

# Avaliação Psicológica em Processos Dinâmicos de Orientação Vocacional Individual

---

---

*Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento<sup>1</sup>*  
Pontifícia Universidade Católica, São Paulo

## RESUMO

Trata-se de um trabalho, fundamentado em textos teóricos e em ampla experiência profissional na área, que procura integrar a área da avaliação com a da orientação vocacional. A perspectiva considerada para a orientação vocacional com base na abordagem dinâmica, que considera a escolha da profissão e da carreira como multideterminada, incluindo aspectos subjetivos e objetivos. Quanto à utilização de testes psicológicos é feita uma argumentação, considerando a situação atual da avaliação psicológica e dos testes psicológicos em nosso país. No final do texto são apresentados argumentos para a integração dos instrumentos de medida, que podem contribuir para esclarecer o processo da escolha.

*Palavras-chave:* orientação vocacional; escolha de carreira; processo dinâmico; avaliação psicológica testes psicológicos.

## ABSTRACT: Psychological Assessment in Dynamic Processes of Individual Vocational Guidance

This study was based on theoretical texts and wide professional experience and proposes integrating the use of Psychological Assessment and Vocational Guidance. Vocational Guidance was grounded on the dynamic approach which assumes that career choice is influenced by several aspects, both subjective and objective. Psychological Assessment is argued for considering the Brazilian setting and the latest measures by the Federal Council of Psychology that regulates its use. The author proposes the use of Psychological Assessment which contributes to clarify the client's processes of career choice.

*Keywords:* vocational guidance; career choice; dynamic approach; psychological assessment.

## RESUMEN: Evaluación Psicológica en Procesos Dinámicos de Orientación Vocacional

Se trata de un trabajo, basado en textos teóricos y una vasta experiencia profesional en el área, que busca integrar la utilización de pruebas psicológicas con la orientación vocacional. La perspectiva considerada para la orientación vocacional es a partir del abordaje dinámico, que considera la elección de la profesión como multideterminada, incluyendo aspectos subjetivos y objetivos. En cuanto a la utilización de pruebas psicológicas, se hace una discusión respecto de la situación actual de la evaluación psicológica y de las pruebas psicológicas en nuestro país. Hacia el final del texto se presentan argumentos para la integración de los instrumentos de medida, que pueden contribuir en el proceso de elección, cuyo desafío es construir esta integración sin perder de vista la dinámica del proceso de orientación.

*Palabras claves:* Orientación vocacional; elección de carrera; proceso dinámico; evaluación psicológica; pruebas psicológicas.

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Faculdade de Psicologia. Rua Monte Alegre, 984, 05014-901, São Paulo, SP. Fone/Fax: (11) 3670-8940, (11) 3670-8320. Fax: (11) 3670-8151, (11) 3670-8041. E-mail: rsnascimento@puccsp.br

---

---

A Orientação Vocacional (OV), como qualquer outra modalidade de atendimento em Psicologia, comporta olhares múltiplos e diversas técnicas e modos de atuação, coerentes com seus pressupostos teóricos e metodológicos. Neste artigo será proposta uma forma de inserir o teste psicológico em um modelo dinâmico de orientação, a partir da conceituação teórica e da experiência profissional pessoal. Estamos denominando modelo dinâmico uma abordagem que leva em conta a participação ativa do orientando, a partir de um referencial teórico para compreender o processo de escolha que considera o sujeito em diversas dimensões, sejam as subjetivas ou objetivas, que inclui os aspectos sociais e do mundo do trabalho, mas cuja compreensão da pessoa fundamenta-se em conceitos teóricos da psicanálise. De acordo com a psicanálise o termo *dinâmico* “qualifica uma perspectiva que considera os fenômenos psíquicos como resultantes do conflito e da composição de forças que exercem uma certa pressão, forças que são, em última análise, de origem pulsional”. (Laplanche & Pontalis, 1967/1983, p. 165), contrapondo-se a uma concepção estática do inconsciente. Mas com relação ao próprio processo, consideramos que este também não deve ser estático. Ele deve pressupor movimento, mudança e criatividade (conforme definição do verbete por Houaiss, 2001), ou seja, as técnicas podem ser variadas, as sessões devem ter uma movimentação, incluir diversas atividades e, pelas intervenções do orientador, sofrer mudanças, bem como deve ser um processo que pode ou deve variar de acordo com cada orientando. E ainda, consideramos que a própria questão da escolha profissional também é dinâmica, por estar sujeita a mudanças.

O paradigma a ser apresentado já não é recente. Há mais de 30 anos Rodolfo Bohoslavsky (1971/1977) propôs o que denominou de “*estratégia clínica*”, muito difundida no Brasil, na qual o orientando saiu de uma posição passiva para uma ativa, processo de orientação no qual o indivíduo passou a ser auxiliado para realizar uma escolha reflexiva, consciente e autônoma. Como afirma Carvalho (1995), “a posição de encontrar um

diagnóstico e fornecer conselhos, foi substituída pelo auxílio ao autoconhecimento e a uma tomada consciente de posições e escolhas” (p. 32).

A respeito dos movimentos teóricos que favoreceram esta mudança, Carvalho (1995) acrescenta,

Freud e o movimento psicanalítico subsequente focalizando aspectos inconscientes e subjetivos; a terapia não-diretiva e a modalidade de aconselhamento proposto por Rogers e outros movimentos, como da escola behaviorista ou comportamental, enriqueceram a orientação vocacional com novas visões e novas técnicas de trabalho. (p.32).

