

# INTERESSES PROFISSIONAIS: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

*Maiana Farias Oliveira Nunes<sup>1</sup> - Universidade São Francisco*  
*Erika Tiemi Kato Okino - Universidade de São Paulo*  
*Mariana Araújo Noce - Universidade de Ribeirão Preto*  
*Maria Luisa Casillo Jardim-Maran - Universidade de São Paulo*

---

## RESUMO

Esse artigo tratou da revisão de modelos teóricos sobre o desenvolvimento dos interesses profissionais, mais especificamente a Teoria Sócio-Cognitiva para o Desenvolvimento de Carreira, a teoria de Holland sobre os tipos profissionais e a perspectiva psicodinâmica. Alguns aspectos dos modelos foram explicados e comparados na tentativa de explicitar as principais diferenças e semelhanças. Foram apresentados os testes psicológicos, baseados nesses três referenciais, que têm sido pesquisados no Brasil. Foi feita uma apresentação dos testes de interesse aprovados, reprovados e em avaliação pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), buscando destacar a situação dos testes disponíveis para uso profissional. Observou-se que apenas dois testes para avaliação dos interesses encontram-se aprovados pelo CFP, sendo eles o Teste de Fotos de Profissões – BBT-Br, nas formas masculina e feminina e a Escala de Aconselhamento Profissional. A relevância da realização de pesquisas que permitam disponibilizar mais instrumentos e que possuam boas qualidades psicométricas foi destacada.

*Palavras-chave:* interesses profissionais; avaliação psicológica; orientação profissional; testes psicológicos.

## VOCATIONAL INTERESTS: THEORETICAL PERSPECTIVES AND ASSESSMENT TOOLS

### ABSTRACT

This article reviewed theoretical models about vocational interest development, specifically the Socio-Cognitive Theory of Career Development, Holland's Theory of professional types and the psychodynamic perspective. Some aspects of these models were explained and compared in order to show their main similarities and differences. Psychological tests that have been researched in Brazil were presented, considering these three perspectives. Interest test's that were evaluated by the Federal Council of Psychology are exhibited, highlighting the ones that were approved, refused, and that are in the process of evaluation, trying to expose the tests that are available for professional use. Only two tests that claim to assess vocational interests were approved by the Council, more specifically the "Teste de Fotos de Profissões – BBT-Br", with the male and female forms, and the "Escala de Aconselhamento Profissional". The importance of conducting research to create more vocational interest instruments with good psychometric properties was stressed.

*Keywords:* vocational interests; psychological assessment; vocational guidance; psychological tests.

---

## INTRODUÇÃO

Tentativas de conceituar e compreender o funcionamento dos interesses profissionais têm sido feitas por alguns autores de abordagens distintas, com o início referido em 1931, por Fryer, quando este publicou "The Measurement of Interests". Posteriormente, outros autores se detiveram sobre esse tema, avançando nas definições teóricas e operacionais, como é o caso de Super (1964), Descombes (1971), Dupont e cols. (1979) e Savickas e Spokane (1999), conforme citado por Leitão e Miguel (2004).

Em 2007, o *International Journal for Educational and Vocational Guidance* publicou um número dedicado especialmente a apresentar e

discutir diferentes pontos de vista dos interesses educacionais ou vocacionais. Em seu editorial, Athanassou e Van Esbroeck (2007) ressaltam a inexistência de um pensamento unificado entre os pesquisadores da área, fato este que reflete as diferentes perspectivas que os estudiosos atribuem ao campo dos interesses profissionais, algumas vezes com enfoque mais psicológico, em outras, educacional e em outras, mais filosófico. No entanto, esses autores apontam sumariamente os interesses, enquanto construto teórico, como as escolhas humanas expressas em comportamentos e respostas dos indivíduos, gostos e preferências por objetos, atividades e eventos.

O presente artigo buscou realizar uma revisão de três modelos que estudam o funcionamento dos interesses, quais sejam, a Teoria Sócio-cognitiva, o Modelo das Personalidades Vocacionais ou tipologias de Holland e a perspectiva

---

<sup>1</sup> Contato:

Email: maiananunes@mac.com

Psicodinâmica. Esses três referenciais foram escolhidos por serem amplamente pesquisados, seja no Brasil ou no exterior (Savickas, 1995; Ackerman & Bier, 2003; Pasian, Okino & Melo-Silva, 2007). Acredita-se que a exposição de modelos teóricos que tratam de um construto relevante em Orientação Profissional poderá contribuir para a formação dos profissionais da área. Nesse sentido, espera-se que as intervenções psicológicas, quando fundamentadas em referenciais teóricos específicos, apresentem maior qualidade e, conseqüentemente, mais benefícios para a clientela atendida. Desse modo, os objetivos desse trabalho foram apresentar os modelos teóricos recém-mencionados e destacar a situação atual dos testes de interesses no Brasil, considerando a regulamentação do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2003), que trata do uso e comercialização de testes psicológicos.

De modo geral, acredita-se ser relevante compreender e estudar o funcionamento dos interesses, pois, conforme Leitão e Miguel (2001), esse construto tem recebido grande atenção no campo da Psicologia Vocacional, o que pode ser constatado pelo fato da maioria das obras de referência abordar este tema. Esses autores acreditam que o destaque recebido deve-se ao fato do construto possuir uma forte associação com as escolhas ocupacionais. Com o intuito de clarificar a compreensão desta relação, serão apresentados, em seqüência, o Modelo sócio-cognitivo, a Teoria de Holland sobre os interesses e a perspectiva Psicodinâmica.

#### *Modelo dos interesses segundo a Teoria Sócio-Cognitiva do desenvolvimento de carreira*

O modelo sócio-cognitivo do desenvolvimento de carreira conceitua os interesses como padrões de gostos, aversões e indiferenças a respeito de atividades relacionadas às carreiras. Os mecanismos sócio-cognitivos ou as crenças que possuem influência direta na formação dos interesses são a auto-eficácia e as expectativas de resultados. A auto-eficácia é definida como a confiança na capacidade pessoal para organizar e executar certos cursos de ação, enquanto as expectativas de resultado são as crenças sobre as conseqüências (intrínsecas e extrínsecas) das ações em questão (Lent, Brown & Hackett, 1994).

