

Modelos e Instrumentos de Avaliação em Orientação Profissional: Perspectiva Histórica e Situação no Brasil

Mônica Sparta

Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro

*Marúcia Patta Bardagi*¹

Universidade Luterana do Brasil, Santa Maria

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre

Marco Antônio P. Teixeira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre

RESUMO

A avaliação em Orientação Profissional no Brasil tem passado por mudanças nas últimas décadas. O objetivo deste artigo é apresentar as características de dois modelos de avaliação em OP, suas vinculações teóricas e instrumentos disponíveis: um com foco no resultado e outro no processo de orientação. Especial atenção é dada ao desenvolvimento e uso desses modelos no contexto brasileiro. Os instrumentos brasileiros mais populares são listados e é comentada a situação dos mesmos de acordo com as avaliações do Conselho Federal de Psicologia. Conclui-se destacando a necessidade de desenvolver mais instrumentos válidos e fidedignos de avaliação em OP no Brasil e de oferecer uma formação teórica mais sólida aos orientadores profissionais.

Palavras-chave: avaliação psicológica; instrumentos; orientação profissional.

ABSTRACT: Models and Instruments of Assessment in Career Counseling: Historical Perspective and Situation in Brazil

Assessment in career counseling in Brazil has changed over the past decades. This article presents two different models of assessment in career counseling, their theoretical underpinnings and related instruments: one model that focuses on the result and the other on the process of career intervention. Special attention is given to the development and use of these models in the Brazilian context. Most popular Brazilian instruments are listed and comments are made on their adequacy according to the Federal Council of Psychologists standards. Finally, this paper highlights the need to develop more valid and reliable instruments for assessment in career counseling and also offers a more solid theoretical background to counselors in Brazil.

Keywords: psychological assessment; instruments; career counseling.

RESUMEN: Modelos e Instrumentos de Evaluación en la Orientación Profesional: Perspectiva histórica y situación en Brasil

La evaluación de la Orientación Profesional en Brasil pasó por cambios en las últimas décadas. El objetivo de este artículo es mostrar las características de dos modelos de evaluación de la OP, sus relaciones teóricas e instrumentos disponibles: una orientada al resultado y otra al proceso de la orientación. Se da

¹Endereço para correspondência: Rua Guilherme Alves, 450/204, 90680-000, Jardim Botânico, Porto Alegre, RS. Fone: (51) 33165446.
E-mail: marúcia.bardagi@gmail.com

especial atención al desarrollo y uso de estos modelos en el contexto brasileño. Se listan los instrumentos brasileños más populares y se comenta su situación de acuerdo con las evaluaciones del Consejo Federal de Psicología. Se concluye destacando la necesidad de desarrollar más instrumentos válidos y fiables de evaluación de la OP en Brasil, y de ofrecer una formación teórica más consistente a los orientadores profesionales.

Palabras clave: evaluación psicológica; instrumentos; orientación profesional.

A avaliação psicológica é uma área da Psicologia que traz contribuições importantes para diversos campos de aplicação profissional. Um dos contextos em que instrumentos de avaliação psicológica são utilizados com objetivo de identificar e/ou quantificar a presença de certas características do objeto em estudo é a área profissional/vocacional. Desde seu início, a Orientação Profissional mostrou-se uma área profícua no desenvolvimento e aperfeiçoamento de instrumentos psicológicos (testes psicométricos e técnicas projetivas) e outros recursos técnicos (materiais lúdicos, dinâmicas de grupo) com o objetivo de implementar um processo de avaliação e intervenção cada vez mais especializado. No entanto, houve mudanças bastante substanciais na forma através da qual o profissional da Orientação utiliza estes instrumentais em sua prática de atendimento e, mais importante, na função e importância que ele atribui a estes instrumentais.

É imprescindível dizer, contudo, que a avaliação psicológica não é uma prática em si mesma, independente de conexões teóricas que a direcionem. Quando se discute modelos de avaliação, é preciso identificar os enquadres teóricos responsáveis, em última instância, pela definição do que deve ser avaliado, como deve ser avaliado e que uso deve ser feito dos resultados obtidos pela avaliação. Autores como Crites (1974) e Savickas (2000), por exemplo, assinalam que os orientadores profissionais têm se preocupado em focalizar tanto o conteúdo das escolhas relacionadas à carreira quanto ao modo como são realizadas essas escolhas.

Neste trabalho, buscou-se identificar diferentes modelos de avaliação em Orientação Profissional presentes na literatura através de uma análise do desenvolvimento histórico da área no contexto internacional e brasileiro. Tal análise permitiu identificar dois grandes modelos distintos de avaliação psicológica dentro do processo de orientação. O primeiro deles, mais saliente no início da Orientação Profissional e ligado às abordagens do Traço e Fa-

tor e Tipológica, pode-se denominar *Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Resultado* e, o segundo, surgido a partir da segunda metade do século XX, pode ser chamado de *Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Processo*. Cada modelo enfatiza diferentes aspectos da escolha profissional, sugere um papel distinto para o orientador e estabelece objetivos diferentes para o uso de instrumentos de avaliação. Deve-se salientar, contudo, que a proposição e descrição destes dois modelos, conforme apresentados neste artigo, não tem a pretensão de ser uma taxonomia fundamental da avaliação psicológica em Orientação Profissional. Trata-se, antes disso, de um esquema conceitual útil para refletir acerca da evolução histórica da Orientação Profissional e do modo como diferentes modos de entender a orientação repercutem na prática profissional.

Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Resultado

A característica principal do *Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Resultado*, como o próprio nome aponta, é a preocupação com a *definição* de uma escolha profissional, com a opção profissional em si, com o fechamento do processo de orientação em um resultado específico, consistente com as características individuais e ocupacionais. Dentro deste modelo, os testes psicológicos são utilizados para a definição das características individuais (inteligência, aptidões, interesses e personalidade) com a finalidade de combiná-las com as características e ambientes ocupacionais. O objetivo da avaliação psicológica é o de traçar um perfil detalhado do orientando, que permita encontrar e indicar quais as áreas profissionais mais adequadas a ele.

Relaciona-se esse modelo com os anos iniciais da Orientação Profissional, que se dá aproximadamente na passagem da primeira para a segunda década do século XX, juntamente com a Seleção

Profissional, como uma prática cujo objetivo era aumentar a produtividade industrial (Carvalho, 1995; Crites, 1974; Rosas, 2000). Este processo coincidiu com a época áurea do desenvolvimento dos testes psicológicos e da Psicometria (Pasquali, 1999).

