Path Analysis* indicou bom ajuste de dados do modelo ($\chi^2 [5] = 10,13; p > 0,05; CFI = 0,99; RMSEA = 0,07; SRMR = 0,03$). A conscienciosidade e o suporte social produziram caminhos estatisticamente significativos para a autoeficácia ($R^2 = 0,34$), o suporte social e a autoeficácia foram, em conjunto, preditivos das expectativas de resultados ($R^2 = 0,33$), e autoeficácia, expectativas de resultado e suporte social, cada um produziu caminhos significativos para as metas de exploração ($R^2 = 0,37$). Além disso, a autoeficácia apresentou um caminho estatisticamente significativo e negativo para a ansiedade decisória ($R^2 = 0,28$) e positivo para a decisão de carreira ($R^2 = 0,43$).

Em suma, os resultados encontrados por Lent et al. (2016) sugerem que crenças de autoeficácia mais fortes foram associadas a menos ansiedade decisória e maior nível de decisão de carreira. No entanto, ao contrário do que se esperava, a conscienciosidade e o suporte social não apresentaram as associações esperadas com metas de exploração e ansiedade ou decisão, respectivamente.

Lim et al. (2016) apresentaram dois estudos que buscaram testar o Modelo de Autogerenciamento de Carreira no contexto de busca por emprego. O primeiro teve como amostra 243 indivíduos desempregados, 51% mulheres e com idades entre 18 e 67 anos ($M = 30,66; DP = 10,90$). Já o segundo foi composto por 240 universitários, 68% mulheres e com idades entre 20 e 50 anos ($M = 21,85; DP = 2,60$), todos os participantes indicaram que estavam em processo de busca de emprego. De forma geral, os resultados sugerem que o Modelo de Autogerenciamento de Carreira pode auxiliar na compreensão do processo de busca de emprego. Devido ao modelo testado pelo estudo de Lim et al. (2016) ter um desfecho diferente da exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão testado, optou-se por apenas relatar, sem detalhar as

propriedades psicométricas dos modelos. Contudo, os autores sugerem que o modelo seja testado em outros contextos, como tomada de decisão na carreira e transições de trabalho, para que conclusões mais amplas possam ser alcançadas sobre a capacidade de aplicabilidade do Modelo Social Cognitivo.

Roche et al. (2016) testaram o Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado às múltiplas intenções antecipadas de equilíbrio de papéis dos jovens. Esperava-se que as crenças de autoeficácia e expectativas de resultados pudessem equilibrar vários papéis da vida e prever intenções de equilíbrio de vários papéis. A amostra foi composta por 136 participantes, com idades entre 18 e 25 anos ($M = 21,80$; $DP = 2,40$), 54% de mulheres e 44,1% eram universitários. Em relação à situação laboral, 39% estavam empregados em período integral, 37,5% em período parcial e 23,5% não estavam empregados. Os autores testaram quatro modelos, com mediação total e parcial, os resultados indicaram ajustes adequados para dois modelos.

Os resultados encontrados por Roche et al. (2016) sugerem que as crenças de autoeficácia estão relacionadas com as intenções de equilibrar diversos papéis. Isto posto, compreende-se que intervenções direcionadas para as crenças de autoeficácia podem refletir de forma positiva nas expectativas de resultados e promover comportamentos de gerenciamento dos múltiplos papéis desempenhados pelo indivíduo. Ainda, os resultados indicam que intervenções que desenvolvam características do traço de personalidade conscienciosidade, tais como auxiliar no estabelecimento de metas, podem promover comportamentos de autogerenciamento.

Lent et al. (2017) analisaram a aplicação do Modelo de Autogerenciamento de Carreira e avaliaram as fontes de autoeficácia e expectativas de resultados em relação à exploração de carreira e atividades de tomada de decisão. Os participantes foram 324 graduandos de Psicologia, predominantemente do sexo feminino (67%), com idades entre 18 e 33 anos ($M = 19,65$; $DP =$

1,92). Após realizar os ajustes sugeridos pelo *software* estatístico, a saber, adição de caminhos diretos de Experiências de Domínio e Emoções Positivas para o desfecho utilizado (decisão), os autores perceberam que houve melhora nos ajustes do modelo ($\chi^2 [9] = 20,27$; CFI = 0,98; SRMR = 0,03; RMSEA = 0,06). Ademais, os autores propuseram um instrumento para avaliar as fontes da autoeficácia.

Para avaliar as fontes de autoeficácia, Lent et al. (2017) propuseram um instrumento com base em outro instrumento, construído por Bike (2013), e nos conceitos de Bandura (1997), chamado *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE), composto por cinco fatores. Cada fator avalia uma fonte de autoeficácia, porém, a fonte de indicadores fisiológicos e emocionais é mensurada por meio de dois fatores Emoções Positivas e Emoções Negativas. A partir deste ponto, as fontes de autoeficácia serão nomeadas com base nos fatores da CEDLE, a saber, Experiências de Domínio (ED), Persuasão Verbal (PV), Aprendizagem Vicária (AV), Emoções Positivas (EP) e Emoções Negativas (EN).

A CEDLE foi composta, originalmente, por 34 itens. O conjunto de itens que avaliam os fatores ED, PV e AV foi desenvolvido por Lent et al. (2017). Os itens dos fatores EP e EN foram adaptados da versão *Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) Short Form* (I-PANAS-SF; Thompson, 2007) e ajustados para o contexto de exploração de carreira e tomada de decisão. O instrumento completo passou pelas etapas de criação e adaptação de instrumentos (e.g., análise de juízes especialistas, estudo piloto e análises estatísticas), após as análises psicométricas a versão final ficou com 20 itens.

Ireland e Lent (2018) buscaram examinar a estrutura fatorial da CEDLE, medida desenvolvida por Lent et al. (2017) para avaliar fontes primárias de autoeficácia e aplicar o Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e tomada de decisão. A

amostra do estudo contou com 450 estudantes universitários, 68% do sexo feminino, com média de idade de 19,75 anos ($DP = 1,93$). A maioria dos participantes (70%) indicou que tomar ou refazer uma decisão de carreira era moderadamente ou muito importante para eles no momento. Os autores testaram os ajustes de dois modelos alternativos para a CEDLE: (1) modelo de cinco fatores e (2) modelo de quatro fatores, em que os itens de ED e PV foram configurados para carregar em um único fator. Os resultados indicam melhor adequação na estrutura fatorial do instrumento para cinco fatores.

Em relação ao Modelo de Autogerenciamento de Carreira, Ireland e Lent (2018) testaram dois modelos: (1) básico, como proposto por Lent e Brown (2013) e (2) com caminhos diretos para o desfecho decisão de carreira das variáveis ED e EP, que representam a experiência de aprendizagem. Assim como encontrado por Lent et al. (2017), o modelo alternativo apresentou os melhores índices de ajuste ($\chi^2 [25] = 70,79$; CFI = 0,97; SRMR = 0,05; RMSEA [90% IC]= 0,06 [0,05, 0,08]). Os resultados sugerem para a aplicabilidade do modelo, nessa amostra. No entanto, os autores alertam para as limitações do estudo que por se tratar de um desenho transversal não permite inferências sobre relações causais ou precedência temporal entre as variáveis. Ainda, sugerem que estudos longitudinais e experimentais são necessários para testar a validade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira e estendê-lo à prática.

Kim et al. (2018) testaram o Modelo de Autogerenciamento de Carreira no contexto de múltiplos papéis (trabalho e família). Participaram do estudo 693 homens trabalhadores, com média de idade de 35,40 anos ($DP = 10,20$). Os autores sugerem que os resultados podem ter implicações para os profissionais de aconselhamento de carreira que trabalham com indivíduos do sexo masculino que gerenciam múltiplos papéis. Visto que, os profissionais são incentivados a pensar sistematicamente ao identificar e direcionar certos fatores contextuais na promoção do

equilíbrio entre trabalho e família, porque a maneira como a masculinidade é representada em um indivíduo pode ter efeitos variados sobre seu parceiro e filhos, na família. Os resultados fornecem suporte para a utilização desse Modelo de Autogerenciamento de Carreira ($\chi^2 [1145] = 2862,20$; CFI = 0,91; RMSEA [90% IC] = 0,05 [0,05–0,05]) na previsão da repercussão positiva no trabalho e na família dos trabalhadores, satisfação da vida familiar em diversos grupos com base no status de minoria étnica e no status de relacionamento.

A partir da lacuna indicada por Ireland e Lent (2018), Lent et al. (2019) testaram o Modelo de Autogerenciamento de Carreira usando um delineamento longitudinal. A coleta de dados para o estudo aconteceu em três momentos, a saber começo, meio e fim do ano acadêmico. Participaram do estudo 420 estudantes de graduação, 62% de mulheres, com média de idade de 18,54 anos ($DP = 0,88$). Os resultados indicam que o modelo oferece estrutura para compreender como as expectativas de resultados, os apoios, ou seja, o suporte, e as características sociocognitivas se relacionam com as metas e ações de exploração de carreira e com os desfechos que envolvem as decisões de carreira, tais como o nível de decisão e a ansiedade decisória. Os autores sugerem novas investigações no contexto da exploração e tomada de decisões na carreira e na aplicação a outros comportamentos adaptativos na carreira, como negociação de papéis da família-trabalho, gerenciamento e transições de trabalho.

Pérez-López et al. (2019) aplicaram o Modelo de Autogerenciamento de Carreira para avaliar o grau de decisão de estudantes universitários em uma carreira empreendedora, incluindo comportamentos adaptativos dos indivíduos em sua gestão de carreira. O delineamento do estudo foi longitudinal com dois tempos de coleta, a saber, início e fim do ano acadêmico. Participaram 376 estudantes, 59% do sexo feminino, com idades entre 21 e 30 anos ($M = 22,21$; $DP = 1,79$), 17% possuíam experiência empreendedora anterior e 51% possuíam familiares com experiência

empreendedora. O modelo explicou 22% da variância da intenção de realizar atividades preparatórias para a carreira empreendedora, 28% dos comportamentos exploratórios e 20% da variância dos comportamentos de enfrentamento. O que sugere evidências empíricas da aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira ao campo empresarial.

Wendling e Sagas (2020) objetivaram fornecer uma compreensão aprofundada do processo de planejamento de carreira para a vida após o esporte entre atletas universitários. Participaram do estudo 538 estudantes-atletas da *National Collegiate Athletic Association* no Estados Unidos. Destes, 73% eram do sexo feminino, com idades entre 18 e 23 anos ($M = 20$). Os resultados sugerem que o Modelo de Autogerenciamento de Carreira é adequado para aprimorar o planejamento de carreira de estudantes-atletas. Além disso, os autores ressaltam que o modelo testado demonstrou ser adequado para prescrever soluções para aprimorar o planejamento de carreira dos estudantes-atletas.

No estudo de Wendling e Sagas (2020) o Modelo Social Cognitivo explicou cerca de 60% do planejamento de carreira. Isso significa que o modelo teórico pode auxiliar no desenvolvimento e aprimoramento da capacidade de planejar e no planejamento de carreira de estudantes-atletas. Ainda, os achados sugerem que as intervenções na carreira podem ser aplicadas de forma que abordem as influências cognitivas, contextuais e pessoais para adquirir a resiliência necessária para planejar uma carreira após o esporte.

No estudo de meta-análise de Kleine et al. (2021), as autoras buscaram analisar os antecedentes e os resultados da exploração de carreira entre estudantes universitários com base no Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira. Os resultados encontrados após a análise de 103 estudos, que totalizaram 34.969 estudantes, sustentam a aplicabilidade do modelo ao contexto de exploração de carreira em estudantes. Em relação aos antecedentes da exploração,

as autoras encontraram a autoeficácia para exploração e tomada de decisão, as expectativas de resultados e os objetivos exploratórios da carreira. No que tange aos resultados, as autoras encontraram que a exploração de carreira tende a aumentar a prontidão para decidir, diminuir a angústia decisória e melhora a empregabilidade percebida dos estudantes.

Os estudos relatados testaram o Modelo de Autogerenciamento de Carreira da Teoria Social Cognitiva de Carreira e, todos, indicaram adequação teórica e estatística que sustenta a replicação e aplicabilidade em diferentes contextos da carreira. Apesar dos estudos apresentarem distintos delineamentos metodológicos, com diferentes variáveis do contexto da carreira, tais como tomada de decisão, transição de trabalho, múltiplos papéis e planejamento de carreira, os participantes possuem características muito semelhantes. O perfil dos participantes tende a ser universitários (geralmente do curso de Psicologia) ou indivíduos com nível superior de escolaridade e com média de idade em torno de 22 anos. Ressalta que todos os estudos relatados são de contexto internacional, não sendo encontrados estudos com amostra brasileira.

Esta homogeneidade das amostras anteriores preconiza cautela ao considerar a abrangência do modelo. O Modelo de Autogerenciamento de Carreira possui evidências empíricas que atestam sua eficácia ao analisar questões relacionadas à carreira. Contudo, conforme sugerido por Lim et al. (2016) e Lent et al. (2019) há necessidade de testar a aplicabilidade do modelo em diferentes amostras, visto que não foram encontrados estudos nacionais que objetivaram analisar a aplicabilidade e visando diversificar e ampliar as amostras que já foram avaliadas, este estudo foi delineado. Destarte, considerando que as características já mencionadas das trabalhadoras-mães, acredita-se ser necessário e relevante investigar este público.

Fundamentado pelo exposto e tendo em vista a viabilização deste projeto, ele foi dividido em duas etapas. A primeira etapa é seccionada em dois passos, o primeiro visa a tradução e

adaptação dos instrumentos que serão utilizados. Os instrumentos foram selecionados a partir de estudos internacionais que testaram o modelo, são eles: *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD; Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017) e *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017). Ainda, foram incluídos outros dois instrumentos, a *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE; Lent et al., 2017) que avalia as fontes de autoeficácia e o *Career Indecision Profile-65* (CIP-65; Hacker et al., 2013) que avalia as dificuldades na escolha de carreira.

Considera-se fundamental que os instrumentos utilizados sejam adequados ao público alvo e acumulem evidências de validade (American Educational Research Association [AERA] et al., 2014). Com base nessas recomendações no passo dois serão verificadas as propriedades psicométricas desses instrumentos. A segunda etapa deste trabalho objetiva testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães.

Objetivos e hipóteses

O objetivo deste estudo foi (1) traduzir e adaptar para o contexto brasileiro escalas que viabilizaram a avaliação dos componentes do Modelo de Autogerenciamento de Carreira e (2) verificar a adequação das propriedades psicométricas desses instrumentos, por meio de evidências de validade (a) de conteúdo e (b) com base na estrutura interna, e (c) estimar o índice de consistência interna. Ainda, objetivou-se (3) testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos.

Para cada objetivo foram criadas hipóteses com base na fundamentação teórica apresentada anteriormente. Em relação às (H1) propriedades psicométricas, espera-se (a) que o grupo focal e a avaliação de juízes especialistas indiquem pertinência prática e adequação teórica dos instrumentos e estimem a compreensão apropriada dos itens; (b) estrutura fatorial com índices de ajuste adequados para cada instrumento; e (c) índices aceitáveis de consistência interna por meio do alfa de Cronbach ($\alpha \geq 0,70$ (Hutz et al., 2015) e do ômega de McDonald's ($\omega > 0,75$ (Reise et al., 2013)). Sobre a aplicabilidade do modelo, (H2) espera-se encontrar correlações estatisticamente significativas e de moderada magnitude entre os componentes do Modelo de Autogerenciamento de Carreira.