Quanto à formação dos interesses, os autores indicam que as pessoas tendem a possuir interesses pelas áreas ou atividades nas quais possuem crença de auto-eficácia favorável e nas quais antecipam resultados positivos. Os interesses,

por sua vez, devem influenciar as intenções e o comprometimento dos sujeitos em áreas específicas o que, por sua vez, tende a levar a determinadas escolhas de carreira. O envolvimento prático com certas atividades gera resultados (conseqüências), que possibilitam reavaliações das crenças de auto-eficácia, expectativas de resultado e interesses, provendo um caráter dinâmico ao modelo do desenvolvimento de carreira e de retro-alimentação entre os diferentes construtos psicológicos (Lent & cols., 1994; Lent, Hackett & Brown, 2004; Lent & cols., 2005). A Figura 1 representa um esquema do modelo de desenvolvimento dos interesses segundo essa perspectiva teórica.

Por meio dessa figura é possível observar o processo de desenvolvimento dos interesses. Inicialmente quatro elementos são usados como fontes de auto-eficácia e das expectativas de resultado, quais sejam, as experiências pessoais de sucesso, a aprendizagem vicária, a persuasão verbal e os indicadores fisiológicos. Essas fontes ajudam na formação da auto-eficácia e das expectativas de resultado que, por sua vez, influenciam os interesses. Esses propiciam a formulação de metas de escolha de carreira (exemplo: “Pretendo cursar a graduação de Administração”), que, por sua vez, influenciam o envolvimento com as atividades específicas (exemplo: matricular-se e iniciar um curso de Administração), que geram resultados (exemplo: sucesso nas disciplinas, recebimento de elogios de professores, desenvolvimento de habilidades ou, no outro sentido, baixo rendimento acadêmico, recebimento de críticas e percepção de dificuldade para realizar as tarefas). Tanto as conseqüências positivas como as negativas do desempenho de tarefas específicas podem gerar a revisão das crenças, porém os autores defendem que apenas eventos significativos tendem a alterar de maneira substancial crenças fortemente estabelecidas (Lent & cols., 1994; Lent, Brown, Nota & Soresi, 2003; Lent & cols., 2004).

Esses autores destacam que as experiências com atividades são contínuas e podem apresentar resultados ou conseqüências variadas, podendo gerar revisões periódicas nos padrões de interesses. Fatos como avanços tecnológicos, acidentes, demissões, aposentadorias ou nascimentos de filhos podem desencadear revisões mais substanciais dos interesses em fases de carreira mais avançadas. Em síntese, esses autores destacam que os interesses não devem ser vistos como um padrão pessoal estático ou imutável, uma vez que nessa perspectiva teórica enfatiza-se a importância da agência pessoal

e coletiva no desenvolvimento desse mecanismo.

Lent e cols (1994) e Lent e cols. (2004) defendem que os interesses são alterados ao longo da vida, apresentando um caráter mais fluido quando a pessoa é mais jovem e tendendo a se estabilizar a partir do final da adolescência, no sentido de fazer definições por áreas amplas do domínio laboral. O contato crescente com atividades associadas à profissões, durante a infância e adolescência, provê elementos de experiência, que servem de base para a formação de

auto-conceitos, gerando crenças de auto-eficácia favoráveis, associadas a tarefas específicas, e expectativas de resultado também direcionadas para áreas mais definidas, o que tende a direcionar a formação dos interesses. Esses pressupostos destacam a relevância da participação da família, escola e ambiente sócio-educativo na provisão de oportunidades de experiência e de modelos (pessoas que são admiradas por sua atuação profissional) para a formação de interesses.

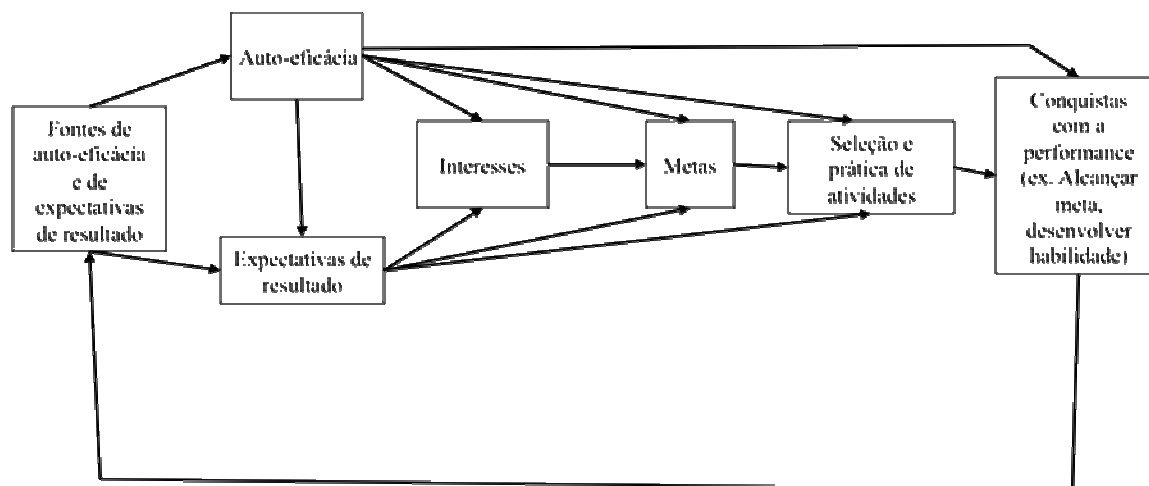


Figura 1. Modelo do Desenvolvimento dos interesses. Extraído de Lent e cols (1994).

Por fim, os interesses não determinam necessariamente a escolha de uma carreira, uma vez que outros fatores como os sociais, físicos, educativos e financeiros podem interferir nesse processo. Desse modo, não há uma relação de causa e efeito entre padrões de interesses e efetivação de escolhas de carreira. Assim, fatores externos podem exercer impacto sobre a escolha de uma profissão, como a acessibilidade das profissões (“quais profissões oferecem mais oportunidades no mercado de trabalho?”) ou a valorização da mesma em uma dada sociedade (“quais ocupações meus amigos e familiares valorizam mais?”), e, por outro lado, a influência de mecanismos sócio-cognitivos como as expectativas de resultado (“acredito que vou ter bons resultados ao exercer essa profissão?”) e as crenças de auto-eficácia (“acredito que posso realizar bem essas atividades?”), que podem ir em direção oposta aos interesses (Lent & cols., 1994; Lent, Brown & Hackett, 2000; Lent & cols., 2004).