Oficialmente, o marco de nascimento da Orientação Profissional é o ano de 1907, quando foi criado, por Frank Parsons, o primeiro centro de orientação profissional dos Estados Unidos, o *Vocational Bureau of Boston* (Rosas, 2000). Dois anos depois, Parsons (1909) publicou o livro *Choosing a Vocation*, que aproximou a prática da orientação profissional industrial da Psicologia e da Pedagogia e cujas idéias serviram de diretrizes para o processo de orientação profissional até meados do século XX. Neste livro, Parsons propõe três passos para que o processo de orientação profissional seja levado a termo: a análise das características do orientando; a análise das características das ocupações; e a síntese entre características individuais e ocupacionais.

Na época de Parsons, a definição das características pessoais do orientando era feita por meio de incentivo ao autoconhecimento. No entanto, o desenvolvimento crescente dos testes psicológicos, principalmente no período entre-guerras, fez com que a definição destas características começasse a ser realizada com o uso de instrumentos de avaliação de inteligência, aptidões, interesses e personalidade (Brown & Brooks, 1996; Carvalho, 1995; Sparta, 2003a). Esta abordagem de orientação profissional, com base na Psicologia Diferencial e na Psicometria, ficou conhecida como Teoria do Traço e Fator.

O modelo do Traço e Fator não é considerado propriamente uma teoria da escolha profissional, pois em geral não se preocupa com o processo da escolha, já que é o orientador quem usualmente define qual a melhor opção a ser seguida pelo orientando (Brown & Brooks, 1996; Crites, 1974). Porém, este modelo abarca um conjunto de práticas que possuem princípios comuns que norteiam o processo de orientação profissional: a idéia de que o indivíduo possui uma série de características (inteligência, aptidões, interesses e personalidade) que podem ser avaliadas com o uso de testes e de que determinados conjuntos de características apontam a adequação do indivíduo a áreas profissionais específicas. O objetivo do processo de orientação profissional é

definir as áreas profissionais mais adequadas para o indivíduo, ou seja, aquela nas quais suas chances de sentir-se adaptado e produtivo são maiores.

O surgimento de novos paradigmas de orientação profissional, contudo, não levou ao desaparecimento das teorias e práticas baseadas nas idéias de traço e fator, especialmente no contexto internacional. Tais abordagens continuaram evoluindo e incorporando, em suas estruturas teóricas, uma visão mais dinâmica do desenvolvimento vocacional, como é o caso da Teoria dos Tipos Vocacionais de John Holland (Brown & Brooks, 1996). Holland propôs a existência de seis principais dimensões de interesses vocacionais, que seriam tanto expressões da personalidade quanto dos próprios ambientes de trabalho (denominou-os como “tipos”). Conforme a teoria, uma escolha vocacional adequada seria o resultado da combinação das características individuais com as características dos ambientes de trabalho (Holland, 1975). Assim, embora leve em consideração aspectos da personalidade, o modelo de Holland privilegia mais o resultado da orientação profissional (o que a pessoa decide) do que o processo da orientação e da decisão em si. No Brasil, alguns trabalhos com base no modelo de Holland também foram realizados (por exemplo, Marocco, 1991; Marocco, Tétréau & Trahan, 1984), mas o modelo do Traço e Fator permanece presente no Brasil principalmente pelo uso de inventários de interesses, muitos deles, ressalte-se, sem estudos de validação e sem normatização adequada para a população brasileira (Noronha, Freitas & Ottati, 2003; Ottati, Noronha & Salviati, 2003).

No Brasil, a Orientação Profissional seguiu o mesmo caminho do seu desenvolvimento no ambiente internacional. Ela surgiu no cenário nacional por volta da década de 1920, com o objetivo de selecionar e orientar alunos das escolas técnicas. A partir da década de 1940, os testes psicológicos passaram a ter um papel central no trabalho da orientação, principalmente em função das pesquisas e idéias desenvolvidas no Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP) (Carvalho, 1995; Freitas, 1973; Rosas, 2000; Sparta, 2003a). Dessa forma, também no contexto nacional, o Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Resultado foi o primeiro modelo utilizado pelos profissionais da OP.

Este modelo permitiu, e em certa medida incentivou, o desenvolvimento de muitos instrumentos psicológicos específicos para a Orientação Profissional ou de Avaliação Psicológica em geral, pois depositava nas informações obtidas com estes instrumentos a confiança para realizar a indicação profissional que pudesse maximizar a realização das potencialidades do indivíduo e diminuir suas chances de frustração e inadequação. Inicialmente, os instrumentos mais utilizados dentro deste modelo foram os testes de inteligência e aptidões específicas e os inventários de interesses; posteriormente, foram acrescentados os inventários de personalidade (Brown & Brooks, 1996; Carvalho, 1995; Rosas, 2000; Sparta, 2003a).

No ambiente internacional, este ainda é um dos modelos mais utilizados para a orientação profissional e há o constante desenvolvimento de novos testes para avaliação de aptidões e interesses; nestes casos, costuma ser indicado o uso de uma bateria de aptidões múltiplas e de um inventário de interesses (Anastasi & Urbina, 2000). No Brasil, a perspectiva da avaliação centrada no resultado e a ênfase na definição da escolha e no papel diretivo do orientador estão ainda muito presentes, e os inventários de interesse estão entre os instrumentos privilegiados pelos profissionais da área. No entanto, ao contrário do cenário internacional, não há aqui a mesma preocupação com a criação ou adaptação dos instrumentos psicológicos, sendo que grande parte deles não possui estudos de validação e normas atualizadas para a população brasileira (Noronha & colaboradores, 2003; Ottati & colaboradores, 2003).

Uma característica de muitos instrumentos que avaliam aptidões ou interesses é a falta de uma teoria subjacente que justifique as diversas áreas que são avaliadas, o que faz com que a exploração dos resultados fique centrada exatamente na combinação de perfis individuais com perfis profissionais mais ou menos específicos. A exceção a estas abordagens a-teóricas é o modelo tipológico de Holland (Holland, 1975), embora esta também seja uma abordagem que busca combinar características individuais com características ocupacionais. O modelo de Holland, como já foi brevemente apontado, é uma tipologia baseada em traços de personalidade, em que aparecem seis tipos ou dimensões distin-

tos: o realista, o investigativo, o artístico, o social, o empreendedor e o convencional. Estes tipos não se aplicam apenas aos indivíduos, mas também aos ambientes de trabalho, já que pessoas com tipos semelhantes costumam escolher ocupações similares, o que leva à caracterização das diferentes profissões.