Método – etapa 1

Para garantir os cuidados éticos em todas as etapas da pesquisa, primeiramente o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco. Após aprovação (CAAE: 35250120.9.0000.5514) foi dada continuidade ao trabalho, iniciado pela etapa de tradução, seguido da adaptação para o contexto nacional e análise das propriedades psicométricas dos instrumentos.

Esta etapa foi dividida em dois passos, o primeiro objetivou a tradução e adaptação dos instrumentos *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD; Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017), *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017), *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE; Lent et al., 2017) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65; Hacker et al., 2013). O segundo passo teve como objetivo a busca por evidências de validade com base no conteúdo, evidências de validade com base na estrutura interna e a fidedignidade, por meio da análise da consistência interna dos instrumentos já citados.

Participantes – passo 1

A amostra foi composta por três psicólogos pesquisadores mestres em Psicologia bilíngues (português – inglês), sendo dois homens e uma mulher. Os três pesquisadores possuíam conhecimento e experiência acerca da área de carreira, avaliação psicológica e construção de instrumentos. Estes participantes foram denominados tradutores. Para o passo de retrotradução, participaram duas professoras de inglês, sendo uma também psicóloga e, que não conheciam os instrumentos. Para o grupo focal, a amostra foi composta por sete indivíduos com idades entre 24 e 48 anos ($M = 32,71$; $DP = 7,93$), 71,4% eram homens e 57,1% informaram que tinham ensino

médio completo, 28,6% ensino superior completo e 14,3% pós-graduação completa. Todos os participantes exerciam atividade remunerada.

Instrumentos – passo 1

Questionário sociodemográfico (Anexo 1)

O questionário teve como objetivo caracterizar os participantes. Composto por sete questões, são exemplos de itens: sexo, idade e escolaridade.

Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale – Brief Decision (CEDSE-BD; Lent et al., 2016; Anexo 2)

A escala tem como objetivo a avaliação das crenças de autoeficácia, ou seja, o quanto o indivíduo acredita na sua capacidade para exploração de carreira e tomada de decisão, por meio de oito itens. São exemplos de itens: *Identify careers that best use your skills* (Identificar carreiras que melhor usem suas habilidades) e *Make a well-informed choice about which career path to pursue* (Fazer uma escolha bem informada sobre qual trajetória de carreira seguir). Na versão original de Lent et al. (2016) a escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada ($\alpha = 0,96$). A chave de resposta utilizada neste estudo foi Likert de cinco pontos, em que 0 = nada e 4 = completamente, proposta por Lent et al. (2017). Pontuações mais altas indicam crença mais forte de autoeficácia em relação as atividades de exploração e decisão de carreira. Ressalta-se que a CEDSE-BD foi desenvolvida para uso em testes de hipóteses envolvendo o Modelo de Autogerenciamento de Carreira da Teoria Social Cognitiva (Ireland & Lent, 2018).

Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale (Lent et al., 2017; Anexo 3)

A escala tem como objetivo a avaliação das metas do indivíduo para se envolver em atividades de exploração de carreira, por meio de 10 itens. São exemplos de itens: *I intend to spend time thinking about how to put my career plans into action* (Pretendo passar um tempo pensando em como colocar meus planos de carreira em ação) e *I am committed to learning more about my abilities and interests* (Estou empenhado(a) em aprender mais sobre minhas habilidades e interesses). Na versão original de Lent et al. (2017) a escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada ($\alpha = 0,80$). A chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Pontuações mais altas indicam objetivos mais bem definidos em relação ao futuro envolvimento do indivíduo em atividades de exploração de carreira.

Career Decision-Making Outcome Expectations Scale (Lent et al., 2017; Anexo 4)

A escala tem como objetivo a avaliação dos resultados positivos que podem decorrer do envolvimento em atividades de exploração de carreira, por meio de oito itens. São exemplos de itens: *If I learn more about which careers might best match my personality, I will make a better career choice* (Se eu aprender mais sobre quais profissões podem corresponder melhor à minha personalidade, farei uma melhor escolha de carreira) e *If I know my interests and abilities, then I will be able to choose a good career* (Se eu conhecer meus interesses e habilidades, poderei escolher uma boa carreira). Na versão original de Lent et al. (2017) a escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada ($\alpha = 0,88$). A chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Pontuações mais altas indicam expectativas de resultados mais positivos.

Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE; Lent et al., 2017; Anexo 5)

A escala tem como objetivo a avaliação de experiências de aprendizagem para exploração de carreira que são relevantes para o desenvolvimento de crenças de autoeficácia, por meio de cinco fatores: Experiências de Domínio (ED), Persuasão Verbal (PV), Aprendizagem Vicária (AV), Emoções Positivas (EP) e Emoções Negativas (EN). Cada fator é composto por quatro itens, são exemplos de itens: Experiências de Domínio - *The way I have approached important career-related decisions has worked well for me in the past* (A forma que eu lidei com decisões importantes relacionadas a carreira funcionou bem para mim no passado); Persuasão Verbal - *Important others have let me know that I am resourceful when it comes to gathering information needed to make career-related decisions* (Pessoas importantes para mim me disseram que eu sou eficiente quando se trata de reunir informações necessárias para tomar decisões relacionadas à carreira); Aprendizagem Vicária - *I have role models who are good at making important career decisions* (Tenho modelos de referência na tomada de importantes decisões relacionadas à carreira); Emoções Positivas - *Determined* (Determinado(a)); Emoções Negativas - *Upset* (Chateado(a)).

Para os três primeiros fatores (e.g., ED, PV e AV) chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Para os dois últimos fatores (e.g., EP e EN) a chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = muito levemente ou nada e 5 = extremamente. Os fatores da CEDLE apresentam estimativas de confiabilidade adequadas, variando entre $\alpha = 0,81$ (EP) e $\alpha = 0,89$ (PV). Pontuações mais altas em ED, PV, AV e EP refletem experiências mais positivas relacionadas à exploração de carreira e tomada de decisão, enquanto as pontuações mais altas em EN denotam um afeto desagradável associado a essas atividades.

Career Indecision Profile-65 (CIP-65; Hacker et al., 2013; Anexo 6)

A escala tem como objetivo a avaliação das dificuldades que um indivíduo pode ter no processo de escolha de carreira, por meio de 65 itens distribuídos em quatro fontes de indecisão, a saber Neuroticismo/Afetividade Negativa (21 itens), Ansiedade de Escolha/Compromisso (24 itens), Falta de Prontidão (15 itens) e Conflitos Interpessoais (5 itens). A chave de resposta é do tipo Likert de seis pontos, em que 1 = discordo fortemente e 6 = concordo fortemente. A escala apresenta estimativas de confiabilidade adequadas, variando entre $\alpha = 0,88$ (Falta de Prontidão) e $\alpha = 0,97$ (Ansiedade de Escolha/Compromisso). A seguir, há explicação sobre cada fonte e exemplos de itens.

(1) Neuroticismo/Afetividade Negativa reflete um tipo de tomada de decisão que é dependente. Pontuações altas indicam que o indivíduo tende a se sentir preocupado, apreensivo, triste e sem esperança, pois tende a concentrar-se nos aspectos negativos de si, da situação e da escolha. É exemplo de item *When I experience a setback, it takes me a long time to feel good again* (Quando acontece algo que me decepciona, leva muito tempo até eu me sentir bem de novo).

(2) Ansiedade de Escolha/Compromisso reflete a necessidade do indivíduo por informações ocupacionais, dificuldade para se comprometer e muita ansiedade para tomar decisões de carreira. Pontuações altas indicam medo e ansiedade que incapacitam o indivíduo para se comprometer com uma escolha, devido a uma ampla gama de interesses e a insegurança de que tanto ele, quanto as circunstâncias possam mudar. É exemplo de item *I am uncomfortable committing myself to a specific career direction* (Eu me sinto desconfortável ao me comprometer com uma carreira específica).

(3) Falta de Prontidão reflete a falta de preparação e a baixa autoeficácia do indivíduo para o processo de tomada de decisão de carreira. Indica, também, a falta de planejamento, metas e baixa conscienciosidade, o que sugere que o indivíduo tende a ter uma abordagem irracional para

a tomada de decisão. Pontuações altas indicam que o indivíduo não tem confiança em suas habilidades para fazer uma escolha de carreira e tem dificuldades para perseverar perante obstáculos que possam surgir. É importante ressaltar que todos os itens dessa subescala são invertidos. É exemplo de item *I strive hard to achieve my goals* (Eu me esforço muito para atingir meus objetivos).

(4) Conflitos Interpessoais, assim como o próprio nome indica, essa subescala avalia os conflitos que o indivíduo pode ter no processo de tomada de decisão com pessoas que são importantes para ele. Pontuações altas sugerem que pessoas importantes tendem a desaprovar os planos de carreira do indivíduo, além de não apoiar e desencorajar ativamente seus planos e decisões. É exemplo de item *I'd be going against the wishes of someone important to me if I follow the career path that most interests me* (Estaria indo contra os desejos de alguém importante para mim se eu seguir a carreira que mais me interessa).

Procedimentos – passo 1

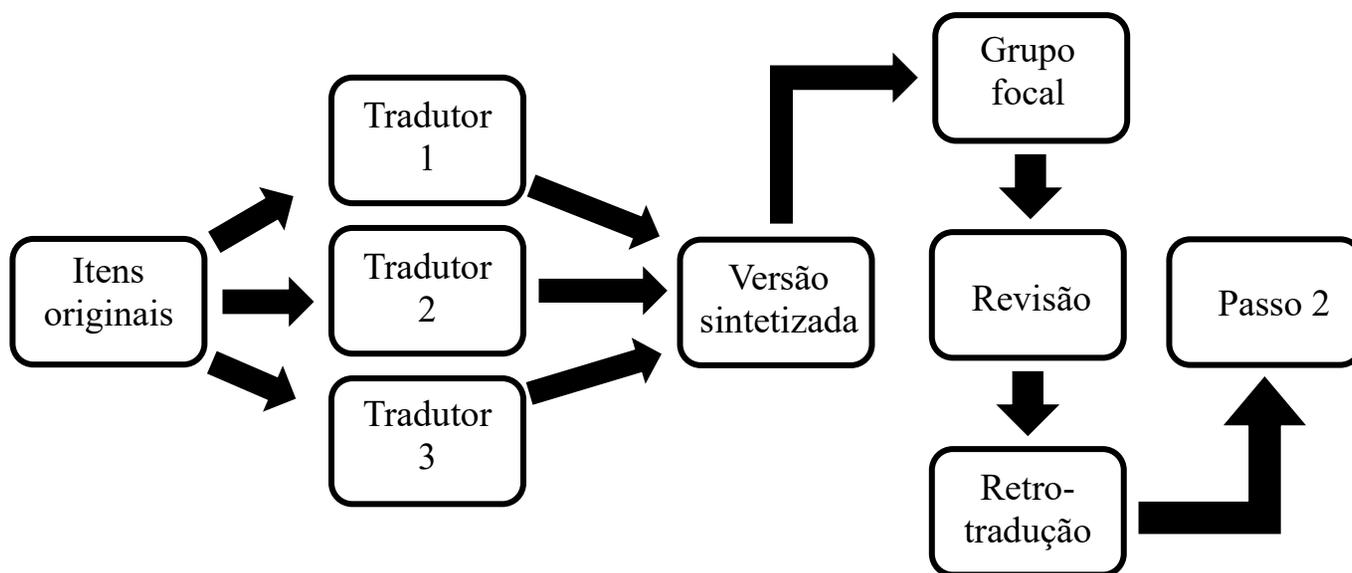
Os tradutores e as professoras de inglês receberam um convite por *e-mail* para participar do processo de tradução e retrotradução dos itens dos instrumentos. Após aceitarem participar e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE; Anexo 7), foi enviada para os tradutores uma planilha contendo os itens originais e espaço para anotações. Após a tradução dos itens pelos três tradutores de forma independente, os pesquisadores responsáveis criaram uma versão sintetizada para cada escala. A versão sintetizada foi realizada considerando as três traduções e em caso de desacordo entre os juízes prevaleceu a decisão dos pesquisadores responsáveis.

Para o grupo focal foi criado um protocolo on-line na plataforma *Google* Formulários. O *link* foi enviado por e-mail ou por aplicativo de troca de mensagens e comunicação (e.g., *Whatsapp*) para os participantes. Para ter acesso aos itens do protocolo, os participantes tiveram que concordar de forma on-line com o TCLE (Anexo 9). O tempo estimado para responder foi de 30 minutos. Após a instrução, chave de resposta e cada item havia um espaço aberto, não obrigatório, em que o(a) participante podia indicar se teve dificuldades para responder, se não entendeu algum item ou palavra e, também, para sugestões. Posteriormente ao envio das respostas, os participantes participaram de um momento on-line com a pesquisadora responsável por este trabalho para explorar suas respostas. Em seguida, as sugestões foram analisadas pela pesquisadora e quando pertinente, foram realizadas as modificações.

A versão traduzida, com os itens revisados, foi encaminhada para uma professora de inglês que não teve acesso aos itens originais para fazer o procedimento de retrotradução. Em seguida, foram enviadas as versões para outra professora de inglês para avaliar a correspondência das versões português e inglês e se a versão retrotraduzida oferecia a mesma ideia conceitual da versão original. Após a retrotradução deu-se início ao segundo passo desta etapa. Todos os procedimentos do primeiro passo podem ser observados na Figura 2.

Figura 2

Etapas do procedimento de tradução e adaptação dos itens dos instrumentos



Participantes – passo 2

A amostra foi composta por 483 participantes com idades entre 18 e 82 anos ($M = 34,82$; $DP = 11,06$), 83,6% se declararam mulheres, 16,1% homens e 0,2% não binário. Sobre a cor/raça, 69,6% se declararam da cor branca, 19,9% parda, 7% preta, 2,3% amarela e 1,2% preferiram não declarar. A amostra contou com participantes de 24 estados brasileiros, mais o Distrito Federal, contudo 47,2% residiam em São Paulo, ainda houve quatro participantes (0,8%) que residiam fora do Brasil. Acerca do tipo de cidade, 21,7% residiam em cidades de pequeno porte, 28,8% em cidades de médio porte, 20,7% em cidades de grande porte e 28,8% residiam na capital do estado.

Em relação ao estado civil, 50,7% informaram estar casados, 41,6% solteiros, 6,4% divorciados e 1,2% viúvos. Ainda, 48,9% informaram que possuíam filhos(as) que moravam na mesma residência. Os níveis de escolaridade foram agrupados em Ensino Básico (12%) que

contemplava os níveis fundamental (incompleto, cursando ou completo) e médio (cursando ou concluído), Ensino Superior cursando ou completo (36,3%) e Pós-Graduação cursando ou completa (48,7%). Cerca de 10% da amostra estava sem ocupação no momento, 15% eram estudantes exclusivamente e 2% estavam aposentados(as), os demais participantes exerciam algum tipo de atividade remunerada. Foi solicitado que os participantes indicassem o quanto acreditavam que possuíam de sucesso na vida profissional, por meio de uma escala de zero a 10, obteve-se uma média de 6,71 ($DP = 2,48$).