Quanto à avaliação dos interesses, Lent e Brown (2006) destacam que essa pode ser realizada em um ou mais níveis, como áreas gerais ou atividades ocupacionais mais específicas. Indicam

que a utilidade dos mesmos depende do nível de detalhamento buscado pelo investigador ou psicólogo, ou seja, pode-se buscar uma resposta entre as três áreas do conhecimento (Exatas, Humanas ou Biológicas) ou informações mais detalhadas de nichos específicos dentro de uma profissão. Os autores sugerem que, ao estudar profissões específicas, deveria haver instrumentos de medida mais refinados, apropriados às características da clientela (exemplo: idade e experiências vividas), além da importância da redação dos itens ser atual para a sociedade em questão.

No Brasil, não há ainda instrumento comercializado e aprovado pelo CFP (2008) para a avaliação dos interesses de acordo com essa abordagem teórica, porém o estudo de construtos relacionados tem sido desenvolvido, como a auto-eficácia associada a atividades ocupacionais específicas (Nunes, 2007; Nunes & Noronha, 2008; Noronha & Ambiel, no prelo) e a auto-eficácia associada à escolha profissional (Vieira, Soares & Polydoro, 2006). Já internacionalmente, esse modelo tem sido amplamente estudado, conforme

indicado por Betz e Borgen (2000) e Betz (2001), o que poderá favorecer a comparação de resultados em contextos distintos e a comunicação mais efetiva entre pesquisadores.

Dando seqüência à introdução aos modelos de análise dos interesses, será apresentada a tipologia dos interesses de Holland, que possui alguns pontos em comum com o modelo sócio-cognitivo, porém destaca aspectos diferenciados quando da escolha de uma profissão.

#### *Modelo dos interesses segundo a tipologia de Holland*

Holland (1997), ao definir os interesses ou a vocação profissional, indica que essa é uma das formas de expressão da personalidade. Assim, os interesses profissionais representariam, basicamente, a personalidade do indivíduo expressa no trabalho (Holland, Fritzsche & Powell, 1994).

Para Holland (1997), a escolha profissional seria um produto da conjunção de fatores hereditários e influências ambientais, as quais abrangem família, relacionamentos e nível sócio-econômico e cultural. Toda essa história de características pessoais e influências ambientais proporcionariam ao indivíduo um enfoque particular no momento da escolha profissional, nos quais seriam selecionadas ocupações e ambientes pertinentes às suas características pessoais. Segundo Roberti, Fox e Tunick (2003), a escolha do ambiente e os tipos de interações correspondentes a ele seria uma manifestação de características de personalidade próprias e a satisfação obtida nessas interações seriam reforçadoras para a manutenção dessas escolhas, permitindo escolher os papéis e ambientes gratificantes e afastar-se daqueles que não o são.

Esta seleção de ocupações e ambientes profissionais que atendam às características pessoais do indivíduo foi nomeada por Holland (1963) de “orientação pessoal”. Este termo refere-se à convergência de diversos aspectos da personalidade, como aptidões, preferências, atitudes, valores e desejos, que, em seu conjunto, comporiam o “tipo” do indivíduo, ou seja, a resultante da interação de sua herança biológica, social, história pessoal e ambiente em que se desenvolveu.

Considerando-se os interesses profissionais como uma das manifestações da personalidade do indivíduo, Holland (1996; 1997), por meio da análise fatorial, considerou a existência de seis grandes dimensões dos interesses, a partir dos quais

definiu os seis tipos psicológicos e seis modelos ambientais, os quais constituem a base de sua teoria, a saber: **Tipo Realista (R)**, que se caracteriza pelo pensamento prático, conservador, preferindo atividades que privilegiam o uso da força física e mostrando-se avessos às atividades sociais; **Tipo Investigador (I)**, que pode ser descrito por seu pensamento analítico, investigativo e introvertido, mostrando-se persistente na resolução de problemas e avessos às relações sociais; **Tipo Artístico (A)**, o qual se destaca pela expressão criativa de idéias, emoções e sentimentos, mostrando-se inovador e aberto às novas experiências mas por outro lado, avesso às atividades rotineiras, lógicas e pré-estabelecidas; **Tipo Social (S)**, que caracteriza-se pelo senso social, humano e responsável, demonstrando interesse pelas relações sociais e interpessoais de ajuda ao outro e avessos às atividades que requeiram habilidades mecânicas; **Tipo Empreendedor (E)**, o qual costuma ser conhecido pela energia com a qual se envolve em uma tarefa, mostrando-se aventureiro, impulsivo, extrovertido, com habilidade de persuasão e liderança, mas por outro lado, avesso às atividades científicas e intelectuais; **Tipo Convencional (C)**, que caracteriza-se pela organização e prudência em suas tarefas cotidianas, além de valorizar o poder em suas relações sociais, ou seja, bens materiais e posição social. Mostra-se rígido, mantenedor de regras e rotinas ordenadas.

O modelo dos tipos de Holland, conhecido pela sigla RIASEC, pode ser melhor compreendido por meio da Figura 2. Esse modelo foi apresentado graficamente num formato hexagonal, que sugere a relação entre as tipologias e seus respectivos modelos ambientais, cuja aproximação e distanciamento interpretativos devem ser coerentes, de acordo com a distância que ocupam na figura. Segundo essa perspectiva, os ambientes profissionais também podem ser entendidos por meio da definição dos tipos de interesse. Mais especificamente, o autor acredita que as pessoas escolhem seus locais de trabalho em função de seu tipo psicológico (Holland, 1997). Vale destacar que, diferentemente do modelo de Lent e cols (1994), que teve seu início na década de 1990, a proposta de Holland começou a ser desenvolvida no final década de 1950 (Holland, 1959), sendo que passou por revisões e aprimoramentos ao longo do tempo, sendo pesquisada até os dias atuais.

É importante destacar que a localização de cada ponto do hexágono indica a semelhança ou diferença entre os tipos, ou seja, tipos com características psicológicas mais comuns localizam-se mais próximos no hexágono, enquanto os tipos com traços distintos encontram-se em pontos mais distantes na figura (Holland, 1997). Para esse autor, existe uma proximidade teórica entre os tipos vizinhos no hexágono, ou seja, aquele que é representado pelo tipo realista tenderia a apresentar mais traços dos tipos investigador e convencional, e menos do social, artístico e empreendedor. Quanto à relação dos tipos e os ambientes de trabalho, a

idéia central envolve uma coerência entre eles, por exemplo, uma pessoa do tipo investigativo procuraria por um ambiente onde exista a possibilidade de manifestação dessas características de personalidade, ou seja, aquele que favoreça seu interesse pela pesquisa, investigação e apuro científico. Por fim, é importante ressaltar, conforme indicado por Guichard e Huteau (2002), que as dimensões que embasam a definição dos tipos de interesses e respectivos ambientes não devem ser interpretadas como se fossem independentes uma do outra.

