

APROPRIAÇÕES DE INSTRUMENTOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, VOCACIONAL E DE CARREIRAS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

Frederico Azevedo Alvim Assis¹
Gabriela Carvalho Mizuno Alves²

RESUMO

Dentre as opções de carreira para futuros psicólogos, se insere a alternativa de orientarem profissionais sobre desenvolvimento de carreiras (contribuindo, assim, para alinhar expectativas pessoais com os propósitos das organizações). O objetivo deste estudo se concentrou em apresentar como instrumentos são aplicados para se promover práticas relativas à "Orientação Profissional", "Orientação Vocacional" e "Orientação de Carreiras", especialmente sobre como possam contribuir para a Gestão de Pessoas na formação de quadros de funcionários nas empresas. Esses processos, embora frequentemente utilizados de forma intercambiável, possuem focos específicos. É recomendável, para tais orientações, se basear em proposições de diferentes áreas (a exemplo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e da Gestão Estratégica de Pessoas). Para a prática do psicólogo que desenvolva processos de orientações, existem instrumentos, devidamente aprovados pelo SATEPSI (Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos) para viabilizar intervenções e avaliações sobre como decidir sobre a escolha, a definição e o desenvolvimento de carreiras. Assim, foram analisadas as proposições e propósitos para a aplicabilidade dos instrumentos: QUATI, Escala de Maturidade para a Escolha Profissional, Escala EAE-EP, Coleção Avaliação dos Interesses Profissionais, Guia de Orientação Profissional e de Carreira, e TDP. É imprescindível compreender como tais instrumentos são empregados para que futuros psicólogos ofereçam suporte eficaz em diferentes fases da vida profissional de seus clientes, ajudando-os a alcançar satisfação e realização em suas trajetórias, bem como possibilitando escolhas condizentes com os perfis dos futuros profissionais que ingressarão nas organizações. Esse estudo contribui, assim, para sugerir perspectivas preventivas sobre como compreender novas composições das forças de trabalho, atribuídas à área da Gestão de Pessoas.

Palavras-chave: Desenvolvimento de Carreiras; Psicologia Organizacional; Testes Psicológicos; Gestão de Pessoas.

¹ Professor dos cursos de graduação de Psicologia no Centro Universitário Araguaia (UniAraguaia), da Faculdade Unida de Campinas (FacUnicamps) e da Faculdade Éper. Doutorando em Psicologia pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ), especialista em Gestão de Negócios em Turismo pela Universidade de Brasília (UnB), administrador de empresas pela Faculdade Machado Sobrinho e psicólogo pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

² Coordenadora e professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Araguaia (UniAraguaia). Doutoranda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Mestra em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Especialista em Avaliação Psicológica pela Dalmass Curso (DALMASS-Goiás). Especialista em Docência do Ensino do Superior pela Faculdade Brasileira de Educação e Cultura (FABEC-Go). Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

APPROPRIATIONS OF PROFESSIONAL, VOCATIONAL, AND CAREER GUIDANCE INSTRUMENTS FOR PEOPLE MANAGEMENT

ABSTRACT

Among the career options available to future psychologists, one viable alternative is to guide professionals in career development, thereby aligning personal expectations with organizational goals. This study aimed to present how various instruments are applied to promote practices related to "Professional Guidance," "Vocational Guidance," and "Career Guidance." Although these processes are often used interchangeably, they have distinct focuses. For such guidance practices, it is advisable to rely on theoretical propositions from different fields, such as Organizational and Work Psychology and Strategic People Management. For psychologists engaged in guidance processes, specific instruments approved by SATEPSI (Psychological Testing Assessment System) are available to facilitate interventions and evaluations regarding decision-making in career choice, definition, and development. Thus, this study analyzed the propositions and applicability of the following instruments: QUATI, the Maturity Scale for Professional Choice, the EAE-EP Scale, the Professional Interests Assessment Collection, the Professional and Career Guidance Guide, and the TDP. Understanding how these instruments are employed is essential for future psychologists to provide effective support at different stages of their clients' professional lives, helping them achieve satisfaction and fulfillment in their careers while enabling choices aligned with the profiles of future professionals entering organizations. This study contributes by suggesting preventive perspectives on how to understand new workforce compositions, particularly within the field of People Management.

Keywords: Career Development; Organizational Psychology; Psychological Tests; People Management.

INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda as práticas de orientação profissional, vocacional e de carreira, destacando a importância de processos de orientação nas transições de vida, principalmente no ingresso de jovens ao mercado de trabalho e no desenvolvimento de trajetórias profissionais, viabilizando analisar como orientações profissionais eficazes contribuem para a eficácia de processos seletivos de emprego. A partir da perspectiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho, a orientação é vista como um suporte essencial para o alinhamento de expectativas pessoais com as demandas das organizações, contribuindo para o desenvolvimento de carreiras satisfatórias e bem-sucedidas.

A crescente competitividade no mercado de trabalho e a complexidade das decisões profissionais, que muitas vezes envolvem múltiplos fatores psicológicos, sociais e econômicos, tornam indispensáveis processos estruturados de orientação (Savickas, 2013; Agnihotri et al., 2020; Oliveira e Rodrigues, 2023). Psicólogos desempenham um papel crucial, utilizando ferramentas validadas para ajudar os indivíduos a tomar decisões fundamentadas sobre suas escolhas de carreira, tanto no início da vida profissional quanto em transições subsequentes (Gonçalves et al., 2020; Silva, 2016). Além disso, é possível inferir que compreender e aplicar essas ferramentas proporciona maior eficácia no atendimento de expectativas organizacionais, ao selecionar candidatos mais alinhados às suas competências e motivações.