Questionou-se qual o papel financeiro que os participantes possuíam no sustento da sua família, 43,9% afirmaram que compartilhavam o sustento com mais uma pessoa, 33,3% não contribuíam financeiramente, 12% informaram que sustentavam a família sozinho(a) e 10,8% compartilhavam o sustento da família com várias pessoas. As faixas salariais da amostra podem ser observadas na Tabela 1.

Tabela 1

Frequência e porcentagem das faixas salariais dos participantes

Faixa salarial	Frequência	Porcentagem
Não possuo renda individual	89	18,4
Até R\$ 1.100,00	51	10,6
De R\$ 1.101,00 a R\$ 2.200,00	76	15,7
De R\$ 2.201,00 a R\$ 3.300,00	52	10,8
De R\$ 3.301,00 a R\$ 4.400,00	41	8,5
De R\$ 4.401,00 a R\$ 5.500,00	26	5,4
De R\$ 5.501,00 a R\$ 6.600,00	15	3,1
De R\$ 6.601,00 a R\$ 7.700,00	24	5,0
De R\$ 7.701,00 a R\$ 8.800,00	20	4,1
De R\$ 8.801,00 a R\$ 9.900,00	11	2,3
Acima de R\$ 9.901,00	58	12,0
Prefiro não informar	20	4,1
Total	483	100

Instrumentos – passo 2

Os instrumentos utilizados foram frutos do primeiro passo desta etapa, a saber, CEDSE-BD, *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, CEDLE e CIP-65. Ainda, foi aplicado um questionário sociodemográfico, cujo objetivo foi caracterizar os participantes.

Procedimentos – passo 2

A coleta de dados foi on-line, o protocolo da pesquisa foi criado na plataforma do *Google* Formulários e um *link* para acesso a pesquisa foi divulgado via redes sociais (e.g., *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn*). Os participantes precisaram concordar com o TCLE (Anexo 11) para ter acesso aos instrumentos. Foram aplicados o questionário sociodemográfico, CEDSE-BD (Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017), *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017), CEDLE (Lent et al., 2017) e CIP-65 (Hacker et al., 2013). Estimou-se que foram necessários 30 minutos para concluir o protocolo.

Devido ao Modelo de Autogerenciamento de Carreira ser aplicável a amostras sem distinção de gênero, optou-se por selecionar para esta etapa de adaptação todos os participantes. Além disso, traduzir e adaptar os instrumentos necessários para testar o modelo em amostra feminina e masculina viabilizará que estudos futuros brasileiros utilizem estes instrumentos para testar a aplicabilidade do modelo em diferentes amostras e contextos.

Análise de dados – passo 2

Inicialmente os dados foram organizados no *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS v. 25), no qual foram realizadas as estatísticas descritivas para a caracterização da amostra (e.g. idade, escolaridade, número de filhos, tipo de vínculo trabalhista). Para as análises fatoriais, foi utilizado o *software MPlus* versão 7.11. Foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (CFA) com intuito de verificar se a estrutura interna dos instrumentos é replicada nesta amostra. A Tabela 2 apresenta os instrumentos, quantidade de itens, o número de fatores que compõem originalmente os instrumentos e os alfas de Cronbach das escalas originais (Hacker et al., 2013; Lent et al., 2016; Lent et al., 2017). Espera-se que a estrutura fatorial dos instrumentos se reproduza nesta amostra. Foi empregado o estimador *Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted* (WLSMV), com rotação Geomin (oblíqua) e índices de ajustes *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA < 0,06) e *Confirmatory Fit Index* (CFI > 0,95) e o *Tucker-Lewis Index* (TLI > 0,95; Hu & Bentler, 1999). A precisão dos fatores foi verificada com a análise de consistência interna, realizada no *software Jasp* 0.15.0.0 e obtida por meio do alfa de Cronbach (α) e ômega de McDonald's (ω). Espera-se índices acima de $\alpha = 0,70$ e $\omega = 0,75$ para todas as escalas (Hutz et al., 2015; Reise et al., 2013).

Tabela 2

Instrumentos, número de itens, número e nome dos fatores, índice de consistência interna e referência

<i>Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale - Brief Decision</i>	
Nº de itens	8
Nº de fatores	1
Nome dos fatores	-
Itens por fator	8
Consistência interna (α)	0,96
Referência	Lent et al. (2016)

<i>Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale</i>	
Nº de itens	10
Nº de fatores	1
Nome dos fatores	-
Itens por fator	10
Consistência interna (α)	0,80
Referência	Lent et al. (2017)
<i>Career Decision-Making Outcome Expectations Scale</i>	
Nº de itens	8
Nº de fatores	1
Nome dos fatores	-
Itens por fator	8
Consistência interna (α)	0,88
Referência	Lent et al. (2017)
<i>Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale</i>	
Nº de itens	20
Nº de fatores	5
Nome dos fatores	Experiências de Domínio Persuasão Verbal Aprendizagem Vicária Emoções Positivas Emoções Negativas
Itens por fator	4 4 4 4 4
Consistência interna (α)	0,82 0,89 0,83 0,81 0,82
Referência	Lent et al. (2017)
<i>Career Indecision Profile-65</i>	
Nº de itens	65
Nº de fatores	4
Nome dos fatores	Afetividade Negativa Ansiedade de Escolha Falta de Prontidão Conflitos Interpessoais
Itens por fator	21 24 15 5
Consistência interna (α)	0,93 0,97 0,88 0,89
Referência	Hacker et al. (2013)

Resultados – etapa 1

O objetivo desta etapa foi a tradução, adaptação dos instrumentos que viabilizarão a etapa 2 deste trabalho, além de verificar as propriedades psicométricas dos instrumentos. Os juízes e o estudo piloto indicaram pertinência e concordância com o conteúdo dos itens. Para atingir os objetivos foram testadas as estruturas fatoriais de cada instrumento traduzido. Os resultados serão relatados a seguir.

Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision (CEDSE-BD – Brasil; Anexo 13)

Foi testado um modelo unifatorial. A análise fatorial confirmatória resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados ($\chi^2 = 346,47$ [20]; CFI = 0,98; TLI = 0,97; RMSEA [90% IC] = 0,18 [0,17 – 0,20]). As cargas fatoriais variaram entre 0,82 e 0,92 ($M = 0,89$; $DP = 0,03$). O índice de consistência interna foi adequado ($\alpha = 0,95$; $\omega = 0,95$).

Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale (Anexo 14)

Foi testado um modelo unifatorial. A análise fatorial confirmatória resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados ($\chi^2 = 531,11$ [35]; CFI = 0,93; TLI = 0,91; RMSEA [90% IC] = 0,17 [0,16 – 0,18]). As cargas fatoriais variaram entre 0,69 e 0,86 ($M = 0,77$; $DP = 0,06$). O índice de consistência interna foi adequado ($\alpha = 0,91$; $\omega = 0,91$).

Career Decision-Making Outcome Expectations Scale (Anexo 15)

Foi testado um modelo unifatorial. A análise fatorial confirmatória resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados, ($\chi^2 = 170,15$ [20]; CFI = 0,98; TLI = 0,98; RMSEA [90% IC] =

0,15 [0,11 – 0,14]). As cargas fatoriais variaram entre 0,76 e 0,89 ($M = 0,85$; $DP = 0,04$). O índice de consistência interna foi adequado ($\alpha = 0,93$; $\omega = 0,93$).

Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE - Brasil) **(Anexo 16)**

Foi testado um modelo com estrutura de cinco fatores. A análise fatorial confirmatória resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados, ($\chi^2 = 781,12$ (160); CFI = 0,96; TLI = 0,95; RMSEA [90% IC] = 0,09 [0,08 – 0,10]). As cargas fatoriais de todos os itens foram consideradas adequadas: Experiências de Domínio (ED): Min. = 0,75; Max. = 0,86; $M = 0,80$; $DP = 0,05$; Persuasão Verbal (PV): Min. = 0,85; Max. = 0,94; $M = 0,89$; $DP = 0,04$; Aprendizagem Vicária (AV): Min. = 0,67; Max. = 0,88; $M = 0,80$; $DP = 0,09$; Emoções Positivas (EP): Min. = 0,83; Max. = 0,92; $M = 0,88$; $DP = 0,04$; Emoções Negativas (EN): Min. = 0,71; Max. = 0,89; $M = 0,81$; $DP = 0,07$. O índice de consistência interna foi adequado em todos os fatores: ED: $\alpha = 0,84$ e $\omega = 0,82$; PV: $\alpha = 0,91$ e $\omega = 0,91$; AV: $\alpha = 0,83$ e $\omega = 0,83$; EP: $\alpha = 0,91$ e $\omega = 0,91$; EN: $\alpha = 0,84$ e $\omega = 0,84$.

Career Indecision Profile-65 (CIP-65 – Brasil; Anexo 17)

Foi testado um modelo com estrutura de quatro fatores. A análise fatorial confirmatória resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados, ($\chi^2 = 7393,81$ [3.680]; CFI = 0,90; TLI = 0,89; RMSEA [90% IC] = 0,07 [0,07 – 0,08]). Ao analisar as cargas fatoriais dos itens, observou-se que os itens 5, 14 e 64, que compõem o fator Falta de Prontidão, apresentaram cargas menores que 0,30, a saber, 0,28, 0,16 e 0,23 respectivamente. Visando melhorar o ajuste do modelo aos dados, optou-se por excluir esses itens. Após a exclusão dos três itens, a análise fatorial confirmatória

resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados, porém outros dois itens do fator Falta de Prontidão apresentaram diminuição em suas cargas fatoriais. Portanto, optou-se por retirar os itens 16 e 19 que apresentaram cargas de 0,13 e 0,04, respectivamente.

Após a exclusão dos itens, a análise fatorial confirmatória resultou em um bom ajuste demonstrado aos dados, ($\chi^2 = 4517,56 [1704]$; CFI = 0,94; TLI = 0,94; RMSEA [90% IC] = 0,06 [0,06 – 0,06]). As cargas fatoriais de todos os itens foram consideradas adequadas: Neuroticismo/Afetividade Negativa: Min. = 0,54; Max. = 0,89; $M = 0,75$; $DP = 0,10$; Ansiedade de Escolha/Compromisso: Min. = 0,40; Max. = 0,89; $M = 0,79$; $DP = 0,11$; Falta de Prontidão: Min. = 0,46; Max. = 0,92; $M = 0,72$; $DP = 0,16$; Conflitos Interpessoais: Min. = 0,88; Max. = 0,98; $M = 0,93$; $DP = 0,04$. O índice de consistência interna foi adequado em todos os fatores: Neuroticismo/Afetividade Negativa $\alpha = 0,95$ e $\omega = 0,95$; Ansiedade de Escolha/Compromisso $\alpha = 0,96$ e $\omega = 0,96$; Falta de Prontidão $\alpha = 0,88$ e $\omega = 0,88$ e Conflito Interpessoal $\alpha = 0,94$ e $\omega = 0,94$.

Após a finalização da etapa 1 e análise dos dados que indicaram pertinência teórica e adequação dos itens dos instrumentos, índices de ajuste adequados para as estruturas internas e excelentes indicadores de consistência interna dos instrumentos, deu-se início a etapa 2. Esta etapa objetivou testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira em mulheres que são mães.

Método - etapa 2

Nesta etapa objetivou-se testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão. Para tanto foram utilizados os instrumentos frutos da etapa 1 deste estudo.

Participantes – etapa 2

A amostra foi composta por 150 mulheres com idades entre 22 e 53 anos ($M = 36,39$; $DP = 6,16$). Todas as participantes eram mães de filhos/filhas com até 12 anos de idade, 77,3% tinham um filho/uma filha nessa faixa etária, 20,7% tinham dois filhos/duas filhas, 1,3% tinham três filhos/filhas e 0,7% tinham quatro ou mais. Sobre a cor/raça, 68,7% se declararam da cor branca, 20,7% parda, 7,3% preta, 1,3% amarela e 2% preferiram não declarar. A amostra contou com participantes de 18 estados brasileiros, contudo 47,3% residiam em São Paulo e 21,3% em Minas Gerais, ainda teve uma participante (0,7%) que residia fora do Brasil. Acerca do tipo de cidade, 18% residiam em cidades de pequeno porte, 30,7% em cidades de médio porte, 26% em cidades de grande porte e 25,3% residiam na capital do estado.

Em relação ao estado civil, 80,7% informaram estar casadas, 11,3% solteiras e 8% divorciadas. Os níveis de escolaridade foram agrupados em Ensino Básico (14,7%) que contemplava os níveis fundamental (incompleto, cursando ou completo) e médio (cursando ou concluído), Ensino Superior cursando ou completo (24%) e Pós-Graduação cursando ou completa (61,3%). Foi solicitado que as participantes indicassem o quanto acreditavam que possuíam de sucesso na vida profissional, por meio de uma escala de zero a 10, obteve-se uma média de 7,05 ($DP = 2,29$). Questionou-se qual o papel financeiro que as participantes possuíam no sustento da sua família, 69,3% afirmaram que compartilhavam o sustento com mais uma pessoa, 14,7% não

contribuíam financeiramente, 12,7% informaram que sustentavam a família sozinho(a) e 3,3% compartilhavam o sustento da família com várias pessoas.

Em relação à maternidade, 72,7% relataram que não tiveram complicações durante a gravidez, parto ou pós-parto, 93,3% informaram que o filho/a filha não demanda cuidados diferenciados (por exemplo, possui problemas de saúde). Sobre o tempo de licença maternidade, 18,7% informaram que tiveram menos de quatro meses, 33,3% quatro meses, 28,7% 6 meses e 19,3% mais de seis meses. Ainda, as participantes indicaram sobre a rede de apoio, 12,7% relataram não possuir, 43,3% possuíam uma pessoa, 4,7% duas pessoas e 39,3% informaram que possuíam três ou mais pessoas em sua rede de apoio.

Instrumentos – etapa 2

Questionário sociodemográfico (Anexo 18)

O questionário tem como objetivo a caracterização das participantes. São exemplos de itens: idade, escolaridade, renda, papel financeiro na família, número de filhos(as) com até 12 anos de idade, entre outros.

Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale – Brief Decision (CEDSE-BD; Lent et al., 2016; Anexo 13)

A escala tem como objetivo a avaliação das crenças de autoeficácia, ou seja, o quanto o indivíduo acredita na sua capacidade para exploração de carreira e tomada de decisão, por meio de oito itens. São exemplos de itens: “Identificar carreiras que melhor usem suas habilidades” e “Fazer uma escolha bem informada sobre qual trajetória de carreira seguir”. A chave de resposta utilizada neste estudo foi Likert de cinco pontos, em que 0 = nada e 4 = completamente, proposta por Lent

et al. (2017). Pontuações mais altas indicam mais crença de autoeficácia em relação as atividades de exploração e decisão de carreira. A escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada nesta amostra ($\alpha = 0,95$; $\omega = 0,95$).

Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale (Lent et al., 2017; Anexo 14)

A escala tem como objetivo a avaliação das metas do indivíduo para se envolver em atividades de exploração de carreira, por meio de 10 itens. São exemplos de itens: “Pretendo passar um tempo pensando em como colocar meus planos de carreira em ação” e “Estou empenhado(a) em aprender mais sobre minhas habilidades e interesses”. A chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Pontuações mais altas indicam objetivos mais bem definidos em relação ao futuro envolvimento do indivíduo em atividades de exploração de carreira. A escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada nesta amostra ($\alpha = 0,91$; $\omega = 0,91$).

Career Decision-Making Outcome Expectations Scale (Lent et al., 2017; Anexo 15)

A escala tem como objetivo a avaliação dos resultados positivos que podem resultar do envolvimento em atividades de exploração de carreira, por meio de oito itens. São exemplos de itens: “Se eu aprender mais sobre quais profissões podem corresponder melhor à minha personalidade, farei uma melhor escolha de carreira” e “Se eu conhecer meus interesses e habilidades, poderei escolher uma boa carreira”. A chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Pontuações mais altas indicam expectativas de resultados mais positivos. A escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada nesta amostra ($\alpha = 0,92$; $\omega = 0,92$).

Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE; Lent et al., 2017; Anexo 16)

A escala tem como objetivo a avaliação de experiências de aprendizagem para exploração de carreira que são relevantes para o desenvolvimento de crenças de autoeficácia, por meio de cinco fatores. Cada fator composto por quatro itens, são exemplos de itens: Experiências de Domínio (ED) – “A forma que eu lidei com decisões importantes relacionadas a carreira funcionou bem para mim no passado”; Persuasão Verbal (PV) – “Pessoas importantes para mim me disseram que eu sou eficiente quando se trata de reunir informações necessárias para tomar decisões relacionadas à carreira”; Aprendizagem Vicária (AV) – “Tenho modelos de referência na tomada de importantes decisões relacionadas à carreira”; Emoções Positivas (EP) – Determinado(a); Emoções Negativas (EN) – “Chateado(a)”.

Para os três primeiros fatores (e.g., ED, PV e AV) chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Para os dois últimos fatores (e.g., EP e EN) a chave de resposta é Likert de cinco pontos, em que 1 = muito levemente ou nada e 5 = extremamente. Pontuações mais altas em ED, PV, AV e EP refletem experiências mais positivas relacionadas à exploração de carreira e tomada de decisão, enquanto as pontuações mais altas em EN denotam um afeto desagradável associado a essas atividades. As escalas apresentaram estimativas de confiabilidade adequadas nesta amostra variando entre $\alpha = 0,81$; $\omega = 0,81$ e $\alpha = 0,92$; $\omega = 0,92$.

Career Indecision Profile-65 (CIP-65; Hacker et al., 2013; Anexo 17)

A escala tem como objetivo a avaliação das dificuldades que um indivíduo pode ter no processo de escolha de carreira, por meio de 61 itens distribuídos em quatro fontes de indecisão, a

saber Neuroticismo/Afetividade Negativa (21 itens), Ansiedade de Escolha/Compromisso (24 itens), Falta de Prontidão (11 itens) e Conflitos Interpessoais (5 itens). São exemplos de itens: “Quando acontece algo que me decepciona, leva muito tempo até eu me sentir bem de novo”; “Eu me sinto desconfortável ao me comprometer com uma carreira específica”; “Eu me esforço muito para atingir meus objetivos”; “Estaria indo contra os desejos de alguém importante para mim se eu seguir a carreira que mais me interessa”. A chave de resposta é do tipo Likert de seis pontos, em que 1 = discordo fortemente e 6 = concordo fortemente. A escala apresentou estimativa de confiabilidade adequada nesta amostra em todos os fatores, variando entre $\alpha = 0,87$; $\omega = 0,88$ e $\alpha = 0,96$; $\omega = 0,96$.

Big Five Inventory II – Short Form (BFI-2-S; Soto & John, 2017; Anexo 19)

A escala tem como objetivo a avaliação dos traços de personalidade por meio dos cinco grandes fatores, extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura. O instrumento é composto por 30 itens, são exemplos de itens: “Costumo ser quieto”; “Me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim”; “Costumo ser desorganizado”; “Eu me preocupo demais com tudo” e “Admiro a arte, música ou literatura”. A chave de resposta é em escala Likert de cinco pontos, em que 1 representa discordo totalmente e 5 concordo totalmente. A escala apresentou estimativa de confiabilidade aceitável nesta amostra, variando entre $\alpha = 0,55$; $\omega = 0,50$ (abertura) e $\alpha = 0,76$; $\omega = 0,77$ (neuroticismo).

Procedimentos – etapa 2

A coleta de dados foi on-line, o protocolo da pesquisa foi criado na plataforma do *Google* Formulários e um *link* para acesso a pesquisa foi divulgado via redes sociais (e.g. *Facebook*,

Instagram e LinkedIn). As participantes precisaram concordar com o TCLE (Anexo 20) para ter acesso aos instrumentos. Foram aplicados o questionário sociodemográfico, CEDSE-BD (Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017), *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017), CEDLE (Lent et al., 2017), CIP-65 (Hacker et al., 2013) e BFI-2-S (Soto & John, 2017). Estimou-se que foram necessários 40 minutos para concluir o protocolo.

Análise de dados – etapa 2

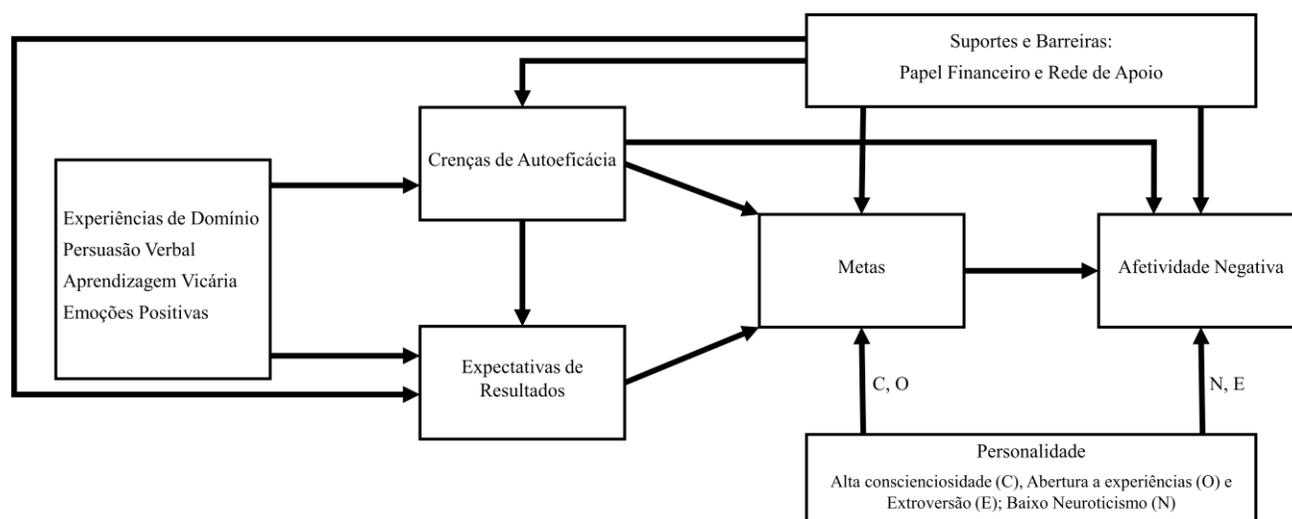
Inicialmente os dados foram organizados no *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS v. 25), no qual foram realizadas as estatísticas descritivas para a caracterização da amostra (e.g., idade, escolaridade, número de filhos). Foi realizada a análise de correlação de Pearson, a fim de conhecer as relações entre as variáveis investigadas. A precisão dos instrumentos foi verificada com a análise de consistência interna, realizada no *software Jasp* 0.15.0.0 e obtida por meio do alfa de Cronbach (α) e ômega de McDonald's (ω). Foi utilizado o *software MPlus* versão 7.11. para realizar uma *path analysis* que visou testar a relação preditiva das variáveis do Modelo de Autogerenciamento de Carreira, conforme pode ser observado na Figura 3. Foi empregado o estimador *Maximum Likelihood Parameter Estimates* (MLR) e índices de ajustes *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA < 0,06), *Confirmatory Fit Index* (CFI > 0,95) e o *Tucker-Lewis Index* (TLI > 0,95; Hu & Bentler, 1999) e *Standardized Root Mean Square Residuals* (SRMR > 0,08; Brown, 2015).

Para representar a variável Suportes e Barreiras, que compõe o Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão, foram selecionadas duas questões do questionário sociodemográfico, a saber, “Você

possui rede de apoio?” e “Qual o seu papel financeiro no sustento da família?”. As questões foram codificadas da seguinte forma, Rede de Apoio: 0 = não possui rede de apoio; 1 = possui uma pessoa na rede de apoio; 2 = possui duas pessoas na rede de apoio; 3 = possui três ou mais pessoas na rede de apoio. Papel financeiro: 0 = não possui contribuição no sustento da família; 1 = divide o sustento com várias pessoas; 2 = divide o sustento com mais uma pessoa; 3 = sustenta sozinha a família.

Figura 3

Relações preditivas testadas por meio da path analysis



Resultados – etapa 2

O objetivo desta etapa foi testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. Na Tabela 3 estão dispostos as médias e os desvios padrão das variáveis analisadas. Para conhecer as relações entre as variáveis investigadas realizou-se uma análise de correlação, o resultado pode ser observado da Tabela 4.

Tabela 3

Média e desvio padrão da CEDSE, Expectativas de Resultados, Metas, CIP-65, BFI-2-S e CEDLE

Instrumentos	Fatores	Média	Desvio Padrão
CEDSE-BD	Autoeficácia	2,97	0,96
<i>Career Decision-Making Outcome Expectations Scale</i>	Expectativa de Resultados	4,18	0,79
<i>Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale</i>	Metas	3,30	1,01
CIP-65	Afetividade Negativa	3,56	1,23
	Ansiedade de Escolha	2,84	1,30
	Falta de Prontidão	2,32	0,86
	Conflitos Interpessoais	2,07	1,49
BFI-2-S	Extroversão	3,47	0,88
	Conscienciosidade	3,85	0,78
	Neuroticismo	2,92	0,94
	Abertura	3,86	0,74
	Amabilidade	3,79	0,69
CEDLE	Experiência de Domínio	3,60	0,99
	Persuasão Verbal	3,55	1,11
	Aprendizagem Vicária	3,49	1,03
	Emoções Positivas	3,38	1,07
	Emoções Negativas	2,73	1,11

Tabela 4*Correlação entre CEDSE, Expectativas de Resultados, Metas, CIP-65, BFI-2-S e CEDLE*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1- Autoeficácia	1																
2- Expectativa de Resultados	0,41	1															
3- Metas	0,18	0,26	1														
4- Afetividade Negativa	-0,10	0,05	0,22	1													
5- Ansiedade de Escolha	-0,02	0,10	0,32	0,65	1												
6- Falta de Prontidão	-0,40	-0,32	-0,21	0,24	0,25	1											
7- Conflitos Interpessoais	-0,01	0,03	0,18	0,45	0,53	0,13	1										
8- Extroversão	-0,06	0,08	-0,06	-0,46	-0,34	-0,29	-0,15	1									
9- Conscienciosidade	0,12	0,12	0,01	-0,42	-0,31	-0,50	-0,22	0,37	1								
10- Neuroticismo	-0,13	-0,07	0,08	0,72	0,46	0,41	0,25	-0,32	-0,41	1							
11- Abertura	0,18	0,12	0,01	-0,26	-0,19	-0,24	-0,12	0,34	0,25	-0,28	1						
12- Amabilidade	0,06	0,12	0,06	-0,36	-0,33	-0,37	-0,18	0,34	0,43	-0,48	0,31	1					
13- Experiência de Domínio	0,26	0,26	0,04	-0,37	-0,39	-0,84	-0,17	0,31	0,29	-0,38	0,21	0,28	1				
14- Persuasão Verbal	0,23	0,30	0,17	-0,23	-0,25	-0,39	-0,15	0,33	0,25	-0,27	0,22	0,28	0,62	1			
15- Aprendizagem Vicária	0,14	0,28	0,33	-0,09	-0,09	-0,33	-0,05	0,22	0,19	-0,16	0,13	0,19	0,48	0,49	1		
16- Emoções Positivas	0,26	0,20	0,14	-0,26	-0,32	-0,45	-0,18	0,27	0,31	-0,34	0,27	0,26	0,48	0,41	0,32	1	
17- Emoções Negativas	-0,01	-0,06	0,23	0,65	0,51	0,18	0,41	-0,29	-0,25	0,50	-0,11	-0,21	-0,29	-0,22	-0,12	-0,20	1

Nota. Em negrito estão as correlações estatisticamente significativas ($p < 0,05$).

Observou-se correlações positivas, estatisticamente significativas e com magnitudes fraca e moderada entre as fontes de autoeficácia (ED, PV, AV e EP), Expectativas de Resultado, Metas, Conscienciosidade e Abertura com as Crenças de Autoeficácia para exploração de carreira e tomada de decisão. E correlações negativas, estatisticamente significativas e com magnitudes fraca e moderada com Falta de Prontidão e Neuroticismo. Expectativas de Resultados correlacionou-se de forma positiva, estatisticamente significativa e com magnitudes fraca e moderada com Metas, Ansiedade de Escolha, Conscienciosidade, Abertura, Amabilidade e as fontes de autoeficácia (ED, PV, AV e EP).

A variável Metas correlacionou-se de forma positiva, estatisticamente significativas e com magnitudes fraca e moderada com Afetividade Negativa, Ansiedade de Escolha, Conflitos Interpessoais, e as fontes de autoeficácia (PV, AV, EP e EN). Os fatores da CIP-65 apresentaram correlações positivas, estatisticamente significativas e com magnitudes fraca, moderada e forte entre si, com Neuroticismo e EN. Ainda, apresentaram correlações negativas, estatisticamente significativas e com magnitudes fraca, moderada e forte com Extroversão, Conscienciosidade, Abertura, Amabilidade e as fontes de autoeficácia (ED, PV e EP). Salienta-se que apenas o fator Falta de Prontidão correlacionou-se de forma negativa com a fonte Aprendizagem Vicária.