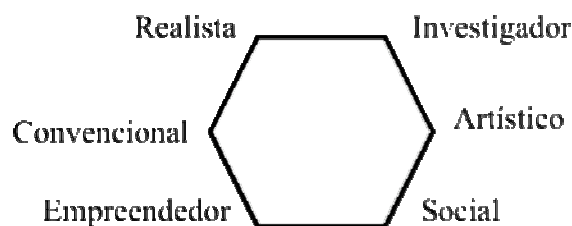


Figura 2. Modelo Hexagonal do RIASEC. Extraído de Holland, Fritzsche e Powell (1994)

Para verificação e melhor compreensão da Tipologia de Holland, esse autor definiu alguns conceitos importantes, a saber, consistência, diferenciação e congruência. A consistência representaria o grau de integração entre as variáveis que influenciam na personalidade do sujeito, ou seja, se os seus interesses, valores e percepções são convergentes a um mesmo perfil tipológico. A diferenciação consistiria no grau de clareza que o indivíduo tem respeito de suas próprias características, ou do seu tipo psicológico. Por fim, a congruência consiste no grau de convergência entre o tipo psicológico e a escolha do ambiente de trabalho, ou seja, se o ambiente escolhido apresenta-se ou não favorecedor às necessidades do respectivo tipo psicológico. Segundo Holland (1996), os indivíduos mostram-se mais satisfeitos e estáveis se o meio ambiente em que eles vivem for congruente com a sua personalidade, ressaltando assim a importância dessas escolhas na promoção de saúde mental.

Dentre os instrumentos elaborados por Holland para avaliação dos interesses profissionais, o mais conhecido é o SDS (*Self-Direct Search*) traduzido no Brasil como Questionário de Busca Auto-Dirigida. De acordo com Anastasi e Urbina (2000), este instrumento vem passando por inúmeros estudos e revisões desde a sua primeira publicação. Existem quatro formas dos SDS: a

forma regular (forma R), a forma E (Easy), desenvolvida para indivíduos com menor habilidade para leitura; a forma CP (Career Planning), indicada para adultos em situação de transição profissional, e a forma CE (Career Explorer), destinada aos alunos do último ano do ensino fundamental e início do ensino médio.

O SDS, na forma CE, foi traduzido para a língua portuguesa por Primi e cols. (2000), com permissão da Psychological Assessment Resources (PAR) e atualmente encontra-se no prelo (Primi, Mansão, Muniz & Nunes, no prelo). Existem estudos de correlação do SDS com outros instrumentos, como o IDDP - Inventário de Dificuldades de Decisão Profissional - e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade - (Primi & cols., 2001), entre SDS e IFP (Primi & cols., 2004), entre o SDS e uma escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais e suas fontes (Nunes, 2007; Nunes & Noronha, 2008) além de um estudo de validação de construto e de critério, realizado por Mansão (2005) e Mansão e Yoshida (2006). Dada a facilidade de aplicação, auto-correção, interpretação dos resultados, além dos bons níveis psicométricos encontrados em estudos internacionais e nacionais, o SDS apresenta-se como uma boa possibilidade de utilização para avaliação de interesses profissionais, segundo a Tipologia de Holland (1997).

É possível verificar que tanto a abordagem

de Holland como a sócio-cognitiva reconhecem a importância de fatores pessoais e contextuais na escolha de uma profissão. No entanto, Holland enfatiza a importância da congruência entre o tipo de interesse e o tipo do ambiente, no sentido da busca por maior satisfação e qualidade de vida no trabalho. Por outro lado, a teoria sócio-cognitiva detalha a importância das experiências de aprendizagem, das crenças pessoais (auto-eficácia e expectativas de resultado) e da auto-avaliação sobre os resultados das ações de escolha. Assim, ambas as perspectivas possuem utilidade prática e de pesquisa, porém a opção por uma ou outra dependerá dos objetivos do psicólogo ou pesquisador, assim como da sua capacidade de integrar esses referenciais ao quadro teórico anteriormente adotado, uma vez que esses modelos ainda são pouco difundidos nacionalmente nos cursos de graduação (Nunes, Noronha & Ambiel, 2006).

De maneira distinta dos dois modelos abordados previamente (Sócio-cognitivo e de Holland), as teorias psicodinâmicas não apresentam uma teoria central que aborde de maneira ampla e aprofundada o conceito de interesses dentro dessa perspectiva. Desta forma, serão apresentados, a seguir, pontos relevantes de algumas contribuições à conceituação dos interesses e da escolha profissional em abordagens psicodinâmicas.

#### *Abordagem psicodinâmica para avaliação dos interesses*

Vários autores dedicaram-se a abordar diferentes aspectos do desenvolvimento da escolha profissional com base em teorias psicodinâmicas. De acordo com Bimrose (2004), se comparadas a outras teorias do pensamento psicológico em relação à escolha da carreira, tem havido poucos progressos no desenvolvimento de abordagens psicodinâmicas; porém, as idéias e conceitos a partir desta perspectiva teórica têm influenciado o pensar nessa área.

De acordo com Watkins e Savickas (1990) o uso do termo “teoria psicodinâmica” na área de orientação de carreira refere-se a sistemas que usam as motivações, as necessidades, os impulsos, as intenções e outras variáveis de natureza inconsciente ou não evidente na tentativa de compreender e buscar seus significados. De forma geral, portanto, a perspectiva psicodinâmica da escolha profissional busca compreender a maneira como motivações individuais, intenções e impulsos interferem e auxiliam no desenvolvimento

vocacional (Bimrose, 2004).

Especificamente em relação às teorias psicodinâmicas da escolha profissional derivadas da psicanálise, especial ênfase é dada para os processos de identificação, os mecanismos de defesa, as relações objetais, as teorias da sublimação, os conflitos existentes no desenvolvimento psicosssexual do indivíduo e suas possibilidades de resolução (Levenfus, 1997). Desta maneira, qualquer tentativa de estabelecer uma concepção de interesses e sua determinação na escolha de uma ocupação deverá incluir a inter-relação entre elementos conscientes e inconscientes. Dentre os autores que abordam os interesses e a escolha profissional na perspectiva psicodinâmica, serão destacados no presente trabalho as idéias de Roe (1957), Bordin, Nachmann e Segall (1963) e Achtnich (1991), cujas concepções teóricas trouxeram relevantes contribuições à área de orientação profissional.