O objetivo deste estudo é explorar a aplicabilidade de instrumentos psicológicos para promover práticas de orientação profissional, vocacional e de carreira, com foco em como essas ferramentas podem auxiliar tanto na escolha inicial de uma profissão quanto no desenvolvimento contínuo de uma carreira. Por objetivos secundários, é possível delimitar como essas duas condições (escolha de uma profissão e desenvolvimento de uma carreira), devidamente consideradas e analisadas podem, inclusive, repercutir em resultados mais

promissores quando profissionais se candidatam em processos seletivos de emprego. Infere-se que ao assumirem maior autoconhecimento, pessoas que tenham sido profissionalmente orientadas compreendem como explorar oportunidades de trabalho compatíveis com os seus interesses. O estudo também busca compreender como os instrumentos QUATI, Escala de Maturidade para a Escolha Profissional, Escala EAE-EP, Coleção Avaliação dos Interesses Profissionais, Guia de Orientação Profissional e de Carreira, e TDP, devidamente aprovados pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), contribuem para a eficácia das orientações realizadas por psicólogos em contextos organizacionais.

Diante das demandas contemporâneas do mercado de trabalho e da necessidade de apoio psicológico nas decisões de carreira, este estudo propõe responder à seguinte questão: de que maneira os instrumentos psicológicos disponíveis podem ser aplicados, de forma eficaz, no processo de orientação profissional, vocacional e de carreira, para garantir que os futuros psicólogos ofereçam suporte adequado aos indivíduos em diferentes fases de sua vida profissional?

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Todos somos “criadores e criaturas” das decisões e projetos de vida que delineamos para orientar nossas próprias trajetórias e realizações. Como todas as criações, ao longo do processo, são inúmeras as interrogações que despertam sobre quem seja o criador de um próprio projeto. Alcançar (ou, já considerando ansiedades: estar próximo de se viver) a conclusão de um curso de graduação implica em despertar para questionamentos (Teixeira e Gomes, 2004). Ainda que se naturalizando com a condição de novas questões sobre como proceder no desenvolvimento de um projeto, e mesmo com muitos questionamentos sinalizados em momentos anteriores da vida, algumas interrogações ganham significativa força em fases preliminares à efetiva transição da vida universitária para o ingresso no mercado de trabalho.

Questões sobre como carreiras serão desenvolvidas já existem desde uma fase marcante em nossas vidas: quando desejamos ser alguém importante e projetamos identidades que nos orgulharíamos de assumir, ainda na adolescência (Silva, 2016; Silva et al., 2021; Raffo et al., 2021). Os mesmos desejos se estendem (ou persistirão) na vida adulta, principalmente quando compreendemos que a profissão é uma extensão da identidade que assumimos, por representar a função social que escolhemos por missão (Oliveira e Rodrigues, 2023).

Para além das perspectivas da pessoa que esteja planejando e definindo o que desenvolverá profissionalmente, há de se considerar, também, o impacto que escolhas efetivas promovem sobre a eficácia de processos seletivos de emprego. A definição de requisitos para a contratação de novos funcionários é crucial para assegurar que as empresas selecionem candidatos que estejam alinhados com as necessidades organizacionais e que tenham as competências necessárias para exercer suas funções. Conforme destacado por Agnihotri et al. (2020), os profissionais de Recursos Humanos (RH) desempenham um papel vital nesse processo, utilizando critérios específicos de seleção para identificar indivíduos com habilidades técnicas e comportamentais adequadas. Essa prática não só reduz custos relacionados a erros de contratação, mas também

melhora a eficácia e a integração dos novos funcionários, resultando em maior produtividade e retenção no ambiente corporativo.

Além disso, os processos de orientação profissional e vocacional são fundamentais para preparar os candidatos para os desafios do mercado de trabalho e para ajudá-los a desenvolver um autoconhecimento que lhes permita alinhar suas competências com as expectativas das empresas. Segundo Agnihotri et al. (2020), a orientação profissional contribui significativamente para que os candidatos estejam mais preparados para os processos seletivos, o que, por sua vez, aumenta a probabilidade de atenderem às demandas das empresas. Esse alinhamento entre as expectativas do candidato e as necessidades da organização resulta em uma escolha mais eficaz, tanto do ponto de vista do empregador quanto do empregado, promovendo maior satisfação e sucesso no ambiente de trabalho.

Quando nos deparamos com a necessidade de escolher uma profissão ou repensar nossa trajetória profissional, frequentemente encontramos termos como "Orientação Profissional", "Orientação Vocacional" e "Orientação de Carreiras". Embora essas expressões sejam frequentemente usadas de forma intercambiável, cada uma possui nuances e focos específicos. É necessário, para tanto, entender essas diferenças e compreender como cada uma pode nos ajudar em diferentes momentos de nossas vidas.

A Orientação Profissional é um processo que auxilia indivíduos a identificar e desenvolver habilidades e competências necessárias para ingressar e se estabelecer no mercado de trabalho. Esse tipo de orientação é bastante abrangente, pois não se limita apenas à escolha de uma profissão, mas também abrange o desenvolvimento de estratégias para alcançar objetivos profissionais (Cazatti, 2022; Leão e Vargas, 2022).

Neste contexto, o orientador profissional trabalha com a pessoa para entender suas habilidades, interesses, valores e personalidade, ajudando-a a descobrir quais profissões podem ser mais adequadas para ela. Além disso, esse processo pode incluir o desenvolvimento de habilidades práticas, como a elaboração de currículos, preparação para entrevistas e técnicas de networking (Gonçalves et al., 2020). A Orientação Profissional pode ser benéfica tanto para jovens em início de carreira quanto para adultos que desejam mudar de profissão ou avançar em suas carreiras atuais (Oliveira e Rodrigues, 2023).

Na orientação profissional, psicólogos podem auxiliar clientes a identificar e fortalecer suas crenças de autoeficácia. Isso pode ser feito por meio de atividades que promovam a exploração de carreiras, práticas de tomada de decisão e construção de habilidades para resolução de problemas (Lent et al., 1994). Por exemplo: ao ajudar um adolescente a explorar diferentes carreiras, o psicólogo pode focar em aumentar a autoeficácia do jovem, mostrando exemplos de sucesso, proporcionando experiências práticas e oferecendo feedback positivo.