Esta forma de trabalhar em OV também não é a única. Existem outros modelos para desenvolver esta modalidade de atendimento psicológico, especialmente em outros países e continentes. Mas, neste artigo, discorreremos sobre o modelo de OV, a partir da perspectiva apresentada, considerando-o uma tarefa complexa, que tem por objetivo oferecer um trabalho reflexivo em que a contribuição do profissional visa reconhecer os conflitos da pessoa, que podem envolver aspectos estruturais, dinâmicos, familiares, sociais, ou mesmo econômicos que podem interferir em suas decisões, sejam estes conflitos permanentes ou situacionais em sua vida. Como já afirmamos, o processo de OV “deve levar em conta o indivíduo como um todo e considerar o meio social que vive” e “entre os aspectos individuais, incluem-se processos cognitivos e afetivos, estruturais e dinâmicos da personalidade” (Nascimento, 2004, 32). Ou seja, a OV trabalha com as pessoas a partir de uma visão holística, de conhecimentos pluralistas e multidimensionais. Embora a OV possa ser oferecida a pessoas de todas as idades e em contextos variados, quem mais a procura são os adolescentes. Este fato implica em ter que lidar frequentemente também com as angústias próprias desta fase da vida neste processo (Nascimento, 2004).

O orientador tem um papel ativo, e o processo tem poucas regras fixas, determinadas, espe-

cialmente no atendimento individual. Diversos profissionais que trabalham na área consideram a entrevista um instrumento privilegiado neste processo. Este privilégio tem a ver com a história da OV, construída paralelamente à da Psicologia, que foi dando ênfase à entrevista psicológica, em detrimento ao uso dos testes psicológicos. Devemos considerar ainda que a OV foi ganhando um espaço de destaque na área da Psicologia e além de mostrar sua importância para as pessoas que dela necessitam, construiu um campo de conhecimentos complexos, pois o avanço trouxe uma contribuição mais profunda do processo da escolha, que vai além das questões acadêmicas, profissionais e econômicas. Este trabalho, de duração limitada, deve levar a pessoa a analisar a interação de diversos elementos de sua vida, compreender em que estes aspectos interferem em sua escolha e quais os conflitos que desencadeiam as dificuldades para escolher um curso ou uma profissão.

A OV faz interface com a psicanálise e esta teoria pode contribuir para compreensão das escolhas. Freud fez a conexão entre a pulsão e o desempenho profissional, utilizando-se do conceito de sublimação nas obras de 1905, 1910 e 1915 (Freud, 1905/1994; 1910/1994; 1915/1994) e Bohoslavsky (1971/1977) fez a conexão entre a profissão e a reparação, conceitos fundamentados na teoria de M. Klein, temas que não vamos discutir por não se tratar do objetivo deste trabalho (idéias a este respeito podem ser encontradas em Nascimento, 1995). A partir destes conceitos teóricos podemos compreender os aspectos dos processos de escolha cujo significado do objeto de uma opção profissional tem um sentido pessoal e profundo. De acordo com a psicanálise também podemos compreender escolhas cujo conflito centra-se na dinâmica intrapsíquica, como por exemplo, entre o id e superego, ou quando os mecanismos de defesa não estão sendo suficientes para elaborar determinados conflitos da esfera inconsciente e a ansiedade evidencia-se em um processo de escolha de profissão. Diversos outros processos e conflitos também podem estar na origem das escolhas profissionais, da mesma

forma que se manifestam nos demais aspectos das vivências pessoais.

Mais uma perspectiva de muita importância a considerar é que as escolhas não são construídas em um determinado momento, mas sim na história objetiva e subjetiva de cada um, ao longo da vida de uma pessoa, a partir de uma série de experiências cognitivas (sua escolaridade, tarefas que desempenha, etc.) e afetivas (relacionamentos familiares, sociais), identificações com figuras parentais, com os pares, com figuras idealizadas, além de toda uma construção e internalização dos valores transmitidos nas diversas etapas de sua vida. Apenas para esclarecer, a historicidade da escolha da profissão pode ser encontrada em textos de orientação teóricas diversas e por vezes contrárias, tais como na teoria desenvolvimentista de Donald E. Super (Super & Bohn, 1972), bem como na teoria sócio-histórica, tal como proposta por Ana Bock e Wanda M. de Aguiar (1995) e Silvio Bock (2002) e na proposta fundamentada na psicanálise, que referencia nosso trabalho e que se encontra em Nascimento (1995, 2004).

As várias experiências interagem de forma única e dinâmica em cada pessoa, em relação com uma dinâmica e estrutura de personalidade de forma não linear, construindo uma identidade vocacional. Esta identidade vocacional faz parte da identidade do indivíduo como um todo, que está em pleno processo de formação na adolescência, etapa da vida em que a maioria das pessoas procura a orientação. O processo de OV a ser apresentado acompanha esta referência conceitual a respeito da escolha profissional. Neste processo, não direto, cabe ao psicólogo compreender a dinâmica da escolha e compete ao indivíduo tomar suas decisões.

### **O Processo de Orientação Vocacional**

Para realizar este trabalho, temos que escolher, inicialmente, um referencial teórico e desenvolver uma estratégia de atendimento coerente com ele. Temos resistido a apresentar estratégias e formas de atendimento com receio de cristalizá-las e torná-las mecânicas. Contudo, algumas diretrizes têm sido utilizadas e já foram

apresentadas pela autora (Nascimento, 1999, 2004), propondo algumas fases, a ser melhor definidas em cada atendimento, mas quase sempre presentes em um processo. O primeiro momento refere-se ao autoconhecimento, com o foco na escolha da carreira, mas tomando o indivíduo como um todo. Nesta etapa, o psicólogo deve colaborar para que o orientando possa desenvolver o máximo conhecimento possível relativo a suas características, projeto de vida e integrar este conhecimento com seu processo de escolha de profissão. Em um segundo momento, deve-se introduzir a informação sobre as profissões e por último, um momento de finalização, em que os conhecimentos desenvolvidos nas duas primeiras etapas devem ser integrados pelo orientando, com uma fundamental contribuição do orientador. Devemos salientar que estas 3 etapas não ocorrem obrigatoriamente e, quando ocorrem, não é necessariamente nesta ordem. Quanto ao número de sessões, costumamos trabalhar no processo individual com cerca de 10 sessões de 50 minutos. Este processo pode incluir ou não a aplicação de algum teste psicológico.