Os trabalhos de Roe (1957) centraram-se principalmente nas possíveis relações entre o comportamento ocupacional (não somente a escolha profissional) e a personalidade. Baseando-se inicialmente na teoria de Maslow sobre a hierarquia das necessidades, Roe (1957) postulou que a ocupação é, potencialmente, a fonte mais poderosa de satisfação individual em todos os níveis de necessidade. Em sua construção de um sistema de classificação das ocupações, desenvolveu um constructo que localiza as mais diferentes ocupações em um contínuo baseado na intensidade e na natureza das relações interpessoais envolvidas nas atividades ocupacionais.

A teoria original de Roe (1957) apresenta diversas propostas sobre a origem dos interesses e das necessidades e suas pesquisas concentraram-se na proposição de que, em aconselhamento profissional, é necessário examinar as experiências precoces do indivíduo, geralmente dominadas pela situação familiar e, especificamente, pela relação com as figuras parentais (concentração emocional na criança, evitação ou aceitação). A idéia central desta teoria é que há duas orientações básicas na escolha de uma profissão, a saber, a busca do exercício de atividades relacionadas a pessoas ou a preferência por atividades não relacionadas a pessoas. Tais orientações têm suas origens nas experiências infantis precoces e podem interferir na escolha ocupacional (Bimrose, 2004).

Por sua vez, Bordin, Nachmann e Segall (1963) apresentaram uma série de estudos com resultados positivos no estabelecimento de relações

entre interesses, escolhas ocupacionais e experiências infantis. Os autores buscaram, a partir de uma análise detalhada e completa de ocupações, identificar quais necessidades poderiam obter gratificação em determinadas ocupações e a partir de quais modos de expressão ocorreria essa gratificação. De acordo com Levenfus (1997), a noção presente é a de que, ao tomar decisões ocupacionais, o indivíduo escolhe, a partir de mecanismos inconscientes, atividades que possam permitir a expressão e a gratificação de impulsos de forma sublimada.

Segundo Bordin, Nachmann e Segall (1963), a preocupação deste modelo teórico é abranger a extensão das etapas do desenvolvimento humano, desde a infância (quando os impulsos começam a ser moldados) passando por variações individuais em termos de força e possibilidade de resolução, abrangendo todas as vicissitudes da história ocupacional do indivíduo. Estes autores sugerem a existência de continuidade no desenvolvimento que liga as atividades primárias do organismo humano (atividades de nutrição, domínio das funções corporais e adaptações aos estímulos ambientais) às atividades físicas e intelectuais de maior abstração e complexidade. Além disso, as atividades complexas da vida adulta conservam as mesmas fontes de gratificação instintual das experiências infantis. Outro pressuposto básico é o de que, embora as intensidades e configurações das necessidades modifiquem-se continuamente ao longo do desenvolvimento egóico, seu padrão essencial é determinado nos primeiros seis anos de vida. Desta forma, seus estudos concentraram-se nas atividades ocupacionais às quais os indivíduos investem suas energias e suas emoções sendo traduzidas, neste caso, nas atividades profissionais desempenhadas.

Diferindo de tais concepções, o trabalho de Achtnich (1991) deriva do modelo Szondiano da análise do destino (Szondi, 1970), o qual estabelece relação entre certas pulsões e necessidades fundamentais e as escolhas efetuadas pelas pessoas em suas vidas, inclusive a escolha da carreira. A partir de tais idéias, Achtnich (1991) construiu um modelo teórico que concebe a existência de inclinações pessoais que se organizam de tal maneira a estabelecer determinados perfis de inclinação ou de interesses, os quais influenciam as escolhas profissionais e se manifestam nas escolhas e rejeições de atividades, ambientes e instrumentos de trabalho.

Nessa concepção, existem oito fatores

relacionados às inclinações: **W** (sensibilidade, necessidade de tocar), **K** (força física, agressividade), **S** ( $S_H$  – ajuda e interesse pelo outro;  $S_E$  – energia, dinamismo), **Z** (mostrar-se, representar, estética), **V** (razão, objetividade, precisão), **G** (imaginação, criatividade, intuição), **M** (relação com a matéria, a limpeza e com fatos passados) e **O** (Oralidade:  $O_R$ : falar, comunicar;  $O_N$ : nutrir, alimentar). Conforme indicado por Pasian, Okino e Melo-Silva (2007), Achtnich (1991) apresentou esses oito fatores ou radicais de inclinação:

*(...) como os elementos básicos para se classificar as tendências, as aspirações fundamentais e as inclinações essenciais dos interesses e da vida, assumindo-os como fatores de determinação (embora não exclusivos, por reconhecer a influência sociocultural e a realidade imediata) das escolhas humanas, inclusive no processo de decisão profissional.* (Pasian, Okino e Melo-Silva, 2007, pp. 174-175)

Apesar de não aprofundar nessa questão, como elemento semelhante às teorias psicodinâmicas da escolha ocupacional derivadas da psicanálise, Achtnich (1991) afirma que a estrutura básica e inicial de um indivíduo sofre influência de suas experiências (pessoais, familiares, educativas, sociais) e está sujeita aos mecanismos de sublimação e de formação reativa. Nesta perspectiva, as necessidades e as inclinações manifestam-se como interesses por atividades, instrumentos, objetos, locais e objetivos voltados às atividades do mundo real. Além disso, nos processos de orientação profissional é necessário considerar tanto as capacidades, quanto as inclinações e os interesses dos orientandos, uma vez que o bom rendimento e o sucesso em determinada profissão possuem relação direta com a satisfação que o indivíduo experimenta e com o interesse que ele dedica ao trabalho.

Vale destacar a existência de um instrumento baseado na teoria de Achtnich, qual seja, o BBT-Br (Jacquemin, 2000; Jacquemin, Okino, Noce, Assoni, & Pasian, 2006), que possui muitas pesquisas realizadas, conforme destacado por Pasian, Okino e Melo-Silva (2007), além de estudos de validade e precisão detalhados nos manuais. Esse instrumento encontra-se aprovado nas versões feminina e masculina pelo CFP (2008), sendo indicado para aplicações individuais, possuindo normas para estudantes do Ensino Médio e Superior.