Vale destacar, também, a importância das metas pessoais no processo de desenvolvimento de carreira. Estabelecer metas claras e alcançáveis pode motivar os indivíduos a tomar ações direcionadas para alcançar seus objetivos profissionais. Os psicólogos podem trabalhar com seus clientes para definir metas de carreira específicas e desenvolver planos de ação detalhados para alcançá-las. Este processo de definição de metas pode envolver a identificação de passos concretos a serem seguidos, recursos necessários e possíveis obstáculos a serem superados (Lent e Brown, 2013).

Lent e Brown (2013) também consideram o impacto das influências contextuais, como suporte social e barreiras ambientais, na autogestão de carreira. Psicólogos podem ajudar seus clientes a considerarem e identificarem influências sociais (a exemplo de expectativas dos pais, outros familiares e amigos; até mesmo dos professores e outros públicos formadores de opinião). Por meio dessas influências, os referidos autores argumentam que é possível orientar clientes a se apropriarem para desenvolver estratégias de *coping* (enfrentamento) para superar barreiras, como preconceitos no local de trabalho ou limitações financeiras. Além disso, reconhecendo influências sociais, se torna possível identificar e reconhecer fontes de apoio, como mentores e redes profissionais que promovam acessos a oportunidades de trabalho.

A Orientação Vocacional, por sua vez, está mais focada no processo de escolha da profissão ideal para o indivíduo. Geralmente, é voltada para jovens que estão no final do ensino médio e precisam decidir qual curso superior seguir ou qual carreira escolher. A palavra "vocacional" tem origem no latim "*vocatio*", que significa "chamado", e reflete a ideia de ajudar a pessoa a encontrar sua verdadeira vocação, aquilo que realmente gosta de fazer e para o qual tem talento. De acordo com Cazatti (2022), é desafiante identificar quais oportunidades atraíam um adolescente que sejam compatíveis com a representação de si mesmo. Justamente por ainda se encontrar numa fase de descobertas, o adolescente ainda se apresenta maleável e flexível para "experimentar" ideias e propostas diversas para, a partir dessas experiências, confirmar o que o represente de maneira mais fidedigna aos seus genuínos interesses.

A escolha vocacional é um processo fundamental para o desenvolvimento na adolescência, pois impacta diretamente a construção da identidade do jovem e sua inserção no mundo adulto, conforme destacado por Silva (2016). Durante esse período, marcado por intensas mudanças físicas, emocionais e sociais, o adolescente começa a refletir sobre suas aspirações e capacidades, enfrentando pressões familiares e sociais para tomar uma decisão que determinará sua trajetória futura (Leão e Vargas, 2022). A indecisão vocacional, muitas vezes presente nesse processo, pode estar relacionada a menores níveis de autoeficácia, o que sugere que adolescentes que se percebem menos capazes de tomar decisões assertivas tendem a adiar ou enfrentar mais dificuldades na escolha de uma profissão (Silva et al., 2021). O apoio de orientadores profissionais, aliado ao desenvolvimento da maturidade vocacional, contribui para que o adolescente possa explorar opções e tomar decisões mais seguras, mitigando as incertezas e angústias associadas a essa fase.

Cazatti (2022) e Silva (2016) convergem na compreensão de que a orientação vocacional desempenha um papel central nas decisões de carreira dos estudantes, especialmente no ensino médio. Ambos os estudos abordam os desafios e as necessidades enfrentadas pelos jovens nesse processo, destacando a relevância da orientação fornecida pela escola, pelos Serviços de Psicologia e Orientação (SPO), e o envolvimento das famílias.

No estudo de Cazatti (2022), destaca-se que o ensino médio é um período decisivo para o jovem, uma fase de grandes mudanças e transformações que envolvem decisões cruciais sobre o futuro profissional. Nesse contexto, a escola desempenha um papel fundamental ao oferecer experiências que ampliam a compreensão dos alunos sobre o mercado de trabalho e as diferentes trajetórias profissionais possíveis. A referida autora aponta que, embora a escola

tenha uma função central no processo de orientação vocacional, a família também exerce grande influência, especialmente no que diz respeito à pressão para escolhas que muitas vezes não correspondem aos interesses e habilidades do estudante.

De forma semelhante, Silva (2016) explora a atuação dos Serviços de Psicologia e Orientação (SPO) no sistema educativo português. O estudo, desenvolvido por esta autora, revela que, apesar de os estudantes reconhecerem a importância dos SPO, uma parcela significativa deles (39,5%) considera que suas dúvidas vocacionais não foram completamente esclarecidas. Além disso, muitos estudantes (56,1%) afirmam que a orientação recebida não foi útil no esclarecimento das relações entre formações, profissões e o mercado de trabalho. Silva (2016) também aponta que essas lacunas podem prejudicar a tomada de decisão dos jovens, reforçando a necessidade de políticas mais claras e ações coordenadas entre escola, família e serviços de orientação.

Considera-se que, durante a Orientação Vocacional, o orientador utiliza diversas ferramentas e técnicas, como testes de aptidão, entrevistas e dinâmicas de grupo, para auxiliar o indivíduo a identificar seus interesses, habilidades e valores pessoais. O objetivo é proporcionar uma visão clara sobre as diferentes opções de carreira e ajudar o jovem a fazer uma escolha consciente e bem estruturada, que esteja alinhada com suas características pessoais e objetivos de vida.

A escolha profissional envolve não apenas identificar interesses e habilidades, mas também lidar com pressões impostas por fatores contextuais dos meios onde o adolescente vive (a exemplo das expectativas dos pais, ou receios de crises financeiras) que podem gerar ansiedade e insegurança. De acordo com Raffo et al. (2021), o psicólogo ajuda o adolescente a construir uma identidade vocacional sólida, o que é fundamental para a tomada de decisões conscientes e para o planejamento de uma carreira alinhada com suas aspirações e capacidades. Além disso, o apoio do psicólogo é essencial para ajudar os jovens a refletirem sobre as influências sociais e a superarem as barreiras que podem surgir durante o processo de escolha profissional. A intervenção psicológica também contribui para que o adolescente desenvolva maturidade vocacional, uma vez que o psicólogo facilita o autoconhecimento e o planejamento de estratégias para enfrentar as demandas do mercado de trabalho e da vida adulta (Gonçalves et al., 2020).