No Brasil, foram encontradas quatro baterias de aptidões comumente utilizadas nos processos de orientação profissional: 1) Teste de Aptidões Específicas (DAT) (Bennett, Seashore & Wesman, 2001); 2) Bateria de Testes de Aptidão Geral (BTAG) (Braga, 1993); 3) Bateria Fatorial CEPA: Teste de Aptidões Específicas (Rainho, 2002) e 4) BPR-5 (Primi & Almeida, 2000). O DAT não foi submetido à avaliação do Conselho Federal de Psicologia, enquanto a Bateria Fatorial CEPA e o BTAG receberam avaliação desfavorável. Apenas o BPR-5 está disponível, com parecer favorável do CFP, para uso no momento (Conselho Federal de Psicologia, 2006).

Sem dúvida, os inventários de interesse sempre foram o carro-chefe das intervenções em Orientação Profissional ao longo do tempo, sendo sua aplicação muitas vezes identificada como sinônimo do processo de orientação. O desenvolvimento destes inventários sempre esteve diretamente ligado às necessidades das áreas de orientação profissional e educacional (Anastasi & Urbina, 2000). No Brasil, sete inventários de interesses foram tradicionalmente utilizados na área vocacional/profissional: 1) Inventário Ilustrado de Interesses (GEIST) (Geist, s.d.); 2) Inventário e Auto-análise dos Interesses Profissionais (IAIP) (Devoet & Gossuin, 2001); 3) Teste do Catálogo de Livros Bessa-Tremer (Bessa, 1998); 4) Inventário de Interesses de Angelini e Thurstone (Thurstone, Angelini & Angelini, 2002); 5) Kuder – Inventário de Interesses (Kuder, 2000); 6) Levantamento de Interesses Profissionais (LIP) (Del Nero, 1984); 7) Questionário Vocacional de Interesses (QVI) (Oliveira, s.d.); e 8) Teste de Estruturas Vocacionais (TEV) (Minicucci, 1983). Os três últimos instrumentos não foram submetidos à avaliação do CFP e os cinco anteriores receberam parecer desfavorável (Conselho Federal de Psicologia, 2006).

Quanto ao modelo de Holland, foram encontrados no Brasil dois instrumentos com base nesse referencial. O primeiro é o Teste Visual de Interesses

ses (TVI), dos canadenses Tétreau e Trahan, adaptado e validado para a população brasileira por Marocco, Tétreau e Trahan (1984) e utilizado com exclusividade na Universidade do Vale dos Sinos (UNISINOS), no Rio Grande do Sul. O TVI é um teste não-verbal para medida de interesses, composto por 102 diapositivos que representam pessoas em atividades profissionais e expressam os seis tipos propostos por Holland. Tem por objetivo definir o tipo de personalidade predominante dos indivíduos a eles submetidos e, com isso, possibilitar a indicação de áreas profissionais a eles compatíveis. Estudos realizados com este instrumento indicam a preocupação dos autores com o aumento do autoconhecimento, aspecto característico das teorias evolutivas da escolha profissional, geralmente negligenciado pela Teoria do Traço e Fator (Marocco, 1991; Tétreau, Marocco & Trahan, 1989). O segundo instrumento proposto a partir das premissas teóricas da tipologia de Holland é o Teste das Estruturas Vocacionais (TEV) (Minicucci, 1983). O TVI e o TEV não foram submetidos à avaliação do CFP até o presente momento.

Transição entre os modelos

A partir da segunda metade do século XX houve um declínio no uso de testes psicológicos na orientação profissional devido a uma grande mudança de paradigma (Brown & Brooks, 1996; Sparta, 2003a). Enquanto nas teorias do Traço e Fator e Tipológica a definição das características do indivíduo era dada pelos resultados dos testes psicológicos e o processo de orientação era diretivo, com o surgimento das teorias evolutivas da escolha profissional, principalmente a Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Donald Super (Super, 1957; Super, Savickas & Super, 1996) e do aconselhamento psicológico não-diretivo, proposto inicialmente por Rogers (1942), o processo de orientação profissional passou a valorizar menos o uso de testes e voltou a trabalhar com a noção de autoconhecimento.

A partir da década de 1970, houve também uma mudança de paradigma na Orientação Profissional brasileira. Influenciada pelas teorias evolutivas, principalmente a de Super, pelo aconselhamento psicológico não-diretivo de Rogers, pela valorização da Psicologia Clínica que acompanhou a criação dos

cursos de Psicologia e pelo surgimento da Abordagem Clínica de Orientação Profissional de Rodolfo Bohoslavsky (1977), a orientação profissional, em nosso país, passou a ser menos centrada nos testes psicológicos e iniciou-se uma maior valorização dos processos de aprendizagem envolvidos na escolha (Carvalho, 1995; Melo-Silva & Jacquemin, 2001; Rosas, 2000; Sparta, 2003a). Por outro lado, os processos de orientação profissional baseados nos modelos Evolutivo e Clínico não excluíram totalmente o uso de testes psicológicos, mas modificaram o seu papel e, com isso, propuseram uma utilização diferenciada dos instrumentos tradicionais e a criação de novos instrumentos que pudessem auxiliar os orientadores profissionais principalmente no momento inicial do processo de orientação, o momento de diagnóstico (Bohoslavsky, 1977; Super & colaboradores, 1996).

Essa mudança de paradigmas acompanhou a transformação radical do mundo do trabalho. Ao longo do tempo, tem-se observado um ritmo acelerado de mudanças no mundo do trabalho e no espectro das profissões (Lassance, 1997; Lisboa, 2002; Lassance & Sparta, 2003). Essas mudanças trouxeram, principalmente, um alargamento da rede ocupacional, uma flexibilização entre as fronteiras profissionais e uma instabilidade ao desenvolvimento de carreira individual, em que as mudanças, rupturas, re-inserções e atividades complementares são a regra. Para a Orientação Profissional, estas mudanças implicaram reformulações tanto teóricas quanto nas intervenções realizadas nos diferentes momentos do ciclo vital. Teoricamente, surgiram as abordagens evolutivas e clínicas da escolha, que apontam a opção profissional não como um fato isolado em um determinado período da vida, mas sim como o resultado de um processo contínuo de desenvolvimento. Como resultado, ampliaram-se as intervenções em grupo, o uso de dinâmicas e recursos lúdicos ou artísticos e diminuiu o interesse pelos testes psicológicos.