Ao se fazer este levantamento teórico, podem-se observar diferenças entre as perspectivas de Holland, sócio-cognitiva e das abordagens psicodinâmicas. O ponto de maior divergência é a concepção de processos conscientes e inconscientes associados aos interesses e à escolha, destacados pelos autores da psicodinâmica, enquanto as outras abordagens estudam a influência de fatores conscientes. Nas três perspectivas revisadas as experiências pessoais possuem relevância para a formação dos interesses, porém as interpretações de como as experiências atuam são distintas.

Alguns paralelos podem ser realizados, como a aproximação entre a noção de Roe (1957) de que os interesses variam no nível e intensidade de relações interpessoais envolvidas nas profissões e alguns aspectos presentes nos tipos ressaltados por Holland e cols. (1994), como o caráter de pouco envolvimento interpessoal das profissões Realistas ou Investigativas e de grande contato com pessoas, do tipo Social ou Empreendedor. Deste ponto de vista, seria possível observar uma certa aproximação e também complementaridade entre essas teorias, no sentido de que a melhor escolha profissional seria aquela em que foram consideradas a história do indivíduo, suas características pessoais e sua capacidade de escolha, tentando integrá-las às características das profissões.

Esta diversidade teórica apresenta-se incorporada no percurso da história da Orientação Profissional no Brasil, que engloba também a questão sobre o uso ou não de instrumentos de avaliação psicológica neste processo. Esta trajetória histórica referente ao uso de testes de interesses no Brasil será apresentada brevemente a seguir e, complementarmente, de modo a favorecer a atualização do leitor, será realizada uma apresentação dos testes de avaliação desse construto.

#### *Uso dos testes de interesse em Orientação Profissional no Brasil*

A Orientação Profissional no Brasil teve como marco de origem a criação, em 1924, do Serviço de Seleção e Orientação Profissional para alunos do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo (Sparta, 2003). Nesse período, a Orientação Profissional brasileira foi fortemente influenciada pelo modelo da Teoria de Traço e Fator, que se caracterizou pelo esforço científico para a descrição das ocupações e a identificação das aptidões consideradas inatas. Tornava-se fundamental, portanto, a criação de instrumentos que permitissem

a identificação dessas aptidões, buscando-se adequar os indivíduos aos postos de trabalho mais adequados (Pimenta, 1981).

Sob esse enfoque, nota-se que a Orientação Profissional se constituiu, no início do século XX, como uma modalidade psicométrica (Abade, 2005), cabendo ao orientador profissional um papel diretivo, devendo realizar diagnósticos, prognósticos e indicar as profissões adequadas aos indivíduos, a partir dos resultados obtidos nos testes psicológicos (Sparta, 2003). Os testes vocacionais ou de interesse tinham a finalidade de orientar profissionalmente os jovens para uma escolha coerente com suas aptidões, de maneira a garantir a eficiência do processo produtivo (Abade, 2005).

A partir da segunda metade do século XX até os dias atuais, notou-se uma mudança no cenário brasileiro no que diz respeito à prática em Orientação Profissional, uma vez que, em termos teóricos, o Brasil passou a receber a influência de várias teorias, as quais enfocam diversos aspectos relacionados à temática da escolha profissional, tais como, interesses, habilidades, valores, maturidade vocacional e dificuldades frente à escolha (Mansão, 2005). Apesar da diversidade de enfoques teóricos que buscam compreender os processos de escolha profissional, nota-se que os testes psicológicos não deixaram de fazer parte da prática do orientador profissional e se mostram como instrumentos de grande importância em processos de escolha profissional, uma vez que auxiliam orientador e orientando a compreender os diversos aspectos envolvidos na escolha. Müller (1988) aponta que tanto os testes psicométricos quanto os testes projetivos permitem obter um melhor conhecimento do indivíduo que busca Orientação Profissional, auxiliando-o em sua evolução profissional.

Dessa maneira, a literatura da área aponta a necessidade de criação de instrumentos de avaliação de interesses, de aptidões, de características da personalidade e das capacidades para o trabalho (Mansão, 2005; Sparta, Bardagi & Teixeira, 2006). Melo-Silva (2000) afirma que o uso de técnicas de avaliação psicológica mostra-se um recurso relevante a ser utilizado nos processos de Orientação Profissional/Vocacional. A autora indica que, para tanto, os instrumentos devem ter objetivos bem definidos e ser utilizados como uma ferramenta a mais pelo orientador profissional, que deverão auxiliar na clarificação das motivações e necessidades individuais daquele que busca orientação no processo de escolha.

Buscando-se, dessa forma, conhecer os



instrumentos utilizados e pesquisados em Orientação Profissional no Brasil, Mansão (2002) realizou um levantamento da literatura da área, encontrando 27 instrumentos, que foram agrupados em oito categorias, a saber, teste projetivo, questionário, teste de maturidade vocacional, levantamento de interesses, personalidade, desenvolvimento vocacional, atitudes e comportamentos, indecisão profissional e raciocínio. Para os objetivos do presente artigo, contudo, serão indicados apenas os testes associados aos interesses profissionais, quais sejam os *Testes Projetivos* (BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões; *Teste Projetivo Omega*); *Questionários* (Questionário Confidencial; Questionário Íntimo; QVT – Questionário de Valores de Trabalho) e *Levantamento de Interesses* (LIP – Levantamento de Interesses Profissionais; GEIST – Inventário de Interesses Ilustrado; KUDER – Inventário de Interesses; ANGELINI/THURSTONE – Inventário de Interesses; TVI – Teste Visual de Interesses; IAIP – Inventário de Auto-análise dos Interesses Profissionais; QVI – Questionário Vocacional de Interesses; SDS – Questionário de Busca Auto-Dirigida).

Tal levantamento permitiu identificar uma grande diversidade de instrumentos utilizados em processos de Orientação Profissional, retratando também os diversos enfoques teóricos que buscam compreender a escolha profissional. Tomando-se como referência tal estudo e realizando-se um levantamento em maio de 2008 no SATEPSI-Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (CFP, 2008) para verificar a aprovação dos testes indicados por Mansão (2002), observou-se que apenas um deles está aprovado (BBT-Br) enquanto quatro deles se encontram na categoria de reprovados (GEIST; KUDER; ANGELINE/THURSTONE; IAIP).

