

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**  
**FFCLRP - DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA E EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional:  
Evidências empíricas de validade**

**Mariana Araujo Noce**

**Tese apresentada à Faculdade de  
Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão  
Preto da USP, como parte das  
exigências para a obtenção do título de  
Doutor em Ciências, Área: Psicologia.**

**RIBEIRÃO PRETO - SP**  
**2008**



**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**  
**FFCLRP - DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA E EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional:  
Evidências empíricas de validade**

**Doutoranda: Mariana Araujo Noce**

**Orientadora: Profa. Dra. Sonia Regina Pasian**

**Tese apresentada à Faculdade de  
Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão  
Preto da USP, como parte das  
exigências para a obtenção do título de  
Doutor em Ciências, Área: Psicologia.**

**RIBEIRÃO PRETO - SP**  
**2008**

Autorizo a reprodução e divulgação total deste trabalho, por qualquer meio, convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

## FICHA CATALOGRÁFICA

Noce, Mariana Araujo

O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional:  
Evidências empíricas de validade. Ribeirão Preto, 2008.

247 p.: il. ; 30 cm

Tese de Doutorado, apresentada à Faculdade de Filosofia,  
Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração:  
Psicologia.

Orientadora: Pasian, Sonia Regina.

1. BBT-Br. 2. Maturidade vocacional. 3. Escolha Profissional.  
4. Adolescentes. 5. EMEP.

## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Mariana Araujo Noce**

**O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional: evidências empíricas de validade**

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia,  
Ciências e Letras de Ribeirão Preto da USP,  
como parte das exigências para a obtenção do  
título de Doutor em Ciências, Área:  
Psicologia..

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2008

**Banca Examinadora:**

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