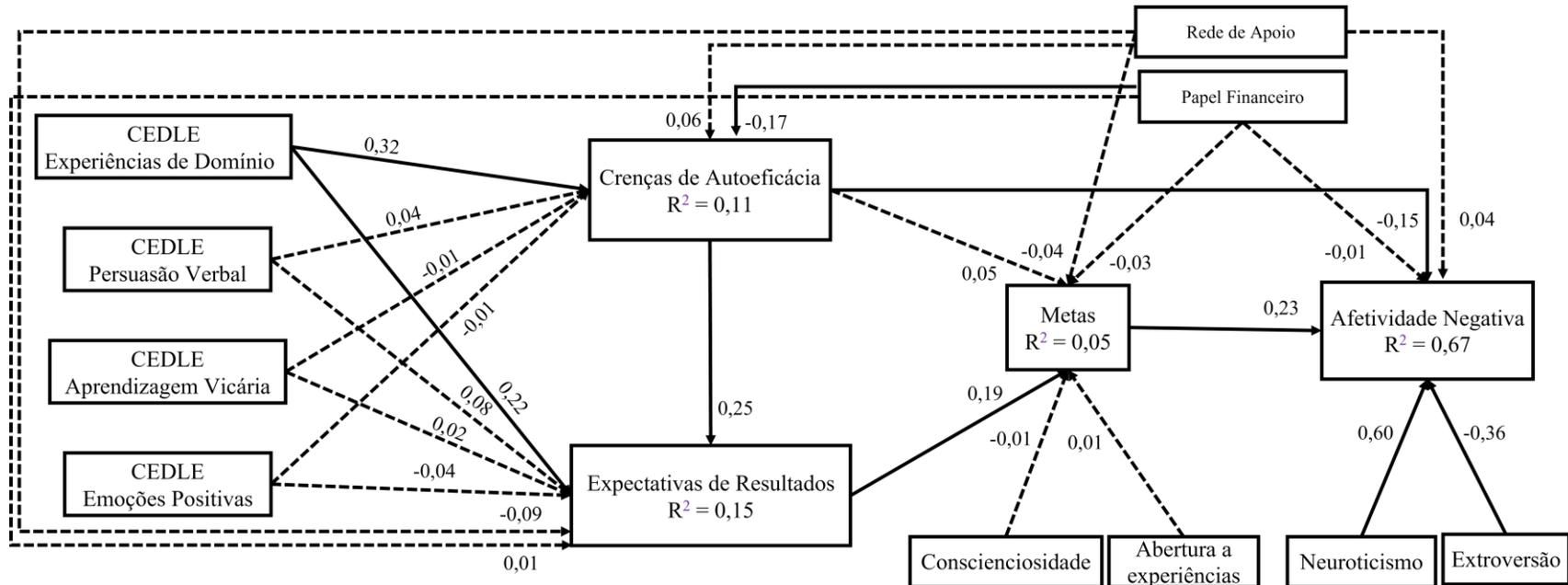
Os cinco grandes fatores da personalidade correlacionaram de forma positiva, estatisticamente significativa e com magnitudes fraca, moderada e forte entre si, com exceção do fator Neuroticismo que apresentou correlação negativa. Os fatores da CEDLE correlacionaram de forma positiva, estatisticamente significativa e com magnitudes fraca e moderada entre si, com exceção da variável Emoções Negativas que apresentou correlação negativa. As fontes ED, PV, AV e EP correlacionaram de forma positiva e estatisticamente significativa com magnitudes fracas e moderadas com os fatores de personalidade Extroversão, Conscienciosidade, Abertura e

Amabilidade e de forma negativa com o fator Neuroticismo. A fonte EN apresentou correlação negativa e estatisticamente significativa com magnitudes fraca e moderada com os fatores da personalidade, com exceção do fator Neuroticismo que correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com magnitude forte.

Em seguida, prosseguiu-se com o teste do modelo. Foram realizadas várias análises com diferentes variáveis como suporte e barreiras. Também, foi realizada uma análise com o fator Emoções Negativas. Contudo, esses testes não demonstraram ajustes adequados. Na Figura 4 é possível observar as variáveis que demonstraram melhor ajuste e os caminhos diretos entre as variáveis que compuseram o modelo. Os resultados demonstraram que o modelo teve índices de ajuste adequados ($\chi^2 = 21,61$ [21]; CFI = 0,99; TLI = 0,98; RMSEA [90% CI] = 0,01 [0,00 – 0,07], SRMR = 0,03).

Figura 4

Interações entre as variáveis do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão



Nota. As setas pontilhadas indicam os caminhos que não foram estatisticamente significativos ($p > 0,05$), enquanto as setas inteiriças representam os caminhos que foram estatisticamente significativos ($p < 0,05$).

A hipótese (H2) que conjecturou encontrar correlações estatisticamente significativas e de moderada magnitude entre os componentes do Modelo de Autogerenciamento de Carreira foi parcialmente corroborada. A fonte de autoeficácia Experiências de Domínio foi a única fonte preditora positiva estatisticamente significativa das Crenças de Autoeficácia e Expectativas de Resultados. As Crenças de Autoeficácia tiveram como preditora negativa e estatisticamente significativa a variável Papel Financeiro, que representou Suportes e Barreiras no modelo. As variáveis Crenças de Autoeficácia e Expectativas de Resultados tiveram 11% e 15%, respectivamente, da variância explicada pelas preditoras.

Metas para se envolver em atividades de exploração de carreira teve como preditora positiva e estatisticamente significativa a variável Expectativas de Resultados, tendo 5% da sua variância explicada. Por fim, a variável desfecho do modelo, Afetividade Negativa, que denota o tipo de tomada de decisão dependente, teve como preditores positivos e estatisticamente significativos Crenças de Autoeficácia, Metas e Neuroticismo. Ainda, a variável Extroversão foi preditora negativa e estatisticamente significativa. O modelo explicou 67% da variável Afetividade Negativa.

Discussão

Os objetivos deste projeto foram (1) traduzir, adaptar para o contexto brasileiro e (2) estimar as propriedades psicométricas das escalas CEDSE-BD (Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017), *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017), CEDLE (Lent et al., 2017) e CIP-65 (Hacker et al., 2013) para viabilizar a (3) a aplicação do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. As hipóteses serão discutidas a seguir.

Em relação às propriedades psicométricas das escalas, a H1 foi corroborada. De forma geral, os resultados sugerem a adequação das versões brasileiras das escalas aos conteúdos que elas pretendem avaliar. As análises dos juízes especialistas somadas ao grupo focal indicaram pertinência prática e adequação teórica dos itens, o que sugere evidências de validade de conteúdo. As evidências de conteúdo indicam o quanto o conteúdo do item, ou seja, o tema, as palavras utilizadas, a tarefa, as instruções, faz sentido para o instrumento (AERA et al., 2014).

Os resultados acumulam evidências de validade baseada na estrutura interna para as cinco escalas avaliadas. Visto que, em geral, os instrumentos foram construídos para avaliar o Modelo Social Cognitivo (Lent & Brown, 2013) e utilizado internacionalmente para este fim, optou-se por utilizar a análise fatorial confirmatória (Urbina, 2007). Assim como proposto pela literatura, observou-se estrutura unifatorial para as escalas CEDSE-BD (Lent et al., 2016), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017) e *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017) e estrutura composta por cinco fatores para a CEDLE (Lent et al., 2017).

Apesar do instrumento CIP-65 (Hacker et al., 2013) apresentar índices de ajustes adequados, observou-se que alguns itens do fator Falta de Prontidão apresentaram carga fatorial baixa ($< 0,30$). Dado que as evidências de validade se dão com base em um conjunto de indicadores, optou-se pela exclusão desses itens e novas análises foram realizadas até que fossem obtidos índices de ajustes e cargas fatoriais dos itens adequados. Por fim, a estrutura fatorial de quatro fatores proposta por Hacker et al. (2013) foi considerada adequada na amostra deste estudo.

Em relação a estimativa de fidedignidade, ou seja, o quão livre de erros é a medida dos construtos na avaliação do construto, normalmente é avaliada por meio do alfa de Cronbach. Contudo, os valores obtidos por este estimador podem ser menores do que os obtidos por outros estimadores, como o ômega de McDonald's (Sijtsma, 2009). Por isso, optou-se por analisar ambos os estimadores com pontos de interpretação com base em Hutz et al. (2015) e Reise et al. (2013). Os valores encontrados foram todos considerados adequados e muito semelhantes aos valores dos estudos originais, como no caso da CEDSE-BD (Lent et al., 2016), CEDLE (Lent et al., 2017) e CIP-65 (Hacker et al., 2013). Ou valores maiores dos apresentados pelos estudos originais, como os obtidos pela *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale* (Lent et al., 2017) e *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale* (Lent et al., 2017).

Esses resultados indicam que os instrumentos adaptados para o contexto brasileiro foram considerados apropriados e com propriedades psicométricas adequadas e comparáveis às versões originais. A partir dessas evidências de validade e ajustamentos psicométricos considera-se que esses instrumentos podem ser úteis para o avanço científico, proporcionando a oportunidade de realização de estudos futuros com objetivos que permitirão acumular novas evidências de validade e a compreensão dos fenômenos da carreira. Ainda, a estimação de variáveis de carreira pode servir de base para que orientadores profissionais planejem intervenções mais efetivas.

Assim como previsto na literatura (Brown & Hirschi, 2013; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016; Lent et al., 2017), indivíduos que possuem mais fontes de Autoeficácia de Experiência de Domínio (ED), Persuasão Verbal (PV), Aprendizagem Vicária (AV) e Emoções Positivas (EP) tendem a ter crenças mais fortes e favoráveis de autoeficácia e expectativas positivas de resultados para exploração de carreira e tomada de decisão, ainda tendem a estabelecer metas claras e específicas para atingir seus objetivos. Em relação aos traços de personalidade, percebeu-se que indivíduos que tendem a ser mais organizados, persistentes, avaliativos acerca das informações que possui, que gostam de se envolver em muitas atividades e possuem diversos interesses profissionais, tendem a ser cooperativos e possuem mais habilidades sociais, também, possuem mais fontes de autoeficácia.

Encontrou-se uma relação positiva entre a fonte de autoeficácia de Emoções Negativas (EN) e Metas Decisionais. Ou seja, indivíduos que possuem clareza de suas metas no campo laboral tendem a ter mais sentimentos negativos, tais como medo e nervosismo, pois pensar no futuro causa ansiedade. É importante considerar as características da amostra deste estudo, portanto, outras variáveis devem ser consideradas na interpretação desses resultados. Isto posto, conjectura-se que a maternidade pode proporcionar essas emoções negativas, uma vez que a mulher vivencia conflitos ao tentar conciliar a vida materna e trabalho (Beltrame & Donelli, 2012; Ceribeli & Silva, 2017; Cinamon, 2009; Fiorin et al., 2014).

Indivíduos que possuem mais fontes de autoeficácia (ED, PV, AV e EP) tendem a ter um estilo de tomada de decisão mais independente, sem tantos conflitos interpessoais devido às suas escolhas, evitam concentrar-se nos aspectos negativos de si e do contexto e possuem mais segurança para comprometer-se com suas escolhas (Hacker et al., 2013). A relação entre a fonte de autoeficácia de Experiência de Domínio e o fator Falta de Prontidão destacou-se, devido a forte

magnitude apresentada. Indivíduos que possuem experiências tendem a preparar-se mais e ter crenças mais fortes de autoeficácia para tomada de decisão.

Em seguida, foi realizada uma *path analysis* que indicou que o Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão é capaz de prever níveis de decisão de carreira. A predição se dá por meio de uma combinação de variáveis, tais como as fontes de autoeficácia, as crenças de autoeficácia para exploração de carreira e tomada de decisão, expectativas de resultados, metas, suportes, barreiras e traços de personalidade. Neste estudo, o modelo apresentou índices de ajustes adequados.

As crenças de autoeficácia para exploração de carreira e tomada de decisão foi explicada pela fonte de autoeficácia Experiências de Domínio. Apesar desse resultado ir de encontro com o estudo de Lent et al. (2016), que sugeriu que todas as fontes são preditoras de crenças de autoeficácia, Bandura (1997) destacou que a fonte Experiência de Domínio é a principal e a mais influente fonte de autoeficácia. Os indivíduos interpretam experiências passadas e analisam seus sucessos e fracassos, portanto trata-se de informações legítimas acerca do próprio comportamento do indivíduo. Dessa forma entende-se que as mulheres que são mães e trabalhadoras tendem a ter crenças mais fortes de que conseguem executar uma tarefa de exploração de carreira e tomada de decisão a partir de situações vividas.

O papel financeiro que a mulher possui, que neste estudo foi considerado como suporte e barreira no Modelo Social Cognitivo de autogerenciamento de carreira, foi preditor negativo de crenças de autoeficácia. Esse resultado indica que quanto menor é a responsabilidade pela receita familiar, mais a mulher que é mãe e trabalhadora tende a acreditar que consegue realizar a exploração de carreira e tomada de decisão. Lent e Brown (2013) sugerem que indivíduos que possuem mais apoio familiar, social e recursos contextuais e que possuem barreiras mínimas

tendem a ter mais comportamentos adaptativos de exploração e tomada de decisão. Lent et al. (2016) sugerem que indivíduos que possuem mais suportes tendem a encarar o processo de exploração e tomada de decisão com maior confiança e otimismo.

Em relação as expectativas de resultados, nessa amostra, somente a fonte de autoeficácia Experiências de Domínio e as crenças de autoeficácia para exploração de carreira e tomada de decisão foram preditoras positivas. Lent e Brown (2013) caracterizaram que as expectativas de resultados se referem às crenças de que a exploração de carreira e tomada de decisão produzirão os resultados desejados, normalmente, espera-se resultados positivos. Dessa forma, entende-se que experiências passadas somadas às crenças de autoeficácia refletem em expectativas positivas de resultados.

Metas decisoriais teve como preditor positivo as expectativas de resultados. Ou seja, indivíduo que possuem expectativas positivas de exploração de carreira e tomada de decisão tendem a ter metas decisoriais bem definidas e objetivas. Resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Lent e Brown (2013) e na meta-análise de Kleine et al. (2021). Apesar de não ter encontrado caminho direto de crenças de autoeficácia para metas decisoriais, conjectura-se que a autoeficácia está sendo mediada pelas expectativas de resultados.

Por fim, a variável desfecho deste estudo, a afetividade negativa teve como preditores as crenças de autoeficácia, metas decisoriais e os traços de personalidade neuroticismo e extroversão. A afetividade negativa refere-se a um estilo de tomada de decisão que é dependente, ou seja, indivíduos que estão envolvidos no processo de tomada de decisão tendem a se sentir mais preocupados, tristes, apreensivos e focam nos aspectos negativos de suas escolhas (Hacker et al., 2013). Lent e Brown (2013) apontam que os traços de personalidade (baixo) neuroticismo e (alto) extroversão influenciam os resultados de carreira. Neste estudo observou-se direções opostas, pois

trata-se de um desfecho negativo, enquanto Lent e Brown (2013) testaram um modelo com desfecho positivo.

Os resultados sugerem que Crenças negativas de autoeficácia para exploração e tomada de decisão, baixos traços de extroversão, elevados traços de neuroticismo e metas decisoriais predizem a afetividade negativa. Ou seja, indivíduos que tendem a não acreditar que são capazes, têm baixa autoestima, crenças perfeccionistas irracionais, atitudes pessimistas e possuem dificuldade de socialização relacionada à extroversão são mais propensos a ter um tipo de decisão dependente (Lent et al., 2013). Ambiel et al. (2018) e Lent et al. (2019) apontam que altos níveis de neuroticismo indicam que os indivíduos podem estar inclinados à ansiedade ou à indecisão para tomar decisões relacionadas à carreira.

Em relação às metas decisoriais, encontrou-se uma relação positiva com a afetividade negativa. Hipotetiza-se que o público alvo deste estudo seja uma variável relevante para justificar esse resultado não esperado teoricamente. Como já foi abordado anteriormente, sabe-se que a maternidade é um fator de incremento às dificuldades que as mulheres trabalhadoras possuem, por isso, apesar de elas terem metas decisoriais bem estabelecidas outros fatores podem influenciar e refletir na tomada de decisão. Neste estudo, as variáveis consideradas como suporte e barreiras, não foram preditoras estatisticamente significativas, contudo, pode haver outras variáveis que não foram abordadas e que sejam comuns em mulheres que são mães e trabalhadoras que podem interferir no processo de exploração de carreira e tomada de decisão.