Para Silva (2016), o psicólogo exerce um papel fundamental no apoio a adolescentes durante o processo de escolha profissional, auxiliando-os a lidar com as ansiedades e incertezas típicas dessa fase. Uma vez que, de acordo com Gonçalves et al. (2020), esse processo envolve a exploração de interesses pessoais, valores, habilidades e a integração dessas dimensões com as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho, é possível (e sugerido) que o psicólogo oriente como o adolescente possa conhecer e se familiarizar com o que (e como) é realizado, como tarefas, por profissionais que exerçam as ocupações que representem interesses do adolescente.

Silva (2016), Gonçalves et al. (2020) e Cazatti (2022) apresentam a comum constatação de que a orientação vocacional, conduzida por um psicólogo, busca promover o autoconhecimento e a tomada de decisões conscientes e responsáveis, ajudando o adolescente a entender suas capacidades e a assumir a situação que enfrenta. Além disso, Leão e Vargas (2022) destacam que o psicólogo atua como mediador entre as pressões familiares e sociais e o desejo pessoal do adolescente, permitindo que este reflita

sobre suas escolhas de forma autônoma. Dessa maneira, o profissional da psicologia não só contribui para a redução de inseguranças, mas também facilita a construção de um projeto de vida alinhado aos interesses e às aptidões do jovem.

A Orientação de Carreiras é um processo contínuo que pode ocorrer em qualquer fase da vida profissional do indivíduo. Diferente da Orientação Vocacional, que é mais focada na escolha inicial da profissão, e da Orientação Profissional, que abrange desde a escolha até o desenvolvimento de habilidades para o mercado de trabalho, a Orientação de Carreiras é mais abrangente e contínua (ou seja: acompanha toda a trajetória de vida do profissional, ao longo de todo o seu desenvolvimento de carreira).

Esse tipo de orientação envolve um acompanhamento mais prolongado e pode incluir: (a) planejamento de carreira, (b) desenvolvimento de competências, (c) gestão de mudanças na trajetória profissional (quando acontecer do indivíduo decidir, a qualquer momento de sua vida, mudar a sua identidade profissional ou, minimamente, mudar seu contexto de trabalho ou maneiras de realizar suas tarefas) e, até mesmo, a (d) preparação para a aposentadoria.

O psicólogo também apresenta capacidades estratégicas para desenvolver, com êxito, o processo de orientação de carreiras. Orientações deste tipo são comumente vividas, especialmente, em momentos de transição, como a passagem da universidade para o mercado de trabalho. Esse processo se distingue da orientação vocacional, que se concentra na escolha inicial de uma profissão, e da orientação profissional, que abrange o desenvolvimento de competências para a inserção e autopromoção no mercado de trabalho. Convergingo para um aspecto próprio da orientação profissional, a orientação de carreiras, segundo Raffo et al. (2021), também considera as influências contextuais e sociais que impactam as escolhas profissionais, permitindo que o psicólogo ofereça um suporte holístico ao considerar os aspectos emocionais, sociais e econômicos envolvidos no processo. Isso ajuda os profissionais a tomarem decisões mais informadas e conscientes ao longo de sua jornada. Todavia, a orientação de carreiras, por sua vez, é um processo contínuo, que auxilia o indivíduo ao longo de toda a sua trajetória profissional, desde o planejamento de carreira até a adaptação a novas funções e transições ao longo da vida (Teixeira e Gomes, 2004).

Nomeadamente para a orientação de carreiras, o psicólogo auxilia o indivíduo a desenvolver habilidades como adaptabilidade e resiliência, que são essenciais para enfrentar as incertezas e desafios do mundo do trabalho (Rodrigues e Oliveira, 2023). Soares e Martins (2020) destacam que a transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho é exemplo de uma fase crítica para o desenvolvimento da carreira, onde habilidades como adaptabilidade e maturidade profissional são essenciais para o sucesso. O psicólogo, nesse contexto, auxilia na identificação e desenvolvimento dessas habilidades, proporcionando suporte emocional e técnico. Para tanto, o modelo de adaptabilidade de carreira de Savickas (2013) reforça a ideia de que a orientação de carreiras deve focar não apenas nas escolhas profissionais, mas também na capacidade do indivíduo de se adaptar às mudanças e desafios da vida profissional, o que inclui o desenvolvimento de proatividade, controle e curiosidade em relação à carreira.

A adaptabilidade de carreira é uma competência psicossocial que ajuda o indivíduo a lidar com mudanças e transições na carreira. Segundo Savickas

(2013), o conceito de adaptabilidade de carreira envolve quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança, que se inter-relacionam para promover uma maior capacidade de lidar com desafios profissionais.

Estudos mostram que a orientação de carreiras, conduzida por psicólogos, também ajuda o indivíduo a gerenciar influências contextuais, como pressões familiares e sociais, oferecendo um suporte holístico. Isso é essencial para que o cliente possa tomar decisões de carreira mais conscientes e alinhadas às suas aspirações pessoais e profissionais (Raffo et al., 2021). Além disso, como observado por Teixeira e Gomes (2004), o psicólogo pode contribuir significativamente no desenvolvimento de planos de ação que ajudem a mitigar o impacto de barreiras contextuais, como o desemprego e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, particularmente em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e econômicas (como se observa se intensificar mesmo nos dias atuais, 20 anos após a publicação dos mencionados autores).

Assim, a orientação de carreiras oferece um suporte contínuo e abrangente, que se adapta às necessidades e mudanças na vida profissional do indivíduo. Ao aplicar teorias como a adaptabilidade de carreira, o psicólogo pode ajudar o cliente a enfrentar e tentar superar desafios, bem como a explorar novas oportunidades com mais confiança e segurança (Oliveira et al., 2020).