Essa perda da confiança no uso de instrumentos psicométricos (especialmente aqueles em voga no momento, como os testes de inteligência e aptidões e os inventários de interesses e personalidade) respondeu a uma percepção de insuficiência do modelo de combinação *indivíduo-profissão*, no qual o escrutínio das características individuais e a defini-

ção das atribuições e características das carreiras era garantia de uma indicação precisa ao final do processo de orientação. A partir de um determinado momento, não era mais possível estabelecer uma correspondência entre o sujeito e uma determinada profissão ou mesmo área de atuação.

Por um lado, o orientador profissional passou a ter cada vez mais dificuldade para atender à exigência (dos orientandos e sua própria) de conhecimento absoluto das características, atribuições e exigências das profissões, uma vez que estas se tornaram cada vez mais mutáveis e inter-relacionadas. A fronteira entre as carreiras se modifica a cada momento, algumas profissões se subdividem dando origem a novas identidades de trabalho, enquanto outras carreiras vão desaparecendo (Antunes, 1995; Castells, 1999; Cattani, 1996). O orientador pode conhecer, talvez, 30 diferentes ocupações (havia uma época na qual este número praticamente cobria o espectro vocacional das possibilidades), mas será que domina as particularidades de mais de uma centena de diferentes carreiras profissionais, para citar apenas aquelas que necessitam de formação superior? Desse modo, atender à demanda do orientando de fornecer alternativas precisas de opção profissional após o diagnóstico das características pessoais passou a ser cada dia mais difícil, e o processo de orientação foi assumindo gradativamente um caráter menos diretivo.

Outro aspecto fundamental para o descrédito nos resultados dos testes de aptidão e interesses como definidores do processo de orientação profissional é a percepção, cada vez mais difundida entre os profissionais da área, de que os indivíduos podem exercer diferentes profissões, independentemente de suas características de personalidade, e de que as aptidões e habilidades exigidas pelo trabalho podem ser apreendidas e aperfeiçoadas ao longo da carreira, sem serem condições *a priori* para a definição da escolha. À medida que as profissões se tornam híbridas e multifacetadas, os profissionais também precisam ser diferentes entre si e apresentar características múltiplas; os estereótipos profissionais vão perdendo força e uma mesma carreira pode ser exercida por pessoas com características, aptidões e interesses variados (Lassance, 1997).

Nesse sentido, o uso de instrumentos de medida de inteligência, aptidões, interesses e personalidade com o intuito de descobrir uma profissão que se ajuste a um determinado perfil individual, perde o sentido. Não que o uso destes instrumentos tenha sido abandonado, mas modificou-se sua função: eles passaram a fornecer informações iniciais sobre o sujeito, não sobre sua opção. Por outro lado, criou-se a necessidade de conhecer outras características do indivíduo, como seu contexto de desenvolvimento familiar, seu nível de informação profissional, suas condições emocionais no momento da escolha, seus valores e expectativas de futuro. A importância da avaliação psicológica não diminuiu, pelo contrário, permaneceu como ponto central do processo de orientação, mas o objetivo e os recursos utilizados para essa avaliação sofreram um re-direcionamento. A avaliação enfoca, com maior ênfase, as condições gerais do indivíduo para a tomada de decisão, ou seja, o próprio processo de escolha. Assim, o novo modelo de avaliação configura-se como um Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Processo da Escolha.

Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Processo

O *Modelo de Avaliação Psicológica Centrado no Processo* parte do pressuposto de que a avaliação psicológica pode fazer uso ou não de instrumentos e tem como objetivo auxiliar o orientador no planejamento do procedimento de orientação profissional para cada indivíduo. Por isso, preocupa-se, sobretudo, com o momento diagnóstico. Aqui, o processo é não-diretivo e a ênfase é dada na aprendizagem da escolha que a orientação profissional pode fornecer ao orientando.

O modelo de orientação profissional centrado no processo preocupa-se com questões relativas aos processos, internos e externos, que levam o indivíduo à escolha profissional e à tomada de decisão. O orientador busca compreender o contexto de desenvolvimento do orientando e auxiliá-lo na aquisição ou aperfeiçoamento das informações e habilidades necessárias à tomada de decisão. Não há uma preocupação em obter, ao término do processo de orientação, uma definição fechada da opção de

carreira, mas sim um maior autoconhecimento, por parte do indivíduo, das suas próprias condições, possibilidades e limitações. O indivíduo permanece como o único responsável pela escolha profissional, cabendo ao orientador o papel de *facilitador*. Historicamente, duas perspectivas teóricas costumam trabalhar dentro desta modalidade de avaliação psicológica: o modelo evolutivo, com origem nos trabalhos de Donald Super (Super, 1957; Super & colaboradores, 1996), e o modelo clínico introduzido no Brasil por Bohoslavsky (1977).

Ambos os modelos defendem a entrevista como o principal instrumento para a avaliação psicológica e apresentam o uso de testes psicológicos como facultativo (Bohoslavsky, 1977; Super & colaboradores, 1996). Porém, quando utilizados, os testes têm um papel diferente no processo de avaliação psicológica. Seu objetivo não é a definição do perfil do orientando para posterior indicação das profissões a ele mais adequadas, mas é o de auxiliar o orientador no processo diagnóstico, para que este construa sua intervenção de maneira mais adequada a cada indivíduo. Neste modelo de avaliação psicológica em orientação profissional, a ênfase se dá sobre outros tipos de instrumentos que não os testes de aptidões ou os inventários de interesses e personalidade. Há uma maior utilização de instrumentos que avaliam as diferentes dimensões da maturidade vocacional, indecisão, exploração, bem-estar psicológico, orientabilidade e aspectos contextuais, como a influência familiar.

De acordo com Super (1957) e Super e colaboradores (1996), a escolha profissional não é um evento que ocorre na adolescência, mas um processo contínuo ao longo da vida. O principal objetivo do processo de orientação para o modelo evolutivo é a promoção do desenvolvimento vocacional, que pode ser medido pelo nível de maturidade vocacional do indivíduo. A maturidade vocacional corresponde ao lugar que o indivíduo ocupa dentro de um contínuo desenvolvimento vocacional.