### Os Testes Psicológicos e a Avaliação Psicológica

Como afirma Gislene Macedo,

Discutir sobre as muitas questões que envolvem os testes psicológicos no Brasil é, de certa forma, discutir o eixo estrutural da Psicologia como ciência e profissão. Ao longo dos anos, a Psicologia foi-se legitimando como ciência em função da sua capacidade de descrever, prever e explicar comportamentos. A Psicologia não se resume a esse tipo de constructo. Sua episteme é muito mais complexa e diversificada. No entanto, no curso da história do conhecimento, a criação de instrumentos para avaliar os aspectos psicológicos de um sujeito veio corroborar essa visão de ciência comprobatória e abrir espaço e credibilidade para a Psicologia em suas intervenções. (2004, p. 7)

No início, o modelo do diagnóstico psicológico privilegiava atividades predominantemente classificatórias, centralizando suas conclusões sobre os resultados dos testes e não em uma apreensão integrada da pessoa. Esta visão apoiava-se no modelo médico-psicopatológico (Plaza, 1989) mais do que em uma abordagem integrada e dinâmica do indivíduo, em todas as suas dimensões. Ao se realizar um trabalho com uma proposta mais objetiva, deixavam-se de lado as relações do psicólogo e do cliente, bem como tratavam da aplicação de testes dando pouca atenção ao contexto em que ocorria. Apesar de existirem textos desta época nos quais já foi analisada a relevância de se considerar a entrevista, bem como as relações transferenciais e contra-transferenciais na avaliação psicológica, como é o caso, por exemplo, de Roy Schaffer, em seu livro de 1954 sobre o método de Rorschach, na orientação vocacional, predominou um tipo de atendimento no início, que Bohoslavsky (1971/1977) denominou de modalidade estatística, muito semelhante ao modelo classificatório do psicodiagnóstico.

No entanto, nas décadas de 70 e 80, este modelo passou a ser questionado, em decorrência dos debates a respeito do uso dos testes psicológicos, que ocorreram nos anos 60, 70 ou 80, década que foi distinta nos diversos países envolvidos com estas críticas. Podemos encontrar artigos com temas relativos ao questionamento a respeito dos testes em diversas comunicações da *International Test Commission (ITC)*, ou no *Journal of Personality Assessment principalmente das décadas de 70, 80 e 90*). Como exemplo, podemos citar a pesquisa internacional de Poortinga (1979) justamente com um levantamento a respeito dos questionamentos referentes ao uso dos testes em diversos países publicada no *Newsletter of the International Test Commission*. No *Journal of Personality Assessment* podemos localizar diversas referências sobre este assunto, tais como, os artigos de Weiner (1972, 1983) nos quais discorre sobre o futuro do psicodiagnóstico. No primeiro deles, são evidenciadas as críticas de algumas correntes teóricas da Psicologia em relação aos testes, e o autor, um clínico que se utiliza bas-

tante da avaliação psicológica, apresenta seus argumentos a favor desta atividade, e no segundo texto (1983), sua preocupação foi demonstrar que apesar das críticas da década anterior, o uso da avaliação psicológica continuava como uma atividade importante no campo da Psicologia. Outro artigo, publicado no *Journal of Personality Assessment*, é de Wade, Baker, Morton e Baker (1978), onde os autores apresentam o resultado de uma pesquisa em que levantam a frequência em que os testes continuavam a ser utilizados ou indicados por psicólogos dos Estados Unidos, e o levantamento foi realizado levando em conta as áreas da Psicologia em que estes profissionais atuavam.

Esta discussão levou a uma mudança no paradigma e a um declínio do uso dos testes. Com isto, a entrevista ganhou grande espaço na Psicologia. Esta perspectiva mais recente, também abriu espaço para a avaliação psicológica como um trabalho dinâmico e integrador da pessoa, bem como da pessoa em situação. Para realizá-la não é obrigatório o uso de testes psicológicos. Estes são instrumentos auxiliares da avaliação. Os testes são utilizados quando precisamos de material fidedigno, passível de reaplicação, que chegue a conclusões confiáveis em curto espaço de tempo para tomarmos decisões. Como já afirmamos,

os testes psicológicos são procedimentos sistemáticos de coleta de informações que iniciam o processo amplo e complexo de avaliação psicológica, com dados úteis e confiáveis. Existem várias formas de se obter informações tais como a observação direta, entrevistas, análise de documentos, e a testagem propriamente dita. Fica claro, então, que os testes psicológicos são uma das formas possíveis de se obter informações sobre as pessoas durante a Avaliação Psicológica. (Primi, Nascimento & Souza, 2004, p. 21).

Acreditamos, portanto, que podemos realizar avaliações psicológicas sem o uso de testes

psicológicos, mas muitas vezes necessitamos de produção que vá além da entrevista. Como encontramos nas considerações iniciais da resolução 07/2003 do Conselho Federal de Psicologia (CFP). (Conselho Federal de Psicologia, 2003).

A avaliação psicológica é entendida como o processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito dos fenômenos psicológicos, que são resultantes da relação do indivíduo com a sociedade, utilizando-se, para tanto, de estratégias psicológicas – métodos, técnicas e instrumentos. (Conselho Federal de Psicologia, 2003).

A avaliação psicológica do mesmo modo que a OV deve apoiar-se em conceitos referenciados em teorias psicológicas e não deve ser nunca realizada de forma mecânica, mas sempre levar em conta o caso individual, bem como o meio cultural em que está inserido. Não se deve nunca realizar uma interpretação de um teste de modo rígido, desconsiderando o singular de uma pessoa. Não podemos utilizar os dados numéricos como um padrão onde todos se encaixam, sem considerar as peculiaridades do caso. Como diz Weiner (2000), devemos também considerar em que as pessoas se parecem entre si, quanto observar em que se diferenciam umas das outras.