A partir do exposto, sugere-se que pesquisas futuras busquem incluir outras variáveis como suporte e barreiras, além de ampliar a amostra de mães trabalhadoras para que novas evidências possam ser geradas. Acredita-se que os resultados encontrados fornecem evidências sólidas para que os instrumentos adaptados possam ser utilizados em novas pesquisas e suporte para a

aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães.

Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi traduzir e adaptar cinco instrumentos que permitiriam testar a aplicabilidade do Modelo Social Cognitivo de autogerenciamento. Os resultados encontrados sugerem que os objetivos propostos foram alcançados contribuindo assim para a compreensão dos processos que envolvem a exploração de carreira e a tomada de decisão. Dessa forma, este estudo poderá contribuir para a pesquisa científica, uma vez que oferece cinco novos instrumentos com evidências de validade que sustentam a utilização na população brasileira. Além disso, o teste do modelo em um público específico, soma evidências de validade e amparo empírico para o Modelo de Autogerenciamento de Carreira.

Para a prática, as implicações dos resultados baseiam-se na compreensão do que o Modelo Social Cognitivo pode oferecer acerca do indivíduo e do contexto que este está inserido. Esses fatores pessoais e contextuais predizem o comportamento adaptativo na carreira, envolvendo a exploração de carreira e tomada de decisão. Favorecendo assim, o gerenciamento do desenvolvimento de carreira e os mecanismos de enfrentamento de desafios. Sobretudo, quando se trata das mulheres que são mães o entendimento desse modelo pode fornecer condições para que essa mulher tenha melhores níveis decisoriais, a partir da compreensão dos fatores pessoais e contextuais. Ainda, fornece informações acerca de quais fatores devem ser trabalhados para que possam ser desenvolvidos e favorecer o processo de tomada de decisão.

De forma geral, os resultados encontrados contribuíram para (a) a compreensão mais ampla do Modelo de Autogerenciamento de Carreira aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães, (b) tendo ainda as fontes de autoeficácia adicionadas. Ainda, propiciou (c) a expansão da aplicabilidade do modelo e forneceu a possibilidade dos orientadores profissionais de carreira de (d) promover intervenções de carreira

baseada em evidências científicas. Contudo, há limitações nos resultados que devem ser elucidadas.

Algumas limitações que devem ser consideradas envolve a amostra. O nível elevado de escolaridade dos participantes da primeira etapa, pode ser um viés, uma vez que não representa o nível de escolaridade dos brasileiros. Ainda, deve-se considerar o número de mulheres que compuseram a amostra de teste do modelo, apesar de ser estatisticamente suficiente e suportar as análises psicométricas realizadas, a quantidade amostral preconiza prudência, pois trata-se de um número reduzido que não favorece a generalização dos resultados. Além disso, algumas características não puderam ser controladas, devido ao número amostral, por exemplo, a idade dos filhos dentro da faixa analisada, o tipo de vínculo de trabalho que a mulher possuía e os impactos da pandemia de Covid-19 no campo laboral dessa mulher.

Em relação aos componentes do modelo, considera-se uma limitação a falta de um instrumento padronizado para avaliação dos suportes e barreiras. Apesar de teoricamente rede de apoio e o papel financeiro familiar serem considerados suportes e barreiras, há uma compreensão subjetiva acerca do significado dessas variáveis que podem ter influenciado os resultados. Por exemplo, enquanto uma mulher considera que ter acesso à escolas/creches é um suporte para a execução do seu papel de trabalhadoras, outra pode não considerar.

Dessa forma, sugere-se que uma agenda futura de pesquisa objetive acumular evidências de validade em outros públicos para as escalas adaptadas, a adaptação ou criação de um instrumento padronizado para suporte e barreiras e que realize o teste do modelo, visando o acúmulo de evidências científicas que sustentem a aplicabilidade do modelo e outros delineamentos metodológicos.

Referências

- Ambiel, R. A., & Hernández, D. N. (2016). Relações entre autoeficácia para escolha profissional, exploração e indecisão vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 67-75. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v17n1/08.pdf>
- Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., & Hernández, D. N. (2018). Por que os adolescentes buscam fazer orientação profissional? Um estudo preditivo com estudantes brasileiros. *Trends in Psychology/Temas em Psicologia*, 26(4), 1971-1984. <https://doi.org/10.9788/TP2018.4-10Pt>
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2011). Construção dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional. *Psico-USF*, 16, 23-32. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100004>
- Ambiel, R. A., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 6(2), 171-178. <http://dx.doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200010>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164–180. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>

- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: Novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19(1), 163-185. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652007000100012>
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia*, 29(1), 35-44. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>
- Beltrame, G. R., & Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, (38-39), 206-217. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329–345. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90046-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90046-5)
- Bike, D. H. (2013). *Career decision learning experiences: Development and validation of a scale*. [Doctoral dissertation]. University of Missouri. <https://doi.org/10.32469/10355/39754>
- Bitencourt, S. M. (2019). A maternidade para um cuidado de si: Desafios para a construção da equidade de gênero. *Estudos de Sociologia*, 24(47), 261-281. <https://doi.org/10.52780/res.11407>
- Blay, E. (2001). 8 de março: Conquistas e controvérsias. *Revista Estudos Feministas*, 9(2), 601-607. <http://www.scielo.br/pdf/ref/v9n2/8643>

Brasil, Câmara dos Deputados (1879). *Decreto N° 7.247 reforma do ensino secundário e superior.*

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>

Brasil, Casa Civil (1943). *Lei n° 5.452 aprova a consolidação das leis trabalhistas.*

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

Brasil, Casa Civil (1990). *Lei n° 8.069 dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá*

outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm

Brasil, Ministério da Economia (2020). *Boletim Epidemiológico Especial- COE-COVID-19.*

https://trabalho.gov.br/imagens/Documentos/CAGED/2020/Apresentacao_Coletiva_Caged_27_05.pdf

Brasil, Governo Federal (2016). *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o*

Desenvolvimento

Sustentável.

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf

Brown, S. D., & Hirschi, A. (2013). Personality, career development, and occupational attainment. Em Brown, S. D. & Lent, R. W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 299-328). John Wiley & Sons.

Bruschini, C. (2006). Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?.

Revista brasileira de estudos de população, 23(2), 331-353. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982006000200009>

Bruschini, C., & Puppim, A. B. (2004). Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do

século XX. *Cadernos de pesquisa*, 34(121), 105-138. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742004000100006>

- Carvalho, D. J. (2011). A conquista da cidadania feminina. *Revista multidisciplinar da UNIESP Saber Acadêmico*, (11), 143-153.
<http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20180403120759.pdf>
- Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (2017). Mulheres: Mundo do trabalho e autonomia econômica. *Cadernos de formação*.
<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>
- Ceribeli, H. B., & Silva, E. R. (2017). Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(5), 116-139.
<https://doi.org/10.12712/rpca.v11i5.1056>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Cinamon, R. G. (2009). Role salience, social support, and work-family conflict among Jewish and Arab female teachers in Israel. *Journal of Career Development*, 36, 139-158.
<https://doi.org/10.1177/0894845309345849>
- Crites, J. O. (1978). *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Coleção de Leis de Império do Brasil (n.d.) <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/doimperio>
- Cunha, M. S., & Vasconcelos, M. R. (2016). Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. *Nova Economia*, 26(1), 179-206. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/2390>

- D’Affonseca, S. M., Cia, F., & Barham, E. J. (2014). Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. *Psicologia Argumento*, 32(76), 129-138. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.32.076.AO08>
- Ferguson, N. M., Laydon, D., Nedjati-Gilani, G., Imai, N., Ainslie, K., Baguelin, M., Bhatia, S., Boonyasiri, A., Cucunubá, Z., Cuomo-Dannenburg, G., Dighe, A., Dorigatti, I., Fu, H., Gaythorpe, K., Green, W., Hamlet, A., Hinsley, W., Okell, L. C., Elsland, S. V., ... Ghani, A. C. (2020). Report 9: Impact of non-pharmaceutical interventions (NPIs) to reduce COVID19 mortality and healthcare demand. *Imperial College COVID-19 Response Team*, 1-20. <https://doi.org/10.25561/77482>
- Fernandes, M. P., Pedrosa, L. A. K., Gonçalves, R. M. D. A., Oliveira, A. C. D. A., & Pinto, R. D. M. C. (2011). Trabalho feminino e diminuição da taxa de fecundidade no Brasil nos últimos 50 anos. *Saúde Coletiva*, 8(49), 71-76. <https://www.redalyc.org/pdf/842/84217104003.pdf>
- Fialho, C. B., Rosa, Á. F., Gai, M. J. P., & Nunes, A. D. F. P. (2018). Empoderamento e Gênero: Um estudo com mulheres que ocupam cargos de gestão em uma universidade federal. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 20(1), 1-24. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2018v20i1.33452>
- Fiorin, P. C., Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/05.pdf>
- Guedes, M. C., & Alves, J. E. D. (2004). A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: Particularidades do grupo com nível universitário. *Anais*, 1-19. <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1307/1271>

- Hacker, J., Carr, A., Abrams, M., & Brown, S. D. (2013). Development of the career indecision profile: Factor structure, reliability, and validity. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 32-41. <https://doi.org/10.1177/1069072712453832>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Holt, T., Burke-Smalley, L. A., & Jones, C. (2017). An empirical investigation of student career interests in auditing using the big five model of personality. *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*, 20, 1-31. <https://doi.org/10.1108/S1085-462220170000020002>
- Houston, D. M., & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 197-214. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00269>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria*. Artmed Editora.
- Iaochite, R. T., Costa Filho, R. A. D., Matos, M. D. M., & Sachimbombo, K. M. C. (2016). Autoeficácia no campo educacional: Revisão das publicações em periódicos brasileiros. *Psicologia Escolar e Educacional*, 20(1), 45-54. <https://doi.org/10.1590/2175-353920150201922>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Censo Demográfico 2010: Nupcialidade, fecundidade e migração - resultados da amostra*.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/98/cd_2010_nupcialidade_fecundidade_migracao_amostra.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016: 51% da população com 25 anos ou mais do Brasil possuíam apenas o ensino fundamental completo. *Agência de notícias IBGE*.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam-no-maximo-o-ensino-fundamental-completo>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018a). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características adicionais do mercado de trabalho. *Agência de notícias IBGE*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694_informativo.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018b). Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019. *Agência de notícias IBGE*. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>

Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.004>

- Kim, S. Y., Fouad, N., & Lee, J. (2018). The roles of work and family in men's lives: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 153-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.008>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. M. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- 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., & 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., 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., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the

- social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- 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>
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603. <https://doi.org/10.1037/cou0000154>
- Machado, C., & Pinho Neto, V. R. D. (2016). The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil. *Biblioteca digital – Fundação Getúlio Vargas*, 1-24. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>
- Madalozzo, R., & Artes, R. (2017). Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, 47, 202-221. <https://doi.org/10.1590/198053143666>
- Mattei, T. F., & Baço, F. M. B. (2017). Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. *DRd-Desenvolvimento Regional em debate*, 7(2), 96-117. <https://doi.org/10.24302/drd.v7i2.1455>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. Em J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51–87). Guilford Press.

- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. Em L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.) (pp. 159-181). Guilford.
- Moreira, T. C., & Ambiel, R. A. (2018). Antecedents and consequents of professional choice self-efficacy: A study with Brazilian students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(2), 149-163. <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9352-3>
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2011). Escala de autoeficácia para atividades ocupacionais: Estudo da estrutura interna e precisão. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 25-40. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v10n1/v10n1a04.pdf>
- Organização Mundial da Saúde (2020). *OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia*. https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812
- Pajares, F. (2002). *Self-efficacy beliefs in academic contexts: An outline*. <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/efftalk.html>
- Pazello, E. T., & Fernandes, R. (2004). A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: Diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia*, 31, 1-19. <https://core.ac.uk/download/pdf/6357765.pdf>
- Peres, L. B., & Cerqueira-Adão, S. A. D. R. (2018). *O Véu do Preconceito: Os Desafios Vivenciados pelas Mulheres Muçulmanas no Contexto Organizacional*. Appris Editora e Livraria Eireli-ME.

- Pedro, C. B., & Guedes, O. (2010). As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres. *Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas*, 1-10.
<http://www.mulheresprogressistas.org/AudioVideo/As%20conquistas%20do%20movimento%20feminista.pdf>
- Peret, E. (2019). Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. *Agência de notícias IBGE*. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>
- Pérez-López, M. C., González-López, M. J., & Rodríguez-Ariza, L. (2019). Applying the social cognitive model of career self-management to the entrepreneurial career decision: The role of exploratory and coping adaptive behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 255-269.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.005>
- Reise, S. P., Bonifay, W. E., & Haviland, M. G. (2013). Scoring and modeling psychological measures in the presence of multidimensionality. *Journal of Personality Assessment*, 95, 129–140. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.725437>
- Ribeiro, K. V., Florentino, C. L. V., Mariano, D. C. A., Peres, P. L. P., & Rodrigues, B. M. R. D. (2017). A amamentação e o trabalho informal: A vivência de mães trabalhadoras. *Revista Pró-UniverSUS*, 8(2), 03-09.
<http://editora.universidadevassouras.edu.br/index.php/RPU/article/view/504>
- Roche, M. K., Daskalova, P., & Brown, S. D. (2016). Anticipated multiple role management in emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 121–134.
<https://doi.org/10.1177/1069072716658654>

- Saraiva, A., Bello, L., & Renaux, P. (2018). No dia da mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. *Agência de notícias IBGE*. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>
- Semeijn, J. H., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*, 69(2), 538-556. <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
- Sharma, M. S., & Suri, S. (2019). Moderating effects of Big Five personality between self efficacy and career choice among college students. *International Journal of Innovative Studies in Sociology and Humanities*, 4(5). 101-109. <http://ijissh.org/wp-content/uploads/2019/05/V4I5-13.pdf>
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107–120. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9101-0>
- Silva, A. D., & Taveira, M. D. C. (2012). Educação e desenvolvimento de carreira das mulheres. *Ex aequo*, (25), 165-178. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aeq/n25/n25a13.pdf>
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and individual differences*, 120, 238-245. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.014>
- Soares, C., Melo, H. P., & Bandeira, L. (2016). O trabalho das mulheres brasileiras: Uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872 a 2010. *Anais*, 1-20. <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2187/2142>

- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Souza, L. R. D., Rios-Neto, E. L. G., & Queiroz, B. L. (2011). A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 28(1), 57-79. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982011000100004>
- Spector, M. G., & Cinamon, R. G. (2017). Identity exploration during the transition to motherhood: Facilitating factors and outcomes. *Career Development International*, 22(7), 829-843. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2017-0021>
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Teixeira, M. O., & Costa, C. J. (2017). Carreira e bem-estar subjetivo no ensino superior: Determinantes pessoais e situacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 19-29. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p19>
- Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 227-242. <https://doi.org/10.1177/0022022106297301>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>

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*, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>

Woodbridge, L. M., Um, B., & Duys, D. K. (2021). Women's experiences navigating paid work and caregiving during the COVID-19 Pandemic. *The Career Development Quarterly, 69*(4), 284-298. <https://doi.org/10.1002/cdq.12274>

Anexos

Anexo 1 - Questionário sociodemográfico

1. Sexo: () masculino () feminino () prefiro não informar
2. Idade
3. Escolaridade
4. Possui conhecimento e experiência acerca da área de carreira, avaliação psicológica e construção de instrumentos? () Sim () Não
5. É professor(a) de língua estrangeira? () Sim () Não
6. Qual idioma você ensina? () Inglês () Outro () Não se aplica
7. Atualmente, você exerce atividade remunerada? () Sim () Não

Anexo 2 - Career Exploration and Decisional Self-Efficacy Scale Brief Decision (CEDSE-BD; Lent et al., 2016)

Instructions: The following is a list of activities involved in exploring and deciding about career options. Please indicate how much confidence you have in your ability to do each activity. Use the 0 to 4 scale to indicate your degree of confidence.