Um modelo multidimensional de maturidade vocacional com base no repertório de comportamentos necessários para a realização das tarefas evolutivas do estágio de exploração, que corresponde à adolescência (cristalização, especificação e imple-

mentação de preferências vocacionais), foi desenvolvido na década de 1950. Este modelo é constituído por cinco dimensões: orientação para a escolha profissional (preocupação com a questão da escolha e empenho para solucioná-la); informação e planejamento sobre as ocupações preferidas; consistência das preferências vocacionais; cristalização dos traços; e pertinência da escolha (relação da profissão escolhida com as características psicossociais). Internacionalmente, o *Career Development Inventory* (CDI) (Super, Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers, 1979, 1981), instrumento para mensuração da maturidade vocacional, foi desenvolvido com base neste modelo (Super & cols., 1996). Sua última versão é composta por duas dimensões afetivas (planejamento de carreira e exploração de carreira) e duas cognitivas (tomada de decisão e informação sobre o mundo do trabalho). Na década de 1960, Crites aprofundou o conceito de maturidade vocacional de Super (Neiva, 2002a). Também definiu a maturidade vocacional como um construto multidimensional, composto por quatro dimensões: consistência, realismo, competência e atitude; as duas primeiras relativas ao conteúdo e as duas últimas ao processo de escolha. A partir deste modelo de maturidade vocacional foi construído o *Career Maturity Inventory* (CMI) (Crites & Hansen, 1974), que enfatizou estas duas últimas dimensões. O CDI e o CMI foram instrumentos largamente utilizados em pesquisas e intervenções de carreira no âmbito internacional, embora atualmente não estejam mais sendo comercializados.

No Brasil, nas décadas de 1970 e 1980, houve diversas tentativas de adaptação ou criação de um instrumento para mensuração da maturidade vocacional com base nos modelos de Super e Crites (Fernandes, 1975; Fernandes, 1980; Fernandes & Scheeffler, 1986; Scheeffler & Fernandes, 1984; Scheeffler, Mira, Rembowski & Fernandes, 1979). No entanto, estas tentativas mostraram-se infrutíferas. Mais recentemente, a versão canadense do *Career Development Inventory* (CDI) de Super, *L'Inventaire de Développement Professionnel* (IDP), de Dupont e Marceau, foi adaptada para o Brasil (Lobato, 2001). Fruto de uma dissertação de mestrado, este instrumento pode ser considerado em

fase de estudo, ainda não submetido à avaliação do Conselho Federal de Psicologia.

Na década de 1990, a construção de um instrumento brasileiro para a mensuração da maturidade vocacional obteve êxito. Em 1994, foi construída a primeira versão da Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP) (Neiva, 2002a). Tal escala foi construída para aplicação específica em alunos do Ensino Médio, com base nos modelos de maturidade vocacional de Super e Crites, sendo publicada comercialmente no ano de 1999 pela Vetor (Neiva, 1999). Sua versão atual é constituída por 45 afirmações que estão subdivididas em cinco subescalas: Determinação (definição e segurança com relação à escolha profissional), Responsabilidade (engajamento no processo de escolha e empreendimento de ações para sua efetivação), Independência (grau de influência externa na escolha profissional), Autoconhecimento (conhecimento das próprias características, habilidades, interesses, valores) e Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional (conhecimento sobre as profissões existentes, o mercado de trabalho, os níveis salariais, os cursos, as instituições de ensino). As três primeiras subescalas fazem parte da dimensão Atitude e as duas últimas, da dimensão Conhecimento. A EMEP recebeu parecer favorável do Conselho Federal de Psicologia (2006) para uso no Brasil.

Outros construtos relacionados às teorias evolutivas que têm sido estudados no Brasil são a indecisão e a exploração vocacionais. A tomada de decisão vocacional é um aspecto específico do desenvolvimento vocacional que inclui momentos de decisão e indecisão frente à escolha de uma profissão. A indecisão vocacional pode ser vista de três formas distintas: como um pólo oposto à decisão, como uma das pontas de um *continuum* que vai da indecisão até a decisão ou ainda como um construto multidimensional. Atualmente, a indecisão vocacional é tratada como um processo normal do desenvolvimento vocacional, inerente ao período da escolha (Krumboltz, 1992; Savickas, 1995).

A partir desses diferentes paradigmas, várias escalas têm sido construídas no cenário internacional para a mensuração da indecisão vocacional, como

a *Career Decision Scale* (Osipow, Carney & Barak, 1976), o *Career Factors Inventory* (CFI) (Chartrand, Robbins, Morrill & Boggs, 1990), o *Career Decision Profile* (CDP) (Jones, 1989), o *Career Decision Making Difficulties Questionnaire* (Gati, Osipow, Krausz & Saka, 2000), o *Behavioral Indecision Scale* (BIS) (Fuqua & Hartman, 1983), entre outros; todos instrumentos não disponíveis no país. No Brasil, embora haja grande preocupação com a indecisão frente à escolha profissional, principalmente no período da adolescência, observa-se uma carência de instrumentos nacionais ou adaptados à nossa realidade capazes de avaliar adequadamente este construto. Foram encontrados apenas dois instrumentos mais diretamente relacionados à indecisão vocacional disponibilizados em nosso país. Um é a Escala de Indecisão Vocacional, desenvolvida por Teixeira e Magalhães (2001) para a mensuração do nível de indecisão vocacional (entendida como um construto unidimensional) em alunos do Ensino Médio. Esta escala continua sendo alvo de estudos na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Bardagi, 2002; Teixeira, Bardagi, Sparta & Gomes, 2002). O outro instrumento é o Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais (Balbinotti, Marocco & Tétréau, 2003), que distingue duas dimensões associadas à decisão profissional: clareza (do autoconceito vocacional) e certeza (grau de convicção relacionado a aspectos da escolha profissional).

Além destes, outro instrumento que avalia aspectos relacionados à indecisão profissional é o Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP) (Primi, Munhoz, Brighetti, Nucci & cols., 2000), que tem por objetivo possibilitar o levantamento das principais dificuldades frente à escolha profissional de adolescentes. Segundo os autores, o instrumento é capaz de avaliar três principais fatores dificultadores da escolha: a) percepção de falta de informação e insegurança; b) falta de preparo para a escolha; e c) conflitos externos (acrescido de motivações relacionadas aos aspectos econômicos e de prestígio das profissões). Embora sejam todos promissores, as versões publicadas destes instrumentos relacionados à indecisão carecem de estudos mais amplos de validade ou de

normatização, sendo o seu uso recomendado apenas para pesquisas.

Já a exploração vocacional é definida como um comportamento de solução de problemas, que tem por objetivo a promoção de autoconhecimento e conhecimento do mundo do trabalho (Jordaan, 1963), fundamentais para um bom desenvolvimento de carreira. Uma exploração pobre costuma estar associada à indecisão vocacional, insegurança e ansiedade em relação ao processo de escolha. Entre os instrumentos para medir a exploração, podemos citar o *Career Exploration Survey* (CES) (Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983), instrumento bastante utilizado internacionalmente para avaliar a quantidade e a qualidade da exploração, que foi traduzido e vem sendo adaptado para alunos do Ensino Médio brasileiro (Frischenbruder, 1999; Sparta, 2003b). Da mesma forma que os instrumentos que avaliam indecisão, as versões existentes do CES estão ainda em fase de estudos, e seu uso é indicado apenas em pesquisas.