De modo geral, o orientador de carreiras ajuda o indivíduo a estabelecer metas de curto, médio e longo prazo, além de oferecer suporte em momentos de transição, como mudanças de emprego, promoções ou adaptações a novas funções.

Foram selecionados, para este estudo, os seguintes instrumentos: QUATI, e Escala de Maturidade para a Escolha Profissional, Escala EAE-EP, Bateria AIP (Coleção Avaliação dos Interesses Profissionais), Guia de Orientação Profissional e de Carreira e TDP.

O **Questionário de Avaliação Tipológica (QUATI)** é um teste psicológico projetado para avaliar a personalidade com base nos tipos psicológicos de Carl Gustav Jung. De acordo com Noronha et al. (2002), o objetivo do QUATI é identificar os perfis tipológicos de personalidade dos indivíduos, o que auxilia na compreensão de como as diferenças individuais influenciam as escolhas vocacionais e profissionais. O constructo mensurado pelo QUATI está relacionado às dimensões da personalidade: extroversão ou introversão; sensação ou intuição; pensamento ou sentimento, além de julgamento ou percepção. Essas categorias descrevem o comportamento e a forma como as pessoas processam informações e tomam decisões.

A Escala de Maturidade para a Escolha Profissional desenvolvida por Neiva (1999), tem como objetivo avaliar o nível de maturidade dos indivíduos no processo de escolha profissional. O constructo mensurado pela EMEP é a maturidade para a escolha profissional, que é entendida como um conjunto de atitudes e conhecimentos que capacitam o indivíduo a tomar decisões conscientes e assertivas sobre sua carreira. A escala é dividida em cinco dimensões principais: Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento e Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional, que abrangem tanto os aspectos atitudinais quanto cognitivos do processo decisório.

A Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP) foi desenvolvida com o objetivo de avaliar as crenças dos indivíduos sobre sua capacidade de tomar decisões relacionadas à escolha profissional. De acordo com Ambiel e Noronha (2011), o constructo mensurado pela escala é a

autoeficácia no contexto da escolha de carreira, ou seja, a confiança que o indivíduo tem em sua capacidade de realizar atividades associadas ao processo de tomada de decisão profissional. A escala foi criada com base no referencial teórico de Bandura (1977), que define a autoeficácia como o julgamento de uma pessoa sobre sua capacidade de organizar e executar ações necessárias para alcançar determinados objetivos.

Não foi possível encontrar publicações de artigos resultantes de pesquisas desenvolvidas com base na análise e aplicabilidade da Coleção AIP - Avaliação dos Interesses Profissionais. Contudo, essa coleção, comumente aplicada para fins de orientação vocacional, consiste em uma bateria que reúne 100 (cem) pares de atividades distribuídas pelos seguintes campos de domínios que um adolescente possa ser avaliado: Campo Físico/Matemático (CFM); Campo Físico/Químico (CFQ); Campo Cálculos/Finanças (CCF); Campo Organizacional/Administrativo (COA); Campo Jurídico/Social (CJS); Campo Comunicação/Persuasão (CCP); Campo Simbólico/Linguístico (CSL); Campo Manual/Artístico (CMA); Campo Comportamental/Educacional (CCE); Campo Biológico/Saúde (CBS). As autoras Levenfus e Bandeira (2009) propõem que a aplicação desta bateria possibilita, ao jovem, identificar e selecionar a atividade que mais lhe desperta interesse. Essas indicações, conforme apresentadas, possibilitam, por meio de avaliação quantitativa e qualitativa, e com a apuração de escores e percentis, classificar quais sejam as áreas de atuação profissional mais convergentes aos interesses que o adolescente percebe possuir.

Semelhante dificuldade, para se encontrar artigos acadêmicos, resultantes de pesquisas desenvolvidas com base na aplicação de instrumentos, foi identificada no levantamento de estudos baseados no emprego do Guia de Orientação Profissional e de Carreiras, publicado pela Editora Vetor, e desenvolvido por Zacharias e Júnior (2020). Todavia, esse instrumento é constituído por dois tipos de guias: o GOPC – Orientação Profissional e o GOPC – Orientação de Carreira. Esses guias são estruturados por questionários que possibilitam, ao respondente, indicar aspectos que configuram suas preferências em relação às atividades que mais gosta de exercer. Os autores propõem que a aplicação desses questionários, em um processo de orientação profissional e de carreira, tanto para jovens, como para adultos, possibilita explorar evidências de que sejam os aspectos mais relevantes, para o sujeito avaliado, no que concerne a formação educacional, pessoal e profissional, especialmente se concentrando sobre suas preferências por atividades e preferências profissionais.

O **Teste das Dinâmicas Profissionais (TDP)**, desenvolvido por Andrade, Braga, Hora e Aragão (2001), tem como objetivo principal mensurar as preferências profissionais dos indivíduos em 12 áreas distintas. O constructo mensurado pelo TDP está relacionado aos interesses profissionais e vocacionais, permitindo que o avaliador identifique inclinações específicas de carreira com base nas respostas fornecidas. Essas áreas abrangem uma ampla gama de contextos ocupacionais, o que facilita a adaptação das orientações às demandas individuais dos avaliados.

MÉTODO DE PESQUISA

Para se analisar como diferentes instrumentos, comumente aplicados em processos de orientação profissional, orientação vocacional e orientação de carreiras são empregados, foi realizada uma pesquisa documental, de caráter descritivo (ao se apresentar quais sejam os objetivos dos instrumentos

selecionados para o desenvolvimento deste estudo) e exploratório (por se basear no levantamento e triagem dos referidos instrumentos).