Foi possível observar, ainda, um teste aprovado pelo CFP (2008) que não foi contemplado no levantamento realizado por Mansão (2002) em função da cronologia, sendo ele a Escala de Aconselhamento Profissional (EAP), desenvolvido por Noronha, Sisto e Santos (2007). Também foi possível verificar que há três testes novos em processo de análise, sendo eles a Avaliação de Interesses Profissionais (AIP), Desenhos de Profissionais com Estórias na Orientação Profissional (DP-E) e Inventário de Avaliação Ocupacional (IAO).

Conforme mencionado anteriormente, a realização de pesquisas com testes nos diferentes

modelos teóricos sugere um crescimento na área, ainda que modesto. É preciso considerar, contudo, que apesar da elevação do esforço de pesquisadores, a maioria dos testes listados pelo levantamento de Mansão (2002) não atende à resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2003). Outros investigadores já enfatizaram a necessidade de revisão metodológica dos instrumentos psicológicos em uso no Brasil para a avaliação dos interesses, no que diz respeito à padronização, validade e precisão (Mansão, 2002; Noronha, Freitas & Otatti, 2003; Sparta & cols., 2006) e presentemente reitera-se a importância do desenvolvimento de pesquisas de construção e validação de testes para esse fim.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos da presente revisão envolveram a apresentação dos modelos de estudo dos interesses profissionais segundo as perspectivas Sócio-Cognitiva, das Tipologias de Holland e Psicodinâmica. É possível observar que as três abordagens conceituam os interesses de maneira diversa, a saber, como padrões de gosto, aversão ou neutralidade frente a estímulos ocupacionais (Lent & cols., 1994; Lent & cols., 2004), como uma expressão da personalidade vocacional (Holland & cols., 1994) e como uma forma aproximação de atividades ocupacionais, a partir de mecanismos inconscientes, que devem permitir a expressão e a gratificação de impulsos (Levenfus, 1997).

Conforme mencionado, as três abordagens consideram as experiências de aprendizagem ocorridas na infância e adolescência como fatores importantes para o direcionamento dos interesses profissionais, além das variáveis contextuais. No entanto, ao detalhar a análise dos fatores que influenciam a formação dos interesses e o seu papel na vida do sujeito, há divergências entre as concepções teóricas, quanto à ênfase dada aos diferentes aspectos. Holland (1997) destaca a importância da coerência entre os tipos de interesse e os ambientes de trabalho, no sentido da promoção de maior satisfação pessoal obtida a partir do trabalho. Já Roe (1957) e outros teóricos psicodinâmicos realçam a oportunidade de resolver conflitos inconscientes por meio da escolha da profissão. Por sua vez, Lent e cols (1994) ressaltam a importância da formação das crenças que antecedem os interesses profissionais, ao valorizarem que os sujeitos tendem a escolher profissões nas quais acreditam que terão sucesso e nas quais acreditam que realizam bem as atividades

inerentes.

Quanto às formas de avaliação dos interesses, Lent e Brown (2006) sugerem que é possível avaliar esse construto de formas diversas, a depender dos objetivos do avaliador, ou seja, possibilitando adotar níveis mais gerais ou mais específicos de testagem. Holland (1997), por sua vez, propõe a análise dos interesses por meio da tipologia do RIASEC, que serve para descrever os sujeitos em termos das atividades profissionais que são agradáveis, desagradáveis e dos ambientes preferidos. Na abordagem psicodinâmica o uso de instrumentos projetivos é realçado, principalmente considerando o caráter não estruturado dos estímulos dos testes, que devem permitir a expressão de aspectos inconscientes (Anastasi & Urbina, 2000).

Por fim, tratando especificamente dos testes aprovados pelo CFP (2008) para a avaliação dos interesses, depara-se atualmente com uma situação de poucos instrumentos disponíveis, com qualidade que atende às exigências técnicas definidas. Apenas o BBT-Br e o EAP encontram-se aprovados pelo CFP (2008), ou seja, apenas dois instrumentos possuem condições mínimas para a avaliação desse construto, para uso profissional. O fato de apenas dois instrumentos estarem nessa condição sugere que as possibilidades de escolha de instrumental pelo psicólogo estão restritas, ou seja, considerando as demandas variadas que podem aparecer em Orientação Profissional, não é possível escolher sempre em função das demandas dos clientes, mas sim em função dos poucos testes disponíveis.

À guisa de conclusão, tendo em vista os modelos expostos, destaca-se o potencial de uso desses referenciais teóricos para a avaliação dos interesses. Sugere-se ainda o planejamento e realização de pesquisas que busquem ampliar a quantidade e qualidade dos instrumentos de avaliação usados para a investigação dos interesses profissionais, independentemente da abordagem teórica.

#### REFERÊNCIAS

Abade, F. L. (2005). *Orientação Profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 6(1), 15-24.

Achnich, M. (1991) *BBT – Teste de Fotos de Profissões: método projetivo para a clarificação da inclinação profissional*. São Paulo: CETEPP.

Ackerman, P. L. & Beier, M. E. (2003). Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 205-218.

Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica*. (M. A. Veronese, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas.

Athanasou, J. A. & Van Esbroeck, R. (2007). Multilateral perspectives on vocational interests. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 1-3.

Betz, N. E. (2001). Perspectives on Future Directions in Vocational Psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 275-283.

Betz, N. E. & Borgen, F. H. (2000). The Future of Career Assessment: Integrating Vocational Interests with Self-Efficacy and Personal Styles. *Journal of Career Assessment*, 8(4), 329-338.

Bimrose, J. (2004) *Psychodynamic theories*. Recuperado em 15 de março, 2008 de <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/traditional/psychodynamic/>.

Bordin, E. S., Nachmann, B., Segal, S. J. (1963) An Articulated Framework for Vocational Development. *Journal of Counseling Psychology*, 10 (2), 108-116.

Conselho Federal de Psicologia- CFP. (2003). Resolução no. 02/2003. Acesso em 02/05/2006, em <http://www.pol.org.br>

Conselho Federal de Psicologia- CFP. (2008). SATEPSI- Lista dos testes aprovados. Acesso em 01/05/2008, <http://www.pol.org.br>

Guichard, J. & Huteau, M. (2002). *Psicologia da Orientação*. Lisboa: Grafitimbre.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: A four-year prediction study. *Psychological Reports*, 12, 547-594.