Como citado anteriormente, além da abordagem cognitivo-evolutiva de Super, o modelo clínico de Rodolfo Bohoslavsky (1977) impulsionou a adoção de uma nova postura por parte dos orientadores profissionais. Sua Abordagem Clínica da Orientação Profissional exerceu, desde o início, grande influência sobre os orientadores profissionais brasileiros (Sparta, 2003a). Este autor aponta, entre outros pressupostos, para a importância do diagnóstico de orientabilidade durante o processo de orientação profissional, através do qual são definidas a pertinência do atendimento e as estratégias de trabalho. A avaliação psicológica exerce, assim, um papel fundamental no processo por ele proposto, mas a entrevista aparece como principal instrumento a ser utilizado para esse fim. No entanto, Bohoslavsky acredita que os testes psicológicos podem ser um valioso instrumento no momento diagnóstico, contanto que o orientador profissional conheça os fundamentos teóricos dos mesmos e estes obedeçam a critérios de validade e fidedignidade adequados.

O principal objetivo do modelo clínico de orientação profissional é o desenvolvimento da identidade ocupacional do orientando por meio do esclarecimento de sua identidade vocacional. Para

explorar a identidade vocacional, Bohoslavsky desenvolveu um procedimento chamado Teste de Frases Incompletas, composto por 25 frases para serem completadas pelo orientando (Bohoslavsky, 1977). Uma versão brasileira deste instrumento é apresentada por Soares-Lucchiari (1993), que acrescentou cinco frases ao modelo original argentino. Neiva (2002b) propôs um modelo de análise para os conteúdos eliciados pelas frases, constituído por seis categorias: interesses, habilidades, valores, influências, ansiedade com relação à escolha e ansiedade e expectativas com relação ao futuro. No entanto, o Teste de Frases Incompletas e o modelo proposto por Neiva para avaliação dos resultados não contam com estudos mais aprofundados de validade, e não foram submetidos à avaliação do Conselho Federal de Psicologia (2006).

Dentro de uma abordagem clínica de Orientação Profissional são utilizados alguns instrumentos projetivos durante as intervenções, especialmente com o objetivo de realizar o diagnóstico de orientabilidade, implicando na avaliação das possibilidades do indivíduo se beneficiar do trabalho oferecido no âmbito da Orientação Profissional (Bardagi & Sparta, 2003). Dois instrumentos foram criados especificamente para a utilização na orientação profissional: o Teste de Fotos de Profissões (BBT) (Achnich, 1991; Jacquemin, 2000) e o Teste Projetivo Ômega (TPO) (Villas-Boas Filho, s. d.). Ainda, outro instrumento utilizado, mas que não é específico para a orientação profissional, é o Teste de Apercepção Temática (TAT) (Murray, 1995), em uma versão com número reduzido de lâminas.

O BBT (Achnich, 1991; Jacquemin, 2000) apresenta-se como o teste projetivo mais indicado para uso em Orientação Profissional, tendo sido criado especificamente para este fim e podendo fornecer informações importantes que são utilizadas ao longo de todo o processo de intervenção, não somente no momento diagnóstico. O teste foi desenvolvido na década de 1970 por Martin Achnich com o objetivo de clarificar as inclinações profissionais dos indivíduos. O BBT busca clarificar a estrutura vocacional do indivíduo mediante a simulação do comportamento de escolha por meio do contato com fotos de situações profissionais ou cotidianas. Além

disso, identifica sentimentos, estereótipos, crenças em relação aos diferentes ambientes e funções profissionais. Introduzido no Brasil por Jacquemin na década de 1980, o BBT foi largamente estudado a partir da década de 1990 (Jacquemin, Melo-Silva & Pasian, 2002). O BBT-Br, tanto na versão masculina quanto na versão feminina, foi avaliado favoravelmente pelo Conselho Federal de Psicologia (2006).

O TPO (Villas-Boas Filho, s. d.) é uma técnica projetiva brasileira, criada por João Villas-Boas Filho em 1966 (Bardagi & Sparta, 2003) e comercializado pelo CEPA. É um teste de apercepção temática, baseado no modelo do TAT (Murray, 1995), e composto por quatro cartões-estímulo que representam conflitos relacionados ao processo de escolha profissional. Sua forma atual data de 1972. Nos últimos anos, estudos sobre a utilização do TPO no processo de orientação profissional têm sido realizados por Inalda Oliveira (por exemplo, Oliveira, 2000, 2002). O teste não apresenta marcadores de tempo ou espaço em suas quatro situações-estímulo que avaliam, respectivamente: 1) auto-identificação e identificação de gênero; 2) experiências de interação com grupos, família e amigos; 3) afetos e atitudes em relação à autoridade; e 4) experiências de tomada de decisão e perspectiva de futuro. Embora os estudos com o TPO tenham apresentado bons resultados em termos de sua aplicação clínica, o instrumento recebeu uma avaliação desfavorável do CFP (2006).

O TAT (Murray, 1995) é um teste de apercepção temática que teve sua origem na década de 1940. Sua primeira edição brasileira data de 1973. Apesar de não ser um instrumento desenvolvido especificamente para a área de orientação profissional, foi utilizado por alguns profissionais durante o processo diagnóstico (Souza, 1995). Comercializado pela Casa do Psicólogo, obteve um parecer favorável pelo Conselho Federal de Psicologia (2006). Não foi avaliada, no entanto, a forma de aplicação com um número reduzido de lâminas e com objetivos de avaliar os conflitos vocacionais.

Considerações Finais

A partir da descrição dos dois modelos de avaliação psicológica, subjacentes ao uso de instrumen-

tos na orientação profissional ao longo do tempo, vê-se a ênfase dos profissionais da área à criação de testes específicos ao contexto vocacional. Essa preocupação fez surgir uma quantidade expressiva de instrumentos disponíveis ao psicólogo para uma melhor compreensão da problemática vocacional dos indivíduos e auxiliou o desenvolvimento de propostas de intervenção cada vez mais eficazes. No entanto, algumas ressalvas são necessárias no intuito de estimular o aprimoramento das possibilidades da avaliação psicológica no âmbito vocacional brasileiro, especificamente.