### Testes Vocacionais

Considerando-se os paradigmas da OV no Brasil, os testes foram, em determinado momento, praticamente abolidos do processo de orientação. A entrevista passou a ser o instrumento privilegiado, e aos antigos instrumentos utilizados para o “teste vocacional” restaram a desvalorização e o ostracismo. Pudemos acompanhar estas mudanças em nossa história profissional, mas também o declínio do uso dos testes em OV pode ser evidenciado pelo reduzido número de testes psicológicos específicos para a área, que chegaram ao CFP para serem avaliados de acordo com a Resolução CFP N.º 02/2003, que define e normatiza o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos instituída devido a, dentre outros motivos, pela



necessidade de aprimorar os instrumentos e procedimentos técnicos de trabalho dos psicólogos e de revisão periódica das condições dos métodos e técnicas utilizados na avaliação psicológica, com o objetivo de garantir serviços com qualidade técnica e ética à população usuária desses serviços. (Conselho Federal de Psicologia, 2003).

Esta avaliação faz considerações a respeito dos critérios de validade, precisão e normas, que levem em conta estudos recentes dos testes. As informações a respeito da situação dos testes em relação aos critérios estabelecidos encontram-se no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), hospedado no site referido acima.

Entre os testes recebidos, com indicação específica para a OV encontramos os seguintes: BBT-BR Masculino (Teste de Fotos de Profissão) (Achnich, 1991; Jacquemin, 2000); BBT-BR Feminino (Teste de Fotos de Profissão) (Achnich, 1991; www.pol.org.br/satepsi); EMEP – Escala de maturidade para a escolha profissional (Neiva, 1999); Quati (Zacharias, 2003), que foram considerados favoráveis. O Inventário de interesses Kuder (Kuder, s.d.), Inventário de Interesses de L.L. Thurstone (Thurstone, Angelini, & Angelini, 2002), a Bateria Fatorial CEPA (Centro Editor de Psicologia Aplicada, 2002 a), Bateria de testes de Aptidões Gerais II (BTAG II) (Centro Editor de Psicologia Aplicada, 2002 b), entre outros, foram considerados desfavoráveis. Gostaria de salientar que a conhecida bateria de habilidades DAT (Bennett, Seashore & Wesman, 2001) não foi apresentada para avaliação pelo editor. Os psicólogos com muitos anos de experiência profissional também irão notar que antigos instrumentos de interesses profissionais foram considerados desfavoráveis. Um dos grandes motivos para esta condição é que pesquisas com tais instrumentos não foram mais desenvolvidas, tornando-os obsoletos e a ausência de pesquisas talvez possa ser atribuída à pouca importância que se estava dando aos testes, o que se tornou um círculo vicioso. Encontramos um artigo recente sobre o tema, a saber, *Análise*

*de instrumentos de avaliação de interesses profissionais* (Noronha, 2003).

No entanto, podemos observar que testes para OV continuam a ser publicados no exterior, como podemos encontrar, entre outros, a versão atualizada do DAT (DAT 5) (Bennet, Seashore & Wesman, 2005), ou o VPI (Vocational Preference Inventory) (Holland, citado por PAR, 2006). Cabe também citar que no Brasil, novos instrumentos estão em construção, como é o caso de uma técnica projetiva com fotos, específico para OV apresentado em tese de doutorado (Barros, 2004) e novas pesquisas estão em andamento para adaptação de novos testes para a realidade brasileira ou atualização de antigos instrumentos já utilizados no Brasil, como é o caso do BTAG II, de acordo com informações do CFP (Conselho Federal de Psicologia, 2007), embora os testes ainda não estejam aprovados e publicados. Esta condição pode indicar que alguma mudança esteja ocorrendo com relação ao uso dos testes em OV.

Apesar de serem poucos os instrumentos específicos para a OV disponíveis no momento, podemos incluir alguns testes atuais que são favoráveis, cuja finalidade não é exclusiva para a OV, mas por seus objetivos podem ser incluídos neste processo. Entre eles, podemos citar o BPR-5 (Bateria de Provas de Raciocínio - Formas A e B) (Almeida & Primi, 2000). E mais, para a finalidade da nossa prática profissional, pode-se incluir qualquer teste psicológico. Não precisamos ficar presos apenas aos testes específicos à OV, mas diversos testes podem ser utilizados em uma OV, dependendo do propósito da avaliação e da sua indicação. Entre estes, podemos incluir as escalas Wechsler (WISC ou WAIS) (Wechsler, 2002, 2004), ou qualquer outro teste de inteligência (desde que válidos) e mais os de personalidade, como o TAT (Murray, 1943/2005), HTP (Buck, 2003), Rorschach (1921/2006) entre outros.

### **O teste na Orientação Vocacional. Por que não?**

Retomando o que dissemos anteriormente, nosso instrumento privilegiado é a entrevista. Na OV ela proporciona a “recolha de informações e à intervenção dela decorrente” (Leitão & Ramos,

2004, p. 45). De acordo com estas autoras, a entrevista também exerce um importante papel na avaliação no processo de OV. Podemos exprimir, em outras palavras, dizendo que a entrevista coleta informações, avalia e faz intervenções, ou seja, na OV, as entrevistas podem ocorrer tanto para obter informações do orientando, como para fazer as interpretações possíveis e necessárias, para que a pessoa possa ampliar sua percepção a respeito de si mesma. Retornando a Bohoslavsky, isto corresponde à sua proposta do método clínico, em que sintetiza como o “VER, PENSAR E ATUAR”. (Bohoslavsky, 1971/1977, p. 40). Na OV a entrevista tem finalidades variadas, entrevistas de levantamento de informações, entrevistas que podemos chamar de diagnósticas, entrevistas de devoluções, a partir de interpretações pontuais, considerando-se as peculiaridades do sistema teórico escolhido, entrevistas de informações profissionais, etc.