Holland, J. L. (1996). Exploring Careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, v. 51, 4, 397-406.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *SDS- Self- Directed Search*. Los

- Angeles, California: PAR- Psychological Assessment Resources.
- Jacquemin, A. (2000). *O BBT-Br: Teste de Fotos de Profissões: Normas, adaptação brasileira, estudos de caso*. São Paulo: CEPA.
- Jacquemin, A., Okino, E. T. K., Noce, M. A., Assoni, R. F., & Pasian, S. R. (2006). *O BBT-Br Feminino: Teste de fotos de profissões-Adaptação Brasileira, Normas e estudos de caso*. São Paulo: Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia.
- Leitão, L. M. & Miguel, J. P. (2001). Os interesses revisitados. *Psychologica*, 26, 79-104.
- Leitão, L. M. & Miguel, J. P. (2004). Avaliação dos interesses. Em L. M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. (pp. 179-262). Coimbra: Quarteto.
- Lent, R. & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R., 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, 79-122.
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 101-118.
- Lent, R., Brown, S. D., Sheu, H.-B., Schmidt, J., Brenner, B., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Treistman, D. (2005). Social Cognitive Predictors of Academic Interests and Goals in Engineering: Utility for Women and Students at Historically Black Universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84-92.
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva Social Cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.
- Levenfus, R. S. (1997) Algumas Teorias da Psicologia Vocacional In: R. S. Levenfus (org.) *Psicodinâmica da escolha profissional* (Capítulo 2, pp. 31- 46). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Mansão, C. S. M. (2002). *Orientação Profissional no ensino Médio: perspectivas dos pais*. Dissertação de mestrado não publicada. Pontifícia Universidade de Campinas. Brasil.
- Mansão, C. S. M. (2005). *Interesses profissionais: validação do Self-Directed Search Career Explorer – SDS*. Tese de Doutorado não publicada. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo.
- Mansão, C. S. M. & Yoshida, E. M. P. (2006). SDS – Questionário de Busca Auto-Dirigida: precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2 (1), 67-79.
- Melo-Silva, L.L. (2000) *Intervenção em Orientação Vocacional/Profissional: avaliando resultados e processos*. Tese de Doutorado não publicada. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Müller, M. (1988). *Orientação vocacional: contribuições clínicas*. (M. Fetzner, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Noronha A.P.P., Freitas, F. A. & Ottati, F. (2003). Análise de instrumentos de avaliação de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 1-9.
- Noronha, A. P. & Ambiel, R. A. M. (no prelo). Interesses profissionais: um estudo correlacional. *Interação em Psicologia*.
- Noronha, A. P., Sisto, F., & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de Aconselhamento Profissional-EAP- Manual Técnico* (Brasil). Itatiba-SP: Vetor Editora.
- Nunes, M. F. O. (2007). *Escala de Fontes de Eficácia Percebida: aplicação com jovens em escolha profissional*. Dissertação de mestrado não publicada, Programa de Pós-Graduação em Avaliação Psicológica, Universidade São Francisco, Itatiba.
- Nunes, M. F. O. & Noronha, A. P. (2008). *Análise correlacional entre interesses e auto-eficácia para atividades ocupacionais*. Trabalho apresentado no IV Conferência Desenvolvimento Vocacional/I Virtual: Investigação e Ensino, Braga.
- Nunes, M. F. O., Noronha, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2007). Conteúdos ensinados em disciplinas de Orientação Profissional na graduação em psicologia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 7(1), 124-134.
- Pasian, S. R., Okino, E. T. K., Melo-Silva, L. L. (2007) O Teste de Fotos de Profissões (BBT) de Achtnich: histórico e pesquisas desenvolvidas no Brasil. *Psico-USF*, 12 (2),

- 173-187.
- Pimenta, S. G. (1981) *Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil*. São Paulo: Ed. Loyola.
- Primi, R., Mansão, C. S. M., Muniz, M., & Nunes, M. F. O. (no prelo). *SDS- Questionário de Busca Auto-Dirigida- Manual Técnico da Versão Brasileira*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., Moggi, M. A., & Casellato, E. O. (2004). Estudo correlacional do Inventário de Busca Autodirigida (Self-Directed Search) com o IFP. *Psicologia Escolar e Educacional*, 8 (1), 47-54.
- Primi, R., Munhoz, A. M. H., Bighetti, C. A. ., Nucci, E. P., Pellegrini, M. C., & Moggi, M. A. (2000). Desenvolvimento de um inventário de levantamento das dificuldades da decisão profissional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13 (3), 451-463.
- Primi, R., Pellegrini, M.C. K., Nucci, E. P., Munhoz, A. H., Bighetti, C. A. & Moggi, M. A. (2001). Características de personalidade e indecisão profissional. *Psico*, 1, 82-96.
- Roberti, J. W., Fox, D. J. & Tunick, R. H. (2003). Alternative personality variables and the relationship to Holland's personality types in college students. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 308-327.
- Roe, A. (1957) Early Determinants of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4 (3), 212-217.
- Savickas, M. L. (1995). Examining the Personal Meaning of Inventoried Interests During Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 188-201.
- Sparta, M. (2003). *O Desenvolvimento da Orientação Profissional no Brasil*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4(1/2), 1-11.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e Instrumentos de Avaliação em Orientação Profissional: Perspectiva Histórica e Situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.
- Szondi, L. (1970). *Tratado Del diagnostico experimental de los instintos*. Madrid: Biblioteca Nueva. (Traducción de la segunda edición alemana).
- Vieira, D., Soares, A. M., & Polydoro, S. A. J. (2006). Escala de auto-eficácia na transição para o mundo do trabalho (AETT): um estudo de validação para a realidade brasileira. Em C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. . Gonçalves, & V. Ramalho (Eds.), *Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: formas e contexto*. (pp. 293-299). Braga: Psiquilíbrios.
- Watkins, C. E., Savickas, M. L. (1990) Psychodynamic career counseling. Em: W. B., Walsh; , S. H., Osipow (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 79-116). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Recebido em Julho de 2008  
Reformulado em Outubro de 2008  
Aceito em Novembro de 2008

#### **SOBRE AS AUTORAS:**

*Maiana Farias Oliveira Nunes*: psicóloga, mestre em Avaliação Psicológica e doutoranda do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco. Bolsista CAPES. Email: maiananunes@mac.com

*Erika Tiemi Kato Okino*: psicóloga, doutoranda em Psicologia na Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, onde exerce a função de Psicóloga.

*Mariana Araújo Noce*: psicóloga; mestre e doutora em Psicologia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP); docente do Curso de Psicologia da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP).

*Maria Luisa Casillo Jardim-Maran*: psicóloga, especialista em Psicoterapia Psicanalítica pelo IP – USP. Doutoranda em Psicologia pela FFCLRP – USP.