Trata-se da necessidade iminente de: a) qualificação dos instrumentos disponíveis, visto que muitos deles não estão, no momento, adequados às normas técnicas de qualidade propostas pelo CFP; b) aumento dos esforços para disponibilizar, no país, instrumentos já existentes e em uso internacionalmente, desde que devidamente validados e adaptados à realidade brasileira; c) preocupação dos cursos de formação em Psicologia em ensinar as diferentes possibilidades de avaliação em Orientação Profissional, deslocando o foco de ação do profissional da mera aplicação de instrumentos de interesses e aptidões, bem como apresentar aos futuros psicólogos as possibilidades e, principalmente, as limitações destes instrumentos; d) maior agilidade na divulgação e comercialização dos instrumentos desenvolvidos em pesquisas universitárias, que muitas vezes não chegam ao conhecimento dos profissionais de orientação.

Por outro lado, é preciso que os profissionais voltados ao campo aplicado estejam atentos às transformações teórico-práticas que a Orientação Profissional vem experimentando nas últimas décadas, a evolução dos métodos de intervenção e a mudança de perspectiva que se observou em relação à própria definição do que é escolha profissional e desenvolvimento de carreira. Somente dessa forma será possível aos profissionais fazer uma auto-avaliação de sua prática e aproveitar os instrumentos disponíveis naquilo que eles podem oferecer.

Em conclusão, a Orientação Profissional no Brasil precisa incorporar de maneira mais enfática, em suas teorias e práticas, aspectos relacionados à avaliação psicológica, independentemente da aborda-

gem utilizada. Em especial, a formação dos orientadores deve salientar a importância da avaliação como recurso que permite o planejamento das intervenções e a verificação do progresso obtido com o trabalho de orientação. Obviamente, avaliação psicológica não pode ser entendida apenas sinônimo de teste vocacional, como foi o caso décadas

atrás. O mundo do trabalho e da formação profissional mudou, assim como os indivíduos e suas necessidades de orientação. Analisar variáveis atualmente relevantes para a escolha profissional e o desenvolvimento de carreira deverá ser o papel da avaliação psicológica em orientação profissional, de modo que a otimizar a eficácia desta intervenção.

REFERÊNCIAS

- Achnich, M. (1991). *O BBT - Teste de Fotos de Profissões: Método projetivo para clarificação da inclinação profissional* (J. Ferreira Filho, Trad.). São Paulo: Centro Editorial de Testes e Pesquisas em Psicologia. (Original publicado em 1979).
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica* (7ª. ed., M. A. V. Verones, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas Sul. (Original publicado em 1997).
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho*. Campinas, SP: Cortez.
- Balbinotti, M. A. A., Marocco, A. & Tétréau, B. (2003). Verificação de propriedades psicométricas do Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 71-86
- Bardagi, M. P. (2002). *Os estilos parentais e sua relação com a indecisão profissional, ansiedade e depressão dos filhos adolescentes*. Dissertação de Mestrado não publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Bardagi, M. P. & Sparta, M. (2003). O uso do Teste Projetivo Omega (TPO) como instrumento diagnóstico em orientação profissional. *Avaliação Psicológica*, 3, 79-80.
- Bennet, G. K., Seashore, H. G. & Wesman, A. G. (2001). *Teste de Aptidões Específicas (DAT): Manual* (2ªed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Bessa, P. P. (1998). *Teste do Catálogo de Livros Bessa-Tramer: Manual*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Bohoslavsky, R. (1977). *Orientação vocacional: A estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Braga, G. L. (1993). *Bateria de Testes de Aptidão Geral (BTAG)*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Brown, D. & Brooks, L. (1996). Introduction to theories of career development and choice: Origins, evolution, and current efforts. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career development choice and development* (3ª ed., pp. 1-30). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação Profissional em grupo: Teoria e técnica*. Campinas: Editorial Psy.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede* (A era da informação: economia, sociedade e cultura, Vol.1). São Paulo: Paz e Terra.
- Cattani, A. D. (1996). *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes.
- Chartrand, J.M., Robbins, S.B., Morril, W.H. & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 491-501.
- Conselho Federal de Psicologia (2006). *Sistema de avaliação de testes psicológicos: Lista de testes aprovados*. Retirado em 18/07/06, do Psicologia Online no World Wide Web: <http://www.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm?lista2pb.cfm>
- Crites, J. O. (1974). *Psicologia vocacional* (N. Dottori & S. Vetrano, Trad.). Buenos Aires: Editorial Paidós. (Original publicado em 1969).
- Crites, J. O. & Hansen, J. I. C. (1974). Career maturity inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 21, 168-172.
- Del Nero, C. (1984). *Levantamento de Interesses Profissionais (LIP): Manual* (2ª ed.). São Paulo: Vetor.
- Devoet, B. & Gossuin, P. (2001). *Inventário de Auto-análise dos Interesses Profissionais (IAIP): Manual*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Fernandes, L. M. (1975). Inventário de Desenvolvimento Vocacional de Super (pesquisa experimental). *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*, 27, 18-42.

- Fernandes, L. M. (1980). A estrutura fatorial do Inventário de Desenvolvimento Vocacional de Super. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 32, 143-146.
- Fernandes, L. M. & Scheeffter, R. (1986). A construção do instrumento brasileiro de maturidade vocacional. *Arquivos brasileiros de Psicologia*, 38, 187-197.
- Freitas, E. (1973). Origens e organização do ISOP. *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*, 25, 7-76.
- Frischenbruder, S. L. (1999). *O desenvolvimento vocacional na adolescência: Autoconceito e comportamento exploratório*. Dissertação de mestrado não publicada, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Fuqua, D. R. & Hartman, B. W. (1983). A behavioral index of career indecision for college students. *Journal of College Student Personnel*, 24, 507-512.
- Gati, I., Osipow, S.H., Krausz, M. & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision Making Difficulties Questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.
- Geist, A. (s.d.). *Inventário Ilustrado de Interesses: Manual*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Holland, J. L. (1975). *Técnica de la elección vocacional: Tipos de personalidad y modelos ambientales* (F. P. López, Trad.). México: Trillas. (Original publicado em 1966).
- Jacquemin, A. (2000). *O BBT-Br - Teste de Fotos de Profissões: Normas, adaptação brasileira: Estudos de caso*. São Paulo: CETEPP.
- Jacquemin, A., Melo-Silva, L. L. & Pasian, S. R. (2002). O Burefsberlder Test (BBT): Teste de Fotos de Profissões em processos de orientação profissional. Em R. S. Levenfus & D. H. P. Soares. *Orientação vocacional e ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp.247-262). Porto Alegre: Artmed.
- Jones, L.K. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: A revision of the vocational decision scale – The Career Decision Profile. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 477-486.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. Em D. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. P. Jordaan, *Career development: Self-concept theory: Essays in vocational development* (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.
- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 239-244.
- Kuder, G. F. (2000). *Kuder – Inventário de Interesses: Manual*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Lassance, M. C. P. (1997). A orientação profissional e a globalização da economia. *Revista da ABOP*, 1, 71-80.
- Lassance, M. C. P. & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 13-19.
- Lisboa, M. D. (2002). Orientação profissional e mundo do trabalho: Reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. Em R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 33-49). Porto Alegre: Artes Médicas
- Lobato, C. R. P. S. (2001). *Maturidade vocacional e gênero: Adaptação e uso de instrumentos de avaliação*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Marocco, A. (1991). *L'influence du test visuel d'intérêts et de sa version verbale sur la cristallisation des projets professionnels durant l'adolescence*. Tese de doutorado não-publicada, Faculté des Études Supérieures, Université de Montreal. Montreal, Canadá.
- Marocco, A., Tétréau, B. & Trahan, M. (1984). La validez del TVITT para los estudiantes sur-brasileños. *Estudios Leopoldenses*, 20, 5-22.
- Melo-Silva, L. L. & Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: Avaliando resultados e processos*. São Paulo: Vetor.
- Minicucci, A. (1983). *Teste das Estruturas Vocacionais: Manual*. São Paulo: Vetor.
- Murray, H. A. (1995). *Teste de Apercepção Temática (TAT)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Neiva, K. M. C. (1999). *Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP): Manual*. São Paulo: Vetor.