A entrevista também é elemento fundamental uma vez que no processo de OV ela auxilia a identificar o motivo (manifesto ou latente) que leva a pessoa a procurar nosso serviço para resolver sua dificuldade; quais são seus conflitos predominantes; que procedimentos devemos escolher para realizar a orientação com um caso individual. Ela torna o processo dinâmico. Ela auxilia no diagnóstico. Além disto, a entrevista, de acordo com diversos autores, pode colaborar no trabalho de elaboração do orientando, para que ele possa construir a sua identidade vocacional, elaborar os conflitos e fazer suas escolhas.

Como vemos, por meio da entrevista podemos tornar o nosso processo dinâmico, tal como propusemos no início do artigo e transferir a responsabilidade da escolha para o orientando. O desafio é manter a dinâmica do processo e utilizar os testes ao mesmo tempo. Como utilizar os testes sem cair na chamada modalidade estatística?

Mais uma vez vamos retornar a Bohoslavsky (1971/1977). De acordo com este autor, “a proposição diagnóstica que esboçamos e a ênfase que atribuímos à importância da análise da primeira entrevista poderiam conduzir a um erro quanto à desvalorização dos testes mentais como fonte de informação” (p.112).

Portanto, a utilização de uma abordagem dinâmica em OV não implica necessariamente no desuso dos testes psicológicos. No entanto, a utilização deve ser cuidadosa, refletida e “*nunca substituir a função do psicólogo*” como também afirma Bohoslavsky (1971/1977, p.112).

Para uma boa utilização dos testes, o que vem sendo amplamente considerado pelo CFP, também já foi advertido por Bohoslavsky, ou seja, “supõe que se conheça seus fundamentos teóricos e suas características de validade, fidedignidade, como também se saiba para que são aplicados” (1971/1977, p.112).

Para discorrer nesta direção vamos trazer um pouco da nossa experiência profissional no atendimento individual.

Em primeiro lugar, gostaríamos de afirmar que existem clientes que não conseguem acompanhar um processo de OV fundamentado no modelo proposto no início deste artigo. São jovens ou adultos muito comprometidos psicologicamente e que apresentam sérias dificuldades para realizar uma escolha autônoma e consciente, com reduzida capacidade para elaborar todas as questões necessárias para acompanhar este processo em curto espaço de tempo. Nestes casos costumamos propor um processo de OV, inicialmente baseado em testes psicológicos variados, especialmente para avaliar os recursos positivos, como por exemplo, relativos à sua capacidade intelectual, ou avaliar o grau de adequação da percepção da realidade, a capacidade de conduzir seu pensamento sem a presença de transtornos nesta esfera, ou para uma autopercepção adequada, avaliar a ausência de distúrbios significativos de humor, ou outras manifestações que possam contribuir para que estas pessoas venham a se preparar e possam vir a exercer uma atividade profissional de forma satisfatória. Os testes geralmente são aplicados assim que estabelecido um bom vínculo e obtidas as informações fundamentais para sua aplicação. Após esta etapa inicial, definimos a melhor estratégia para continuar a orientação vocacional. Contudo, estes casos compõem a minoria dos que nos procuram. Por isto daremos mais atenção aos demais casos, os mais habituais.

Em diversas ocasiões já trabalhamos apenas a partir de entrevistas e, especialmente em atendimentos supervisionados pela autora, notamos maior facilidade do supervisionando a aderir este modelo. No entanto, em inúmeros atendimentos tivemos a convicção da falta de alguma informação que apenas o resultado de um teste poderia fornecer em tempo breve e com segurança, como mencionado acima. Estas informações podem se referir, por exemplo, a uma habilidade específica, que nem sempre o orientando é capaz de avaliar por meio de sua experiência, como diversas vezes encontramos entre os desejosos de optar por um curso onde lidar com relações espaciais é um fator importante, tal como a arquitetura; outras vezes, uma questão de personalidade que pode tomar muito tempo para ser investigada por meio de entrevistas, pode ser perscrutada de forma sistemática e profunda por meio de uma técnica projetiva; também podemos avaliar, por meio de técnicas específicas da OV, ou mesmo por instrumentos para avaliação da personalidade, o grau de maturidade para que alguém, aparentemente incapaz de tomar sua decisão; ou ainda, pessoas cuja dúvida entre várias opções profissionais de áreas diversas, cuja solução poderia levar muito tempo, e uma técnica de investigação de interesses poderia contribuir para resolver esta dúvida. Ou seja, informações importantes para que o orientando possa, a partir delas, fazer suas escolhas.

Tais informações obtidas por meio de testes psicológicos podem também contribuir para cumprirmos com o que mencionamos a respeito do limite de tempo do processo de orientação vocacional, que deve ser breve. Além do modelo teórico, esta brevidade também é necessária porque o nosso cliente quase sempre necessita desta resposta em curto prazo. Diversamente dos processos de psicoterapia, não podemos esperar o “*timing*” até conseguir a compreensão de determinados mecanismos importantes para realizar o que denominamos autoconhecimento.

Pensamos que os testes também seriam os instrumentos adequados para buscar as informações necessárias para ampliar aspectos relacionados ao autoconhecimento e à compreensão do conflito. O conflito, aqui mencionado, é, aparentemente, quase sempre a respeito da escolha de uma entre

várias profissões, mas que podemos compreender como se tratando de ser manifestações de características diversas de sua dinâmica psíquica, como assinalamos no início do texto, por exemplo, entre instâncias psíquicas (id x superego), ou amor e rivalidade relativos a figuras parentais, bem como relativos a valores adquiridos no decorrer de sua existência que podem entrar em contradição e acarretar conseqüências no momento em que os adolescentes, ainda não totalmente seguros, fazer suas escolhas. Por vezes esses valores que entram em contradição são originados por diferenças entre valores familiares e de outros grupos de referência. Podem também se referir a divergências entre os valores próprios e os familiares. Estes conflitos entre valores são muito comuns na adolescência, no processo de formação da própria identidade.