Uma vez que os instrumentos que são analisados, neste estudo, se apresentam como recursos que já são referências, há anos, nas práticas de psicólogos que se dedicam a prestar serviços de orientação profissional, vocacional e de carreiras, é preciso compreender que a pesquisa documental é uma modalidade de investigação acadêmica que se baseia na análise de documentos preexistentes, sejam eles de caráter histórico, legislativo, administrativo ou pessoal. De acordo com Grazziotin, Klaus e Pereira (2022), o objetivo da pesquisa documental é explorar e interpretar informações contidas em documentos, com o intuito de responder a questões de pesquisa ou fundamentar uma análise teórica sobre determinado tema. Esses documentos podem incluir leis, portarias, circulares, cadernos escolares, diários de professores, entre outros materiais que tenham sido preservados como testemunhos de fatos passados ou presentes. O mesmo se pode observar em testes que tenham sido devidamente analisados, avaliados e aprovados, como se observa proceder com todos os instrumentos investigados, neste estudo, em conformidade ao Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI).

O propósito do SATEPSI, conforme estabelecido pela Resolução nº 31 de 2022 do Conselho Federal de Psicologia, é avaliar a qualidade técnico-científica dos instrumentos psicológicos para o uso profissional, assegurando que esses instrumentos atendam a um conjunto de requisitos técnicos. Além disso, o SATEPSI divulga informações sobre testes psicológicos para a comunidade e para profissionais da Psicologia, garantindo a confiabilidade e a validade dos testes aplicados no contexto profissional (Conselho Federal de Psicologia, 2022).

Cumpra-se, assim, a recomendação de que, na prática, a pesquisa documental deva ser conduzida de maneira rigorosa, envolvendo a seleção e análise crítica dos documentos disponíveis (como foi estabelecido para a seleção dos instrumentos pesquisados). É necessário examinar o contexto de produção do documento, suas condições de circulação, sua materialidade e as relações de poder implicadas em sua criação. Esses aspectos são fundamentais para que o pesquisador compreenda a totalidade das informações contidas no documento e faça uma interpretação que vá além de sua superfície aparente (Grazziotin et al., 2022).

Portanto, a pesquisa documental exige que o pesquisador adote um olhar crítico e contextual, considerando tanto o conteúdo explícito quanto os elementos implícitos nos documentos, como as intenções de seus autores e os interesses que possam ter moldado sua produção. Dessa forma, o pesquisador é capaz de desmistificar os significados aparentes dos documentos e oferecer uma análise mais profunda e informada.

INSTRUMENTOS PSICOMÉTRICOS DE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL, PROFISSIONAL E DE CARREIRA: APLICABILIDADE E CONTRIBUIÇÕES

Apresentadas as proposições das orientações que o psicólogo possa vir a desenvolver, para profissionais e futuros profissionais, se torna possível analisar como se configuram as finalidades e aplicabilidades dos instrumentos selecionados para a realização deste estudo.

Evidenciando as proposições de Raffo et al. (2021), Rodrigues e Oliveira (2023) e Soares e Martins (2020), de que os interesses de uma pessoa devam

ser considerados para, ao se analisar convergências de condições de trabalho aos tipos de personalidades que possam revelar, é possível se apropriar da aplicação do QUATI. Conforme apresentado por Noronha et al. (2002), a aplicação deste teste auxilia na compreensão de como as diferenças individuais influenciam as escolhas vocacionais e profissionais, bem como possibilitam melhor compreender como algumas pessoas desenvolvam suas carreiras em convergência aos seus genuínos interesses e aspirações. A aplicabilidade do QUATI no contexto de orientação vocacional e profissional é significativa porque permite identificar tendências comportamentais que podem influenciar as preferências de carreira.

A partir da avaliação de traços de personalidade, psicólogos podem orientar seus clientes em relação a carreiras que estejam mais alinhadas com suas predisposições naturais, promovendo escolhas mais assertivas. Além disso, o QUATI pode ser utilizado em processos de desenvolvimento de carreira, ajudando os profissionais a compreenderem suas fortalezas e desafios, e a adaptar-se melhor aos ambientes de trabalho com base em seu perfil tipológico (Noronha et al., 2002).

Assim como o QUATI, outro instrumento, cuja aplicabilidade propicia a eficácia para o serviço de orientação vocacional é a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional. Esta escala pode ser utilizada por psicólogos e orientadores profissionais para identificar o nível de maturidade dos indivíduos e orientar intervenções específicas que ajudem a desenvolver áreas menos trabalhadas. Além disso, a EMEP é útil para diagnosticar alunos que necessitam de acompanhamento especializado no processo de escolha profissional, permitindo a avaliação da evolução ao longo do processo de orientação e oferecendo um diagnóstico preciso para direcionar a orientação vocacional e profissional. O instrumento também tem sido empregado em programas de orientação profissional para avaliar a eficácia dessas intervenções, demonstrando sua relevância tanto na avaliação inicial quanto no acompanhamento e planejamento das atividades de orientação (Neiva, 1999).

Convergindo para as proposições de Lent e Brown (2013), especialmente no tocante às análises que devam ser concentradas sobre a autoeficácia de uma pessoa que esteja em processo de orientação profissional, é possível identificar a Escala EAE-EP.

A aplicabilidade da EAE-EP é vasta no contexto da orientação vocacional e orientação profissional, sendo especialmente útil em processos de aconselhamento e planejamento de carreira. A escala permite identificar áreas em que os indivíduos têm maior ou menor confiança em sua capacidade de tomar decisões profissionais, facilitando intervenções personalizadas que busquem aumentar essa confiança e, conseqüentemente, melhorar a tomada de decisões relacionadas à escolha de carreira. A escala pode ser aplicada em contextos educacionais, principalmente entre estudantes de ensino médio e universitários, ajudando-os a refletir sobre suas escolhas e a tomar decisões mais informadas e assertivas (Ambiel e Noronha, 2011).