Nothing	Little	Moderately	Very	Completely
0	1	2	3	4

How much confidence do you have in your ability to:

1. ...figure out which career options could provide a good fit for your personality
2. ...identify careers that best use your skills
3. ...pick the best-fitting career option for you from a list of your ideal careers
4. ...learn more about careers you might enjoy
5. ...match your skills, values, and interests to relevant occupations
6. ...make a well-informed choice about which career path to pursue
7. ...learn more about jobs that could offer things that are important to you
8. ...identify careers that best match your interests

Anexo 3 - Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale (Lent et al., 2017)

Instructions: This scale asks about whether you intend to do different types of career planning activities over the next two months. Using the scale below, please indicate the extent to which you agree or disagree with each of the following statements.

Strongly Disagree	Disagree	Unsure	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

Over the next two months...

1. ... I intend to spend more time learning about careers than I have been
2. ... I plan to talk to lots of people about careers
3. ... I am committed to learning more about my abilities and interests
4. ... I intend to get all the education I need for my career choice
5. ... I plan to talk to advisors or counselors in my college about career opportunities for different majors
6. ... I plan to spend more time thinking about which careers best match my interests and abilities
7. ... I intend to learn more about how my values (the things I most want from a career) can be met by different careers
8. ... I plan to spend time comparing the advantages and disadvantages of different career options
9. ... I plan to identify my most likely career direction (or a few likely directions)
10. ... I intend to spend time thinking about how to put my career plans into action

Anexo 4 - Career Decision-Making Outcome Expectations Scale (Lent et al., 2017)

Instructions: This scale is concerned with your beliefs about the usefulness of doing different types of career planning activities. Using the scale below, please indicate the extent to which you agree or disagree with each of the following statements.

Strongly Disagree	Disagree	Unsure	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1. If I learn more about different careers, I will make a better career decision
2. If I know my interests and abilities, then I will be able to choose a good career
3. If I know about the education I need for different careers, I will make a better career decision
4. If I spend enough time gathering information about careers, I can learn what I need to know to make a good decision
5. If I learn more about my career values (the things I most want from a career), I will make a better career decision
6. If I put enough time into deciding on career options, it will increase my chances of making a better decision
7. If I carefully compare the pros and cons of different career options, I will make a better career decision
8. If I learn more about which careers might best match my personality, I will make a better career choice

**Anexo 5 - Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale (CEDLE;
Lent et al., 2017)**

The following questions ask about your past experiences in making decisions related to your career future. Such decisions can include things like what career direction to pursue, what major to declare, or what college to attend.

Rate your agreement with the following statements on a five-point scale from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

Strongly Disagree	Disagree	Neither Disagree nor Agree	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

1. The way I have approached important career-related decisions has worked well for me in the past
2. Important others have let me know that I am resourceful when it comes to gathering information needed to make career-related decisions
3. I have role models who are good at making important career decisions
4. I have done a good job of weighing the positives and negatives of different options when I have had to make career-related decisions
5. Important others have let me know that I have been good at evaluating the choice options that would best meet my needs in making career-related decisions
6. I have observed people I admire who are resourceful at gathering the information they need to make career-related decisions
7. I have been good at putting my career-related decisions into action
8. Important others have let me know I do a good job of considering the positives and negatives of different choice options when making career-related decisions

9. I have role models who are knowledgeable about how their interests and abilities fit different career options
10. I have been resourceful at gathering the information I need to make career-related decisions
11. Important others have let me know that I am good at managing challenges that arise when making career-related decisions
12. I have role models who have explained to me how they chose an academic major or career path

When you have approached career exploration and decision-making tasks over the past year, to what extent have you felt...

Very slightly or not at all	A little	Moderately	Quite a bit	Extremely
1	2	3	4	5

13. ... upset
14. ... nervous
15. ... determined
16. ... inspired
17. ... afraid
18. ... active
19. ... overwhelmed
20. ... excited

Anexo 6 - Career Indecision Profile-65 (CIP-65; Hacker et al., 2013)

Directions:

- Read each statement carefully and indicate how well it describes you
- Fill in the appropriate circle following each statement
- Use the disagree/agree scale above the circles to select your answer
- Although some items may seem similar, try to answer each without considering your other answers

Strongly Disagree	Moderately Disagree	Slightly Disagree	Slightly Agree	Moderately Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5	6

1. When I experience a setback, it takes me a long time to feel good again
2. I often feel like crying
3. I'd be going against the wishes of someone important to me if I follow the career path that most interests me
4. I am uncomfortable committing myself to a specific career direction
5. I strive hard to achieve my goals
6. I often feel tired and worn out
7. I frequently feel overwhelmed
8. I am easily embarrassed
9. I think I take failures and setbacks harder than a lot of people I know
10. I really have a hard time making decisions without help
11. I need to learn more about what I want from a career
12. My interests change so much that I cannot focus on one specific career goal
13. I often feel discouraged about having to make a career decision

14. I plan ahead when I have to make an important decision
15. I sometimes feel directionless
16. I always think carefully about decisions I have to make
17. I worry about what other people think of me
18. I'm having a hard time trying to decide between a couple of good career options
19. I thoroughly consider the consequences of a decision before I make it
20. I need a clearer idea about my abilities and talents before I can make a good career decision
21. I'm conflicted because I find a number of different careers appealing
22. I need to learn more about myself before I can make a good career decision
23. When bad things happen in my life, I just keep going because I know things will get better soon
24. It's difficult for me to choose a career because I like so many different things
25. If something goes wrong, I have a hard time forgetting about it and concentrating on present tasks
26. I often hope that my problems would just go away
27. I usually am able to carry out the plans I make
28. I like to keep myself open to various career opportunities rather than committing to a particular career.
29. People who are important to me give me contradictory information about the career I should pursue
30. I think I am a worthwhile person
31. I feel very confident that I will be able to achieve my career goals
32. I feel stuck because I don't know enough about occupations to make a good career decision

33. Important people in my life do not support my career plans
34. I often get so sad that it's hard to go on
35. I am familiar with my career options, but I'm just not ready to commit to a specific occupation
36. Given enough time and effort, I believe I can solve most problems that confront me
37. I am a worrier
38. When making important decisions, I tend to focus on what will go wrong
39. I often feel fearful and anxious
40. After I have made a decision about an important issue, I continue to think about the alternatives I didn't choose.
41. I have found myself sleeping a lot less or a lot more recently
42. I need to learn more about the interests I have before I can make a good career decision
43. Important people in my life disagree about the career I should pursue
44. I often feel insecure
45. Stressful situations frequently make me ill
46. I often feel ashamed of myself
47. I'm concerned that my interests may change after I decide on a career
48. I am quite confident that I will be able to overcome obstacles to getting the career I want
49. I am not sure I can commit to a specific career because I don't know what other options might be available
50. I'm concerned that my goals may change after I decide on a career
51. I try to excel at everything I do
52. I need more information about occupations in which I might be successful

53. Important people in my life have discouraged me from pursuing the career I want
54. I will be able to find a career that fits my interests
55. I always work productively to get the job done
56. I don't have enough occupational information to make a good career decision
57. I need a lot of encouragement and support from others when I make a decision
58. I need to learn how to go about making a good career decision
59. I am quite confident that I will be able to find a career in which I'll perform well
60. I usually don't have a lot of confidence in my decisions unless my friends give me support
for them
61. I need more information about careers I might like
62. I often feel nervous when thinking about having to pick a career
63. I'm having a hard time narrowing down my career interests
64. I verify my information to ensure I have all the facts before making a decision
65. I don't know much about the occupations I'm considering

Anexo 7 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Juízes

Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (1ª via)

Eu ao clicar em “Concordo” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é a tradução, adaptação e investigação das propriedades psicométricas de instrumentos que avaliam características do contexto de carreira;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados os seguintes instrumentos, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Estima-se que 20 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 - As informações contidas neste Termo de Consentimento serão salvas em um banco de dados seguro, sendo que uma cópia de igual teor será enviada a mim pelo e-mail.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

Anexo 8 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Juízes

Tradição
em formar
profissionais.



Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (via do participante)

Eu ao clicar em “Concordo” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é a tradução, adaptação e investigação das propriedades psicométricas de instrumentos que avaliam características do contexto de carreira;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados os seguintes instrumentos, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Estima-se que 20 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos. Estima-se que 20 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 - As informações contidas neste Termo de Consentimento serão salvas em um banco de dados seguro, sendo que uma cópia de igual teor será enviada a mim pelo e-mail.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

**Anexo 9 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Grupo Focal
Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (1ª via)**

Eu _____ RG _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é traduzir e adaptar instrumentos para o contexto brasileiro;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados instrumentos sobre construtos de carreira. A saber, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Estima-se que 30 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 – Este termo é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

Anexo 10 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Grupo Focal

Tradição
em formar
profissionais.



Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (via do participante)

Eu _____ RG _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é traduzir e adaptar instrumentos para o contexto brasileiro;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados instrumentos sobre construtos de carreira. A saber, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Estima-se que 30 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 – Este termo é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

Anexo 11 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Passo 2**Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (1ª via)**

Eu _____ RG _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é traduzir, adaptar e analisar as propriedades psicométricas instrumentos para o contexto brasileiro;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados instrumentos sobre construtos de carreira. A saber, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Estima-se que 30 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 – Este termo é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

Anexo 12 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Passo 2

Tradição
em formar
profissionais.



Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (via do participante)

Eu _____ RG _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é traduzir, adaptar e analisar as propriedades psicométricas dos instrumentos para o contexto brasileiro;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados instrumentos sobre construtos de carreira. A saber, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). Estima-se que 30 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 – Este termo é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

**Anexo 13 - Escala de Exploração de Carreira e Autoeficácia Decisional - Breve Decisão
(CEDSE-BD - Brasil)**

Instruções: A seguir, há uma lista de atividades que envolvem exploração e decisão de carreira. Por favor indique quanto você acredita na sua habilidade para fazer cada atividade, usando a escala de 0 a 4 abaixo:

Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Completamente
0	1	2	3	4

Quanto você acredita na sua habilidade para:

1. ... entender quais opções de carreira poderiam combinar melhor com sua personalidade
2. ... identificar carreiras que melhor usem suas habilidades
3. ... escolher a opção de carreira que melhor combina com você a partir da sua lista de carreiras pretendidas
4. ... aprender mais sobre carreiras que você possa gostar
5. ... combinar suas habilidades, valores e interesses com ocupações relevantes
6. ... fazer uma escolha bem informada sobre qual trajetória de carreira seguir
7. ... aprender mais sobre empregos que poderiam oferecer coisas que são importantes para você
8. ... identificar carreiras que melhor combinem com seus interesses

Anexo 14 - Escala de Intenções Exploratórias de Tomada de Decisão de Carreira

Instruções: Esta escala avalia se você pretende realizar diferentes tipos de atividades de planejamento de carreira nos próximos dois meses. Usando a escala abaixo, por favor indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma das afirmações a seguir.

Discordo totalmente	Discordo	Não tenho certeza	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Nos próximos dois meses...

1. ... pretendo passar mais tempo aprendendo sobre profissões do que tenho passado até agora
2. ... planejo conversar sobre carreiras com muitas pessoas
3. ... estou empenhado(a) em aprender mais sobre minhas habilidades e interesses
4. ... tenho intenção de ter toda a formação que preciso para minha escolha de carreira
5. ... pretendo conversar com orientadores ou conselheiros sobre oportunidades de carreira para diferentes especialidades
6. ... pretendo passar mais tempo pensando em quais carreiras melhor correspondem aos meus interesses e habilidades
7. ... pretendo aprender mais sobre como coisas que mais desejo em uma carreira pode ser alcançado por diferentes profissões
8. ... pretendo passar um tempo comparando as vantagens e desvantagens de diferentes opções de carreira
9. ... pretendo identificar qual caminho é o mais provável para obter uma carreira
10. ... pretendo passar um tempo pensando em como colocar meus planos de carreira em ação

Anexo 15 - Escala de Expectativas de Resultado de Tomada de Decisão de Carreira

Instrução: Esta escala tem por objetivo conhecer suas crenças sobre a utilidade de realizar diferentes tipos de atividades de planejamento de carreira. Usando a escala abaixo, por favor indique o quanto concorda ou discorda de cada uma das afirmações a seguir.

Discordo totalmente	Discordo	Não tenho certeza	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. Se eu aprender sobre diferentes carreiras, serei capaz de tomar melhores decisões
2. Se eu conhecer meus interesses e habilidades, poderei escolher uma boa carreira
3. Se eu souber sobre qual tipo de formação que preciso para diferentes profissões, tomarei uma melhor decisão de carreira
4. Se eu gastar tempo suficiente juntando informações sobre carreiras, posso aprender o que eu preciso para tomar uma boa decisão
5. Se eu aprender mais sobre os valores da minha carreira (as coisas que mais desejo na carreira), tomarei uma melhor decisão profissional
6. Se eu dedicar tempo suficiente para decidir entre opções de carreira, aumentarei minhas chances de tomar uma decisão melhor
7. Se eu comparar cuidadosamente os prós e os contras de diferentes opções de carreira, tomarei uma melhor decisão de carreira
8. Se eu aprender mais sobre quais profissões podem corresponder melhor à minha personalidade, farei uma melhor escolha de carreira

Anexo 16 - Escala de Exploração de Carreira e Experiências de Aprendizagem de Tomada de Decisão (CEDLE - Brasil)

Instrução: As questões a seguir referem-se às suas experiências anteriores na tomada de decisões relacionadas ao futuro da sua carreira. Essas decisões podem incluir temas como: Seguir qual direção de carreira? Qual curso escolher? Ou em qual faculdade estudar?

Discordo totalmente	Discordo	Não discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. A forma que eu lidei com decisões importantes relacionadas a carreira funcionou bem para mim no passado
2. Pessoas importantes para mim me disseram que eu sou eficiente quando se trata de reunir informações necessárias para tomar decisões relacionadas à carreira
3. Tenho modelos de referência na tomada de importantes decisões relacionadas à carreira
4. Fiz um bom trabalho ao pesar os pontos positivos e negativos de diferentes opções quando tive que tomar decisões de carreira
5. Pessoas importantes para mim me informaram que sou bom(a) em avaliar as opções de escolha que melhor atenderiam às minhas necessidades ao tomar decisões relacionadas à carreira
6. Tenho observado pessoas que admiro e que são boas em reunir as informações de que precisam para tomar decisões de carreira
7. Tenho sido bom(a) em colocar em prática minhas decisões de carreira
8. Pessoas importantes pra mim me disseram que eu faço um bom trabalho ao considerar os pontos positivos e negativos das diferentes opções de escolha ao tomar decisões de carreira
9. Tenho exemplos de pessoas que sabem como seus interesses e habilidades combinam em diferentes opções de carreira

10. Tenho me esforçado para reunir as informações de que preciso para tomar decisões relacionadas à carreira
11. Pessoas importantes para mim me disseram que sou bom(a) em gerenciar desafios que surgem ao tomar decisões de carreira
12. Tenho pessoas que me explicaram como escolheram uma graduação ou uma carreira

Quando você abordou a exploração de carreira e as tarefas de tomada de decisão no ano passado, até que ponto você se sentiu ...