Deve-se ter em conta que os testes não ajudam diretamente na resolução do conflito, mas sim na compreensão dos mesmos. A elaboração destes conflitos levaria em certas situações muitos anos de análise para serem trabalhados a partir de livre associação, contudo, já temos verificado uma grande contribuição para a tomada de decisão a respeito da carreira a seguir, a partir de sua explicitação.

No entanto, à primeira vista, é possível considerar que entrevistas utilizadas de maneira dinâmica e sessões de aplicação de testes, utilizados em momentos consecutivos poderiam comprometer o enquadre do atendimento. Entendemos por enquadre, como Bleger (1972), o estabelecimento de algumas variáveis constantes no trabalho. Entre estas condições estão o estabelecimento de horários, a previsão do tempo do processo, o estabelecimento de honorários pelo trabalho, como muito se tem comentado nos meios profissionais. Mas também estão incluídos no enquadre, o modo pelo qual vamos trabalhar e ainda, o tipo de vínculo que vamos criar com o orientando, ou como denomina Bleger, “atitude técnica e papel do entrevistador” (Bleger, 1972, p.15). Tomando estas últimas questões, sessões de aplicação de teste têm uma configuração diversa das entrevistas semi-dirigidas que costumamos realizar nos processos de OV. Nas entrevistas, mais livres, há uma participação mais intensa em sua condução,



por parte do orientando, enquanto que nas entrevistas de aplicação de testes, o psicólogo toma para si a condução das atividades propostas. O processo reflexivo também fica alterado com a introdução de um teste, que pode ser visto como um instrumento que substitui este processo. Por isto, é importante que o psicólogo-orientador movimente-se com clareza para exercer seu papel adequadamente em ambas as situações.

Um outro ponto a se considerar é relativo à expectativa de muitos orientandos quanto a receber respostas que garantam a decisão correta e uma possível idealização de que isto será conseguido por meio dos resultados dos testes. É importante que o orientador desmistifique esta expectativa em relação aos testes, para que o orientando compreenda bem qual a verdadeira razão de aplicá-los e em que estes poderão contribuir. Portanto, ao tomar a decisão de se utilizar testes devemos estar atentos para que estes venham a contribuir para o processo, tomando alguns cuidados, antes da utilização do instrumento de avaliação psicológica.

- Em primeiro lugar, ao decidir pela aplicação de qualquer dos testes necessários, nós psicólogos temos que, primeiramente ter clareza do que estamos realizando e nos questionar quanto ao que pretendemos com a introdução deste instrumento.
- Eticamente também é necessário que o orientando seja esclarecido, quanto ao que podemos acrescentar ao processo com a utilização do instrumento.
- Devemos desconstruir a fantasia de que um teste pode trazer “a” resposta que ele não conseguirá por seu esforço reflexivo.
- Temos ainda que nos certificar sobre qual é o melhor instrumento para contribuir com as informações que consideramos necessárias, ou seja, a escolha do instrumento deve ser fundamentada nas informações contidas nos manuais dos testes. Será este o melhor instrumento para responder às minhas necessidades?
- Qual é o melhor momento para realizar a aplicação de um teste? Por nossa experiência não indicamos a utilização de um teste no início de um processo. Antes disso deve-se analisar bem

o caso, estabelecer o vínculo, compreender sua dinâmica e o significado de sua procura para a OV.

- O profissional que decide pelo uso do instrumento tem bom domínio e capacitação para utilizá-lo? Na hora da escolha de um teste devemos estar preparados para esta tarefa em termos de conhecimento e habilidade.
- Ao estabelecer um contrato de trabalho, consideramos importante informar que testes podem ou não ser aplicados, dependendo de haver necessidade, mas se aplicados seus resultados não trarão as respostas, apenas mais informações a respeito do orientando. Este esclarecimento contribui para que, por um lado, o orientando não considere que ao não aplicar testes, não lhe demos toda a assistência e por outro lado, não crie fantasias, como por exemplo, de que introduzimos o teste porque não estamos conseguindo obter as informações necessárias ou que ele possui alguma “patologia” que precisa ser melhor investigada.

Tendo em vista que não vamos utilizar o teste mecanicamente, a seguir proponho definir alguns pontos a se considerar para o manuseio dos resultados no processo, sem fugir ao enquadre da orientação.

O primeiro ponto a levar em consideração é que não haverá um momento de entrevistas, um de testes e um de devolução de resultados. Estes devem ir sendo discutidos no decorrer das entrevistas e não são resultados finais para o orientando levar consigo. Os resultados dos testes, trabalhados no decorrer do processo e integrados ao seu auto-conceito, devem auxiliar o orientando a compreender em que podem contribuir para sua escolha profissional. Portanto, assim que realizado o teste, seus resultados devem ser comunicados mesmo no meio do processo, para ampliar o conhecimento que o orientando pode ter de si mesmo. Também o conteúdo desta comunicação deve-se associar aos demais conhecimentos que já foram elaborados no processo, ou seja, a informação dos resultados deve ser integrada aos demais aspectos considerados para a escolha da profissão.

Muitas vezes o teste pode não contribuir diretamente para a escolha, mas para compreender

a origem da dificuldade da escolha. Este emprego do teste, algumas vezes pode ser realizado na fase inicial de um processo (após apenas algumas sessões, mas quando já tivermos um bom vínculo estabelecido e compreendido a demanda do caso), mas também pode ser utilizado no meio do processo, quando vemos que o orientando não está conseguindo evoluir em seu trabalho. Ou seja, não há o momento correto para a aplicação de teste(s). Depende do(s) teste(s) escolhido(s), do caso em andamento e de sua evolução.

A título de exemplificação, vamos trabalhar com estas idéias, ainda que não em situações reais (em função destas idéias terem sido desenvolvidas em experiência clínica profissional e não em pesquisa, não temos permissão para divulgar dados de clientes) para vermos como este procedimento tem sido conduzido por nós. Estes dados foram criados a partir de uma série de casos atendidos ou supervisionados. Suponhamos um jovem que está terminando seu curso colegial, mas com muitas dificuldades acadêmicas, com todas suas notas muito próximas à média e talvez até, sendo aprovado pelo conselho de classe, e já tendo apresentado dificuldades em outras séries de sua formação, com reprovações ou recuperações. Talvez seja interessante aplicarmos um WAIS (Wechsler, 2004), ou WISC (Wechsler, 2002) (a escolha por um destes dois testes deve ser feita tomando-se em consideração a idade do orientando) antes de continuar as reflexões a respeito da escolha propriamente dita, uma vez que é importante detectar a origem de suas dificuldades escolares. Assim que o teste for avaliado, devemos retornar estes resultados para o orientando, de preferência na sessão seguinte ao término da aplicação, salientando os pontos de dificuldade e os de maior facilidade. Tendo assegurado que houve a compreensão por parte do orientando, vamos verificando com ele o que deve ser feito para superar estas dificuldades e vamos também refletindo a respeito das carreiras onde ele terá maior dificuldade e maior facilidade. Não podemos nos esquecer que o teste traz um resultado do desempenho que ele é capaz naquele momento e situação. Mas o próprio resultado possivelmente poderá indicar a que se referem algumas de suas deficiências e se será possível

realizar alguma intervenção para superá-las. Os resultados também podem indicar se há alguma probabilidade das dificuldades serem provenientes de problemas emocionais, ansiedade, insegurança etc. ou de dificuldades neuropsicológicas. Mas, como já afirmamos, para conseguir levantar estas hipóteses é necessário que haja alguma prática no manuseio do teste. Estas informações deverão se associar à representação de sua auto-imagem, às expectativas que tem sobre de si mesmo e às expectativas que a família tem a seu respeito. Possivelmente este suposto jovem deve apresentar uma baixa auto-estima, o que costuma acontecer com estudantes que apresentam baixo desempenho escolar, o que, por sua vez, costuma ter grande interferência nas escolhas profissionais. Além de trabalhar as questões da auto-imagem, vamos também refletir sobre as opções que ele já tinha em mente e aquelas que poderá construir neste momento, a partir dos conteúdos que vamos trabalhar a partir dos resultados do teste.

Uma outra situação pode ser encontrada em algum caso, em que o desejo de escolher uma determinada profissão vem acompanhado de desculpas e intelectualizações justificando a não opção, justificativas estas que não nos convencem, e que também podem transformar as próprias sessões cansativas, com resistências por parte do orientando, com reações contra-transferenciais negativas, que tornam o processo desinteressante e pouco motivador para dar continuidade. Em situações como esta, pensamos que a aplicação de um teste como o TAT pode fornecer material para a compreensão desta resistência. A partir da discussão dos pontos importantes, especialmente daqueles que tem um sentido para a escolha da profissão, temos observado que o prosseguimento do caso fica mais livre e muitas vezes temos conseguido até mesmo elaborar algumas das dificuldades no decorrer do próprio processo de OV. Muitas vezes o medo de aproximar-se de questões importantes inviabiliza a escolha de uma profissão. Em algumas ocasiões encontramos este tipo de problema em casos de pessoas que já haviam feito uma escolha e que nos procuram para, segundo suas palavras, “não tornar a realizar uma escolha errada”, mas cuja hipótese mais provável era a dificuldade de fazer uma “boa” escolha por causa dos conflitos envolvidos. A partir

da discussão da nossa compreensão do caso, obtida por meio do teste, pudemos continuar as sessões, com um conhecimento muito mais amplo e com maior possibilidade de uma escolha adequada, refletida e livre de conflitos.

Acreditamos ter esclarecido o modo com que costumamos trabalhar com as informações obtidas em testes no decorrer do próprio proces-

so, construindo os argumentos que o orientando deverá elaborar para chegar à escolha de sua carreira ou profissão. Consideramos que, tomando os cuidados sugeridos neste artigo, podemos introduzir um teste sem perder a dinâmica de um processo, com a possibilidade de contribuir para informações bem fundamentadas em uma orientação vocacional.

## REFERÊNCIAS

- Achtnich, M. (1991) *BBT – Teste de Fotos de Profissões: método projetivo para a clarificação da escolha profissional*. (J. Ferreira Filho, trad.). São Paulo: CETEPP.
- Almeida, L. S. & Primi, R. (2000). *Bateria de Provas de Raciocínio – BPR-5*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Barros, D.T.R. (2004). *Estruturação de uma técnica projetiva de interesses para orientação profissional de adolescentes – TEPI*. Tese de Doutorado não publicada, Curso de Pós-Graduação em Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Bennet, G. K., Seashore, H. G. & Wesman, A. G. (2001). *Teste de Aptidões Específicas (DAT): Manual* (2.ed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Bennet, G.K., Seashore, H.G. & Wesman, A. G. (2005). *Test de Aptitudes Diferenciales 5*. Retirado em 03/12/2006, no World Wide Web: <http://www.teaeditions.com>
- Bleger, J. (1972). *Temas de psicologia: Entrevista y grupos*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Bock, A. M.B. & Aguiar, W.M.J. (1995). Por uma prática promotora da saúde em Orientação vocacional. Em A. M. B. Bock (Org.), *A escolha profissional em questão* (pp. 9-23). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bock, S.D. (2002). *Orientação Vocacional: Abordagem sócio-histórica*. São Paulo: Cortez Editora.
- Bohoslavsky, R. (1977). *Orientação Vocacional : A estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes. (Original publicado em 1971).
- Buck, J. N. (2003). *Casa, árvore e pessoa: Técnica Projetiva de Desenho - HTP*. São Paulo: Vetor.
- Carvalho, M.M.M.J. de (1995). *Orientação Profissional em grupo: Teoria e técnica*. São Paulo: Editorial Psy.
- Centro Editor de Psicologia Aplicada. (2002a). *Bateria de Testes de Aptidões Específicas: Manual* (2ªed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Centro Editor de Psicologia Aplicada. (2002b). *Bateria de Testes de Aptidões Gerais II (BTAG II)*. Rio de Janeiro: CEPA. Retirado em 03/12/2006, no World Wide Web: <http://www.pol.org.br/satepsi>.
- Conselho Federal de Psicologia (2003). *Resolução nº 7/2003*. Retirado em 15/07/2006, no Word Wide Web: <http://www.pol.org.br/legislacao/doc/resolucao20037.doc>.
- Conselho Federal de Psicologia (2007). *Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos*. Retirado em 05/01/2007, no Word Wide Web: <http://www.pol.org.br/satepsi>.
- Freud, S. (1994). Tres Ensayos para uma teoria sexual (J.L. Etcheverry, Trad.). Em *Obras Completas*. (Vol. 7, pp.109-222). Buenos Aires: Amorrortu Editores. (Original publicado em 1905)
- Freud, S. (1994). Um Recuerdo infantil de Leonardo da Vinci (Etcheverry, J.L. Trad.). Em *Obras Completas* (Vol. 11, pp 53-127). Buenos Aires: Amorrortu Editores. (Original publicado em 1910)
- Freud, S. (1994). Pulsiones y destinos de pulsión (Etcheverry, J.L.Trad.). Em *Obras Completas* (Vol. 14, pp. 105-134). Buenos Aires: Amorrortu Editores. (Original publicado em 1915).
- Houaiss, A. (2001). *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Jacquemin, A. (2000). *O BBT- Br Teste das fotos de Profissões – Normas, Adaptação Brasileira, Estudos de Caso*. São Paulo: CETEPP.
- Kuder, J.F. (s.d.). *Inventário de Interesses- Forma CH – Vocacional*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Laplanche, J & Pontalis, J. B. (1983). *Vocabulário de psicanálise*. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora. (Original publicado em 1967).