Embora não tenha sido encontrado nenhuma publicação de artigos que apresentassem estudos de validação da Bateria AIP, é possível compreender que a aplicação dessa coleção, conforme lançada por Levenfus e Bandeira (2009) permite identificar áreas de interesse para atuação profissional em jovens que se encontrem em fase de escolha vocacional. A diversidade de campos de domínio que o adolescente manifeste, de acordo com as referidas autoras, revela que inúmeros fatores possam interferir sobre a formação dos interesses do

jovem. A consideração a essas diversidades de influências é destacada em numerosos estudos sobre orientação vocacional. A exemplo disso, os resultados que Silva (2016) e Cazatti (2022) alcançaram indicam que a escolha vocacional é um processo complexo e multifacetado, influenciado por fatores sociais, culturais e econômicos. Cazatti (2022) ressalta que o fator econômico é decisivo, especialmente em escolas públicas, onde os alunos enfrentam maiores dificuldades para acessar informações sobre carreiras e cursos. Da mesma forma, Silva (2016) destaca que os jovens sentem falta de orientações que considerem a realidade do mercado de trabalho, o que dificulta a conexão entre os interesses vocacionais e as oportunidades profissionais disponíveis.

Do mesmo modo como, ainda, não são disseminadas publicações de artigos baseados na aplicabilidade do Guia de Orientação Profissional e de Carreira, conforme lançado por Zacharias e Júnior (2020), é necessário destacar que esse é um instrumento autorizado pelo SATEPSI e que não se aplica, unicamente, para fins de orientação vocacional, mas mais precisamente para a orientação profissional e orientação de carreira. Essa apropriação revela que os instrumentos que o psicólogo que preste serviços de orientações profissionais, não deve ter sua atuação restrita às análises complementares ao que é promovido, apenas, em instituições de ensino. Cazatti (2022) sugere que a escola deve proporcionar uma educação mais ampla, que desenvolva não apenas habilidades técnicas, mas também capacidades críticas e reflexivas, auxiliando o jovem a se posicionar de forma autônoma no mercado de trabalho e na vida social. A autora também reforça a importância da colaboração entre escola e família para que o processo de orientação vocacional seja mais eficiente e para que o jovem tenha suporte emocional e prático na tomada de decisões.

Por outro lado, Silva (2016) propõe que a orientação vocacional seja mais integrada e estruturada dentro do ambiente escolar. A autora sugere que os SPO devem atuar de maneira mais articulada com o currículo escolar e com outras estruturas da comunidade, garantindo que os estudantes tenham acesso a informações atualizadas sobre o mercado de trabalho e sobre as diversas opções de carreira. Silva (2016) também destaca a necessidade de uma política mais clara e consistente para o setor de orientação vocacional, que contemple tanto a formação dos orientadores quanto a oferta de recursos adequados para atender a demanda dos estudantes. Essa proposição é mais abrangente tanto no sentido de se apropriar quais sejam os legítimos interesses de uma pessoa em orientação profissional e/ou de carreira, como, também para se ponderar quais sejam os requisitos que as organizações apresentem para a seleção de candidatos em processos seletivos de empregos, convergindo para o que Agnihotri et al. (2020) argumentam ser impactante para processos seletivos de emprego eficazes.

E abrangendo os três tipos de orientações, a aplicabilidade do TDP no campo da orientação vocacional, orientação profissional e orientação de carreiras é ampla e eficaz. Esse instrumento pode ser utilizado por psicólogos e orientadores para ajudar indivíduos a compreenderem suas preferências e aptidões profissionais, fornecendo insights valiosos que contribuem para escolhas de carreira mais conscientes e alinhadas com as habilidades e interesses pessoais. No contexto organizacional, o TDP também é útil para apoiar processos de desenvolvimento de carreira e ajuste entre as expectativas dos candidatos e as necessidades das empresas, auxiliando na identificação de funções e trajetórias de carreira adequadas aos perfis dos profissionais avaliados (Andrade et al., 2001).

Em suma, os estudos de Silva (2016), Cazatti (2022), Silva et al. (2021), Raffo et al. (2021) e Oliveira e Rodrigues (2023) convergem ao destacar a importância de um processo de orientação vocacional robusto, capaz de responder às necessidades dos jovens em um cenário de constante transformação do mercado de trabalho. Os autores enfatizam o papel central do psicólogo escolar nesse processo, tanto no apoio individual quanto na colaboração com a equipe pedagógica para que a orientação vocacional seja efetiva e significativa. O psicólogo, assim, assume um papel crucial na mediação entre o estudante, a escola e a família, promovendo o autoconhecimento e auxiliando na construção de projetos de vida mais ajustados à realidade e às aspirações dos jovens.

CONSIDERAÇÕES

Cada uma das modalidades de orientação, apresentadas neste estudo, tem seu próprio foco e abordagem, mas todas têm em comum o objetivo de ajudar os indivíduos a encontrar satisfação e realização em suas vidas profissionais. A Orientação Profissional oferece um suporte mais amplo e prático, a Orientação Vocacional foca na descoberta da verdadeira vocação e na escolha inicial da carreira, enquanto a Orientação de Carreiras oferece um acompanhamento contínuo ao longo da vida profissional.

Destaca-se a importância de processos de orientação vocacional, profissional e de carreira como pilares fundamentais para o desenvolvimento pessoal e profissional de indivíduos em diferentes fases de suas vidas. A transição da vida acadêmica para o mercado de trabalho, em especial, revela-se um momento crítico de tomada de decisão, carregado de incertezas e ansiedades. As orientações proporcionadas por psicólogos, nesse contexto, são cruciais para ajudar os indivíduos a identificar seus interesses, habilidades e valores, permitindo escolhas mais conscientes e assertivas.

A integração de instrumentos, como o QUATI, a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP), a Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional (EAE-EP), o Teste das Dinâmicas Profissionais (TDP) e outros, destaca-se como uma ferramenta valiosa para auxiliar tanto jovens quanto adultos a traçar caminhos profissionais coerentes com suas aptidões e expectativas. Esses instrumentos, devidamente validados e aprovados pelo SATEPSI, desempenham um papel estratégico no diagnóstico e no acompanhamento do processo de escolha e desenvolvimento de carreira, permitindo intervenções personalizadas e fundamentadas em evidências científicas.

Além disso, a atuação do psicólogo transcende a orientação individual, envolvendo também a colaboração com escolas e organizações. Essa integração permite que os processos de orientação vocacional e profissional sejam mais eficazes ao alinhar as expectativas e necessidades dos indivíduos com as demandas do mercado de trabalho.