- Neiva, K. M. C. (2002a). Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP). Em R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 239-246). Porto Alegre: Artmed.
- Neiva, K. M. C. (2002b). Teste de Frases incompletas para orientação profissional: Uma proposta de análise. Em R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 273-288). Porto Alegre: Artmed.
- Noronha, A. P. P., Freitas, F. A. de & Ottati, F. (2003). Análise de instrumentos de avaliação de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 287-291.
- Oliveira, I. D. (2000). O Teste Projetivo Ômega no diagnóstico em orientação profissional. Em I. D. Oliveira (Org.), *Construindo caminhos: Experiências e técnicas em orientação profissional* (pp. 275-296). Recife: Ed. Universitária da UFPE.
- Oliveira, I. D. (2002). Uma abordagem psicodinâmica do Teste Projetivo Ômega. Em R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp.225-238). Porto Alegre: Artmed.
- Oliveira, R. (s.d.). *Questionário Vocacional de Interesses (QVI): Manual*. São Paulo: Vetor.
- Osipow, S. H., Carney, C. G. & Barak, A. (1976). A Scale of Educational-Vocational Undecidedness: A Typological Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Ottati, F., Noronha, A. P. P. & Salviati, M. (2003). Testes psicológicos: Qualidade de instrumentos de interesse profissional. *Interação em Psicologia*, 7, 65-71.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pasquali, L. (1999). *TEP – Técnicas de exame psicológico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R. & Almeida, L. S. (2000). *Bateria de Provas de Raciocínio – BPR-5*. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Primi, R., Munhoz, A. M. H., Brighetti, 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, 451-463.
- Rainho, O. (2002). *Bateria de Testes de Aptidões Específicas: Manual* (2ªed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Rogers, C. R. (1942). *Counseling and psychotherapy: Newer concepts in practice*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rosas, P. (2000). Construindo caminhos: Uma abordagem histórica. Em I. D. Oliveira (Org.), *Construindo caminhos: Experiências e técnicas em orientação profissional* (pp. 15-34). Recife: EDUFPE.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly*, 43, 363-373.
- Savickas, M. L. (2000). Assessing career decision-making. Em C. E. Watkins & V. L. Campbell (Orgs.), *Testing and assessment in counseling practice* (pp. 429-477). New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.
- Scheffer, R. & Fernandes, L. M. (1984). Validade fatorial do Inventário de Maturidade Vocacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 36, 121-127.
- Scheffer, R., Mira, M. H. N., Rembowski, M. L. & Fernandes, L. M. (1979). O desenvolvimento de um instrumento brasileiro de maturidade vocacional baseado nas dimensões de Crites e Super. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 31, 187-189.
- Soares-Lucchiari, D. H. P. (1993). *Pensando e vivendo a orientação profissional* (2ªed.) São Paulo: Summus.
- Souza, S. P. (1995). Diagnóstico de orientação profissional: Uso do TAT. Em A. M. B. Bock (Org.), *A escolha profissional em questão* (2ª ed., pp.135-15). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Sparta, M. (2003a). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 1-11.
- Sparta, M. (2003b). *A exploração e a indecisão vocacionais em adolescentes no contexto educacional brasileiro*. Dissertação de mestrado não-publicada, Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983). Development of Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row Publishers.

- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (3ª ed., pp.121-178). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, , R. H., Jordaan, J. P. & Myers, R. A. (1979). *Career Development Inventory: School Form*. Palo alto: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, , R. H., Jordaan, J. P. & Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory: College Form*. Palo alto: Consulting Psychologists Press.
- Teixeira, M. A. P. & Magalhães, M. O. (2001). Escala de indecisão vocacional: Construção de um instrumento para pesquisa com estudantes do ensino médio. *Aletheia*, 13, 21-26.
- Teixeira, M. A P., Bardagi, M. P., Sparta, M. & Gomes, W. B. (2002). Aperfeiçoamento de uma escala de indecisão profissional [Resumo]. Em Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (Org.), *Anais, I Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão*. São Paulo, SP. Retirado em 26/01/2005, no word wide web: <http://crsp.org.br/congressocienciaeprofissao>.
- Tétreau, B., Marocco, A. & Trahan, M. (1989). O impacto educacional do Teste Visual de Interesses Tétreau-Trahan – TVITT – sobre o autoconceito vocacional de estudantes brasileiros. *Estudos Leopoldenses*, 25, 21-32.
- Thurstone, L. L., Angelini, A. L. & Angelini, H. R. C. (2002). *Inventário de Interesses Profissionais: Manual* (3ªed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Villas-Boas Filho, J. (s.d.). *TPO: Teste Projetivo Omega*. Rio de Janeiro: CEPA.

Recebido em: 01/08/2006

1ª Revisão: 01/12/2006

Aceite Final: 18/12/2006

Sobre os autores

Mônica Sparta é Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e docente do curso de Psicologia da Universidade Estácio de Sá (RJ).

Marúcia Patta Bardagi é Mestre e doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e docente do curso de Psicologia da ULBRA – Santa Maria (RS).

Marco Antônio P. Teixeira é Doutor em Psicologia e Professor Adjunto do curso de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.