- Leitão, L.M. & Ramos, L. (2004). A Entrevista em Orientação Escolar e Profissional. Em L.M. Leitão (Org.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 45-75). Coimbra: Quarteto.
- Macedo, G. (2004). *Avaliação dos testes Psicológicos: SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Murray, H.A. (2005). *Teste de Apercepção Temática*. São Paulo: Casa do Psicólogo. (Original publicado em 1943).
- Nascimento, R.S.G.F. (1995). Sublimação, reparação e a escolha profissional. Em Bock, A. M. B. (Org.), *A escolha profissional em questão* (pp. 119-133). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nascimento, R.S.G.F. (1999). A prática clínica da orientação vocacional. Em Universidade Presbiteriana Mackenzie (Org), *Anais, II Encontro sobre Psicologia Clínica* (Vol. 1, pp.56-59). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Nascimento, R.S.G.F. (2004). Adolescência, identidade e escolha profissional: Relato de uma experiência e seu referencial teórico. *Psicologia Revista*, 13 (1), 31-39.
- Neiva, K. M. C. (1999) – *Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP)*. São Paulo: Vetor Editora Psicopedagógica.
- Noronha, A.P. (2003). Análise dos Instrumentos de avaliação de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19 (13), 287-291. Retirado em 09/07/2006, do Scielo Brasil (Scientific Electronic Library Online), no World Wide Web: <http://www.scielo.br/prc>.
- PAR (Psychological Assessment Resources, Inc) (2006). *Catalog of Professional Testing Resources*, 29 (5).
- Plaza, M. (1989). La psychologie clinique: Les enjeux d’une discipline. Em R. D’Allonnes (Ed.), *La Démarche Clinique en Sciences Humaines: Documents méthodes, problèmes*. Paris: Dunod.
- Poortinga, Y.H. (1979) Objections Against the use of Tests: The results of an International Survey. *Newsletter of the International Test Commission*, 11, 3-12.
- Primi, R., Nascimento, R.S.G.F. & Souza, A.S. (2004). *Avaliação dos testes Psicológicos: SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Rorschach, H. (2006) *Psychodiagnostik/Psychodiagnostics : Tafeln/Plates*. Bern: Hans Huber. (Original publicado em 1921).
- Schafer, R. (1954). *Psychoanalytic Interpretation in Rorschach Testing: Theory and Application*. New York: Grune & Stratton.
- Super, D.E. & Bohn, M. J. Jr. (1972). *Psicologia Ocupacional* (E. Nascimento & J.F. Santos, Trads). São Paulo: Atlas. (Original publicado em 1970).
- Thurstone, L. L., Angelini, A. L. & Angelini, H. R. C. (2002). *Inventário de Interesses Profissionais: Manual* (3.ed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Wade, T. C., Baker, T.B., Morton, T. L. & Baker, L.J. (1978). The status of psychological testing in clinical psychology: Relations between Test Use and Professional Activities and Orientations. *Journal of Personality Assessment*, 42, 3-9.
- Wechsler, D. (2002). *Escala de Inteligência Wechsler para crianças* (3ª ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Wechsler, D. (2004). *Escala de inteligência Wechsler para adultos - WAIS - III*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Weiner, I.B.(1972). Does psicodiagnosis have a future? *Journal of Personality Assessment*, 36, 534-546.
- Weiner, I.B.(1983). The Future of Psicodiagnosis Revisited, *Journal of Personality Assessment*, 47, 451-461.
- Weiner, I.B. (2000). *Princípios da interpretação do Rorschach*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Zacharias, J.J. de M. (2003) – *Quati – Questionário de Avaliação Tipológica – Versão II*. São Paulo: Vetor.

Recebido: 26/07/06

1ª Revisão: 10/01/07

Aceite final: 09/03/07

#### Sobre a autora

**Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento** é professora adjunta da Faculdade de Psicologia da PUC-SP. Doutora em Psicologia Clínica. Vice-diretora e supervisora em Psicodiagnóstico e em Orientação Vocacional, no Aprimoramento Clínico Institucional da Clínica Psicológica “Ana Maria Poppovic” da Faculdade de Psicologia da PUC-SP. Membro da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do Conselho Federal de Psicologia.