O suporte contínuo oferecido pela orientação de carreiras ajuda os profissionais a se adaptarem às mudanças do mercado e a desenvolverem habilidades como resiliência e adaptabilidade, essenciais para enfrentar desafios e transições ao longo da vida profissional.

Por fim, o estudo sugere que um processo robusto de orientação não apenas facilita a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, mas também contribui para o seu bem-estar, ao permitir escolhas que estejam alinhadas com suas expectativas e aspirações. A orientação, quando realizada de maneira

eficaz, desempenha papel transformador, promovendo não apenas a satisfação profissional, mas também a realização pessoal, ao longo de toda a trajetória de vida.

Para os futuros psicólogos, compreender essas distinções, e como operacionalizar processos para cada uma destas modalidades de orientações, é essencial para oferecer um suporte eficaz a seus futuros clientes. Seja qual for a fase da vida profissional em as pessoas que se encontrem, a orientação adequada pode fazer toda a diferença na construção de uma carreira satisfatória e bem-sucedida.

Para a área de Gestão de Pessoas, é possível sugerir a apropriação dos processos de orientações profissionais como meios de se compatibilizar a composição de forças de trabalho baseadas nas afinidades e interesses que os empregados apresentem sobre o que, realmente, têm por potencial. Essa é uma medida que viabiliza o alinhamento de expectativas dos profissionais com os objetivos estratégicos de uma organização.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A.M.F; BRAGA, G.L; HORA, L.H.M; ARAGÃO, T.B.A Desenvolvimento e validação do TDP – Teste das Dinâmicas Profissionais [Resumo]. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (Org.). *Resumos de comunicações científicas, XXXI Reunião Anual de Psicologia* . Rio de Janeiro: SBP, 2001.

AGNIHOTRI, S.; SAREEN, P.; SIVAKUMAR, P. Empregabilidade percebida pelos alunos com referência aos estudos de mídia: Validando um modelo de determinantes-chave. *Journal of Content, Community & Communication*, 12(6), 30-41, 2020. <https://doi.org/10.316/10.31620/JCCC.12.20/05>.

AMBIEL, RAM; NORONHA, APP Construção dos itens da Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional. *Psico-USF*, v. 16(1), 23-32, 2011.

BANDURA, A. Autoeficácia: em direção a uma teoria unificadora da mudança de comportamento. *Psychological Review*, v. 84, p. 191-215, 1977.

CAZATTI, VL A importância da orientação vocacional no ensino médio: o papel da escola e da família na escolha dos alunos. *Revista Binacional Brasil Argentina: Diálogo entre as Ciências*, 11 (2), 136-148, 2022. <https://d.org/10.2/rbba.v1>.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. nº 31, de 15 de dezembro de 2022: *Estabelece diretrizes para a realização de avaliação psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo e regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI*, 2022.

GONÇALVES, L.S; ALMEIDA, D.R.M. F; SILVA, G. G.; GONÇALVES, G.C; PINHEIRO, JC A relação da psicologia com a escolha profissional do adolescente. *Pubsaúde*, 3(19), 1-6, 2020. <https://doi.org/10/10.31533/pubsaude3.a019>.

GRAZZIOTIN, L.S; KLAUS, V.; PEREIRA, A.P.M. Pesquisa documental histórica e pesquisa bibliográfica: focos de estudo e percursos metodológicos. *Pro-Posições*, v. 33, 2022. <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2020-0141>

LEÃO, G.G.O; VARGAS, T.B.T. Como estudantes do ensino médio lidam com a pressão imposta a respeito da sua escolha vocacional na contemporaneidade. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8 (11). <https://doi.org/10.51891/r.v8i11.787> .

LENT, R.W; BROWN, S.D; HACKETT, G. Rumo a uma teoria cognitiva social unificadora de carreira e interesse acadêmico, escolha e desempenho. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122, 1994. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568, 2013. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

LEVENFUS, R. S., Bandeira, D. R. Avaliação dos Interesses Profissionais - AIP. São Paulo: Vetor, 2009.

NEIVA, K. M. C. Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP): *Manual*. São Paulo: Vetor, 1999.

NORONHA, A. P. P.; FREITAS, F. A.; SARTORI, F. A. *Informações contidas nos manuais de testes de personalidade. Psicologia em Estudo*, 7(1), 143-149, 2002.

OLIVEIRA, V. O.; RODRIGUES, M. C. Adaptabilidade de carreira e sucesso na transição universidade-trabalho: Estudo prospectivo com medidas repetidas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 114-133, 2023.

RAFFO, V. T. D.; ROCHA, A. C.; SILVA, D. Os desafios do ensino superior e os papéis sociais na identidade profissional do adolescente: Uma revisão narrativa de literatura. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 9(8), 39-45, 2021.

SAVICKAS, M. L. Career construction theory and practice. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2013.

SILVA, L. Estudo sobre a orientação vocacional e profissional – escolhas. *Psicologia Escolar e Educacional*, 20(2), 239-244, 2016. <https://doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0202957>

SILVA, V. A.; COSTA, D. B.; FARINA, M.; OLIVEIRA, M. Z.; IRIGARAY, T. Q. Indecisão e maturidade vocacional, autoeficácia e personalidade em adolescentes com e sem superdotação. *Avaliação Psicológica*, 20(4), 475-485, 2021. <https://doi.org/10.15689/ap.2021.2004.21963.09>

SOARES, A. B.; MARTINS, H. P. Adaptabilidade de carreira, maturidade para escolha profissional e habilidades sociais na adaptação à universidade em estudantes universitários. *Conhecimento & Diversidade*, 12(26), 9-23, 2020.

TEIXERA, M. A. P.; GOMES, W. B. Estou me formando... E agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62, 2004.

ZACHARIAS, J. J. M.; JÚNIOR, S. A. P. Guia de Orientação Profissional e de Carreira. São Paulo: Vetor, 2020.