Muito levemente ou nada	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

13. ... chateado(a)
14. ... nervoso(a)
15. ... determinado(a)
16. ... inspirado(a)
17. ... com medo(a)
18. ... ativo(a)
19. ... oprimido(a)
20. ... animado(a)

Anexo 17 - Perfil de Indecisão de Carreira (CIP-65 - Brasil)

Leia cada afirmação com cuidado e indique quão bem ela lhe descreve. Marque a opção que você considera mais apropriada para cada afirmação. Utilize a escala (discordo/concordo) a seguir para indicar sua resposta. Embora alguns itens sejam parecidos, tente responder cada um sem considerar suas outras respostas.

Discordo fortemente	Discordo moderadamente	Discordo um pouco	Concordo um pouco	Concordo moderadamente	Concordo fortemente
1	2	3	4	5	6

1. Quando acontece algo que me decepciona, leva muito tempo até eu me sentir bem de novo
2. Frequentemente sinto vontade de chorar
3. Estaria indo contra os desejos de alguém importante para mim se eu seguir a carreira que mais me interessa
4. Eu me sinto desconfortável ao me comprometer com uma carreira específica
5. Eu me esforço muito para atingir meus objetivos
6. Frequentemente me sinto cansado(a) e esgotado(a)
7. Frequentemente me sinto sobrecarregado(a)
8. Fico constrangido(a) facilmente
9. Penso que sofro mais com fracassos e contratemplos do que muitas pessoas que conheço
10. Eu realmente tenho dificuldade em tomar decisões sem ajuda
11. Eu preciso aprender mais sobre o que eu quero de uma carreira
12. Meus interesses mudam tanto que eu não consigo focar em uma única carreira
13. Frequentemente me sinto desencorajado(a) para tomar uma decisão de carreira
14. Eu planejo com antecedência quando tenho que tomar uma decisão importante
15. Às vezes me sinto sem direção

16. Sempre penso com cuidado sobre as decisões que tenho que tomar
17. Eu me preocupo com o que outras pessoas pensam de mim
18. Estou tendo dificuldades tentando decidir entre algumas boas opções de carreira
19. Penso cuidadosamente sobre as consequências antes de tomar uma decisão
20. Eu preciso ter uma ideia mais clara sobre minhas habilidades e talentos antes de tomar uma boa decisão de carreira
21. Eu estou em conflito, pois me interessar por diversas carreiras diferentes.
22. Eu preciso aprender mais sobre mim antes de tomar uma boa decisão de carreira
23. Quando coisas ruins acontecem na minha vida, sigo em frente porque sei que as coisas vão melhorar logo
24. Para mim é difícil escolher uma carreira, pois gosto de muitas coisas diferentes
25. Se algo dá errado, eu tenho dificuldade de esquecer e me concentrar na tarefa que preciso realizar
26. Eu frequentemente espero que meus problemas simplesmente desapareçam
27. Normalmente sou capaz de cumprir com os planos que faço
28. Gosto de me manter aberto a várias oportunidades de carreira ao invés de comprometer-me com uma carreira em particular
29. Pessoas que são importantes para mim me dão informações contraditórias sobre qual carreira eu deveria seguir
30. Acredito que sou uma pessoa que vale a pena
31. Eu me sinto muito confiante de que serei capaz de alcançar meus objetivos de carreira
32. Sinto que estou empacado(a) porque não sei o suficiente sobre as ocupações para tomar uma boa decisão de carreira

33. Pessoas que são importantes na minha vida não apoiam o que planejo para minha carreira
34. Frequentemente me sinto tão triste que é difícil continuar
35. Eu até sei das minhas opções de carreira, mas eu não estou pronto(a) para me comprometer com uma ocupação específica
36. Com tempo e dedicação suficiente, eu acredito que posso resolver a maioria dos problemas que me afligem
37. Eu sou uma pessoa preocupada
38. Quando preciso tomar decisões importantes, costumo focar no que poderá dar errado
39. Frequentemente sinto-me com muito medo e ansioso(a)
40. Depois de tomar uma decisão sobre algo importante, continuo pensando nas alternativas que eu não escolhi
41. Percebi que recentemente tenho dormido muito menos ou muito mais
42. Preciso conhecer mais sobre meus interesses antes de tomar uma boa decisão de carreira
43. Pessoas importantes em minha vida discordam sobre qual carreira eu deveria seguir
44. Frequentemente sinto-me inseguro(a)
45. Situações estressantes frequentemente me deixam doente
46. Frequentemente sinto vergonha de mim mesmo(a)
47. Estou preocupado(a) que meus interesses possam mudar depois que eu escolher uma carreira
48. Estou bastante confiante de que serei capaz de superar obstáculos para conseguir seguir a carreira que desejo
49. Tenho dúvidas se posso me comprometer com uma carreira específica porque não sei quais outras opções podem estar disponíveis.

50. Estou preocupado(a) que meus objetivos possam mudar depois que eu decidir sobre uma carreira
51. Tento destacar-me em tudo que faço
52. Preciso de mais informações sobre ocupações que eu possa ser bem-sucedido(a)
53. Pessoas importantes em minha vida me desencorajam em buscar a carreira que quero
54. Serei capaz de encontrar uma carreira que se adequa a meus interesses
55. Sempre trabalho de forma produtiva para terminar uma tarefa
56. Eu tenho poucas informações sobre ocupações para tomar uma boa decisão de carreira
57. Preciso de muito encorajamento e apoio de outras pessoas quando eu tomo uma decisão
58. Preciso aprender como tomar uma boa decisão de carreira
59. Estou bastante confiante que serei capaz de encontrar uma carreira em que terei bom desempenho
60. Normalmente fico inseguro(a) com minhas decisões a não ser que meus amigos me apoiem
61. Preciso de mais informações sobre carreiras que talvez eu goste
62. Frequentemente me sinto nervoso(a) quando penso em ter que escolher uma carreira
63. Estou tendo dificuldades para delimitar os meus interesses
64. Eu verifico as informações para ter certeza de que tenho tudo o que preciso antes de tomar uma decisão
65. Eu sei pouco sobre as ocupações que estou pensando em seguir

Anexo 18 - Questionário sociodemográfico

1. Idade

2. Você se identifica como:

- mulher
- homem
- outros

3. Qual sua cor ou raça?

- Parda
- Preta
- Indígena
- Amarela
- Branca
- Prefiro não declarar

4. Estado que você reside atualmente:

5. Pensando na CIDADE que você mora, qual a situação que melhor descreve sua realidade:

- Moro na capital do meu estado de residência
- Moro em uma cidade de grande porte no interior (mais de 500 mil habitantes)
- Moro em uma cidade de médio porte no interior (entre 100 e 500 mil habitantes)
- Moro em uma cidade de pequeno porte no interior (menos de 100 mil habitantes)

6. Estado civil ou de convivência:

- Solteira(o)
- Casada(o)/União estável
- Divorciada(o)/Separada(o)
- Viúva(o)

7. Qual o seu grau de escolaridade?

- Ensino Fundamental incompleto
- cursando Ensino Fundamental
- Ensino Fundamental completo
- cursando Ensino Médio
- Ensino Médio completo
- cursando Ensino Superior
- Ensino Superior completo
- cursando Pós-graduação
- Pós-graduação completa

8. De 0 a 10, o quanto você acredita que possui sucesso na sua vida profissional?

9. Em média, qual a sua renda mensal INDIVIDUAL, considerando a soma dos seus rendimentos atuais?

- Não possuo renda individual
- Até R\$ 1.100,00
- De R\$ 1.101,00 a R\$ 2.200,00
- De R\$ 2.201,00a R\$ 3.300,00
- De R\$ 3.301,00 a R\$ 4.400,00
- De R\$ 4.401,00 a R\$ 5.500,00
- De R\$ 5.501,00 a R\$ 6.600,00
- De R\$ 6.601,00 a R\$ 7.700,00
- De R\$ 7.701,00 a R\$ 8.800,00
- De R\$ 8.801,00 a R\$ 9.900,00
- Acima de R\$ 9.901,00
- Prefiro não informar

10. Qual o seu papel financeiro para o sustento da sua família?

- Sustento minha família sozinha(o).
- Compartilho o sustento da minha família com mais UMA pessoa.
- Compartilho o sustento da minha família com VÁRIAS pessoas.
- Atualmente, não contribuo financeiramente para o sustento da minha família.

11. Você tem quantos filhos (as) até 12 anos que residem com você?

12. Você possui rede de apoio para te ajudar com seu filho(s)/sua filha(s)?

Anexo 19 - Big Five Inventory II – Short Form (BFI-2-S; Soto & John, 2017)

Aqui estão algumas características que podem ou não se aplicar a você. Por exemplo, você concorda que gosta de estar com outras pessoas? Indique o quanto você concorda com cada afirmação de acordo com a escala abaixo.

Discordo fortemente	Discordo um pouco	Neutro, sem opinião	Concordo um pouco	Concordo fortemente
1	2	3	4	5

Eu sou alguém que...

1. ... costumo ser quieto
2. ... me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim
3. ... costumo ser desorganizado
4. ... eu me preocupo demais com tudo
5. ... admiro a arte, música ou literatura
6. ... assumo com facilidade a posição de liderança, de poder
7. ... às vezes, sou mal-educado com os outros
8. ... tenho dificuldade para começar as tarefas
9. ... com frequência sinto-me deprimido, triste
10. ... tenho pouco interesse por ideias abstratas
11. ... sou cheio de energia
12. ... acredito na bondade das pessoas
13. ... sou uma pessoa comprometida, os outros podem contar comigo
14. ... sou emocionalmente estável, dificilmente fico irritado
15. ... sou original, tenho ideias novas
16. ... sou extrovertido, sociável

17. ... posso ser indiferente, frio e distante dos outros
18. ... mantenho as coisas limpas e arrumadas
19. ... sou calmo, e controlo bem meu estresse
20. ... tenho poucos interesses artísticos
21. ... prefiro que os outros tomem as decisões
22. ... trato as pessoas com respeito
23. ... sou persistente, me dedico às tarefas até que estejam terminadas
24. ... sinto-me confiante, satisfeito com quem eu sou
25. ... gosto de pensar profundamente sobre as coisas
26. ... sou menos ativo do que outras pessoas
27. ... costumo achar defeitos nos outros
28. ... sou meio desleixado, não tenho cuidado na hora de fazer as coisas
29. ... sou nervoso, fico irritado com facilidade
30. ... tenho pouca criatividade

Anexo 20 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Etapa 2**Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento
(1ª via)**

Eu _____ RG _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é testar a aplicabilidade de um modelo de autogerenciamento de carreira;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados instrumentos sobre construtos de carreira. A saber, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). E o *Big Five Inventory* (Soto & Jonh, 2017). Estima-se que 40 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 – Este termo é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625
Doutoranda em Psicologia pela USF

Anexo 21 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE Etapa 2

Tradição
em formar
profissionais.



Maternidade e carreira: Teste do Modelo Social Cognitivo para autogerenciamento (via do participante)

Eu _____ RG _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ma. Ana Paula Salvador e Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é testar a aplicabilidade de um modelo de autogerenciamento de carreira;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados instrumentos sobre construtos de carreira. A saber, questionário socioeconômico, *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale - Brief Decision* (CEDSE-BD), *Career Decision-Making Exploratory Intentions Scale*, *Career Decision-Making Outcome Expectations Scale*, *Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale* (CEDLE) e *Career Indecision Profile-65* (CIP-65). E o *Big Five Inventory* (Soto & Jonh, 2017). Estima-se que 40 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo provável que causem desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981 e por meio do seguinte endereço: AV. São Francisco de Assis, 218, Jardim São José, Bragança Paulista – SP. CEP: 12916-900. Horário de funcionamento: 8h às 14h;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ma. Ana Paula Salvador sempre que julgar necessário, pelo telefone (35) 99155-6077 ou *e-mail* salvador.anapaula@outlook.com;
- 9 – Este termo é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Ana Paula Salvador
Psicóloga CRP 04/42625

Anexo 22 - Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MATERNIDADE E CARREIRA: APLICAÇÃO DA TEORIA SOCIAL COGNITIVA PARA AVALIAÇÃO E INTERVENÇÃO

Pesquisador: ANA PAULA SALVADOR

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 35250120.9.0000.5514

Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.184.762

Apresentação do Projeto:

O projeto encontra-se adequadamente apresentado, com formato e tópicos dentro do que é esperado, incluindo Introdução, objetivo claro, Método e suas subdivisões relevantes.

Objetivo da Pesquisa:

O estudo tem como objetivo testar a aplicabilidade do Modelo de Autogerenciamento de Carreira da Teoria Social Cognitiva de Carreira em mulheres que estão em fase transição de carreira, a saber, fim da licença maternidade e volta para o mercado de trabalho; e desenvolver e aplicar um programa de intervenção, cujo intuito é aumentar a capacidade decisional de mulheres em fase de transição. O objetivo do estudo é claro e encontra-se condizente com o delineamento proposto.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considerando a natureza do projeto, e a aplicação de métodos avaliativos não intrusivos, não são esperados riscos maiores do que os riscos cotidianos. Os benefícios se dão no campo científico, de modo que a pesquisa fornecerá novas evidências para a área.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa trata de carreira e maternidade em mulheres adultas. O delineamento é correlacional, e serão participantes 900 adultos, que responderão um questionário para caracterização e diversas escalas psicométricas, que serão investigadas no estudo proposto.

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 12.916-900
UF: SP **Município:** BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8302 **E-mail:** comiteetica@usf.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 4.184.762

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão adequadamente e suficientemente apresentados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 30/07/2020, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS. APÓS A CONCLUSÃO DO PROJETO É OBRIGATÓRIO O ENVIO DO RELATÓRIO FINAL PARA ENCERRAMENTO DO PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1595541.pdf	15/07/2020 23:24:29		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_CEP.pdf	15/07/2020 23:22:53	ANA PAULA SALVADOR	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDoutorado_CEP.pdf	15/07/2020 23:15:09	ANA PAULA SALVADOR	Aceito
Cronograma	Cronograma_CEP.pdf	15/07/2020 22:57:24	ANA PAULA SALVADOR	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRosto_CEP.pdf	15/07/2020 22:48:35	ANA PAULA SALVADOR	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central

Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 12.916-900

UF: SP **Município:** BRAGANCA PAULISTA

Telefone: (11)2454-8302

E-mail: comiteetica@usf.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 4.184.762

BRAGANCA PAULISTA, 31 de Julho de 2020

Assinado por:
CARLOS EDUARDO PULZ ARAUJO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 12.916-900
UF: SP **Município:** BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8302 **E-mail:** comiteetica@usf.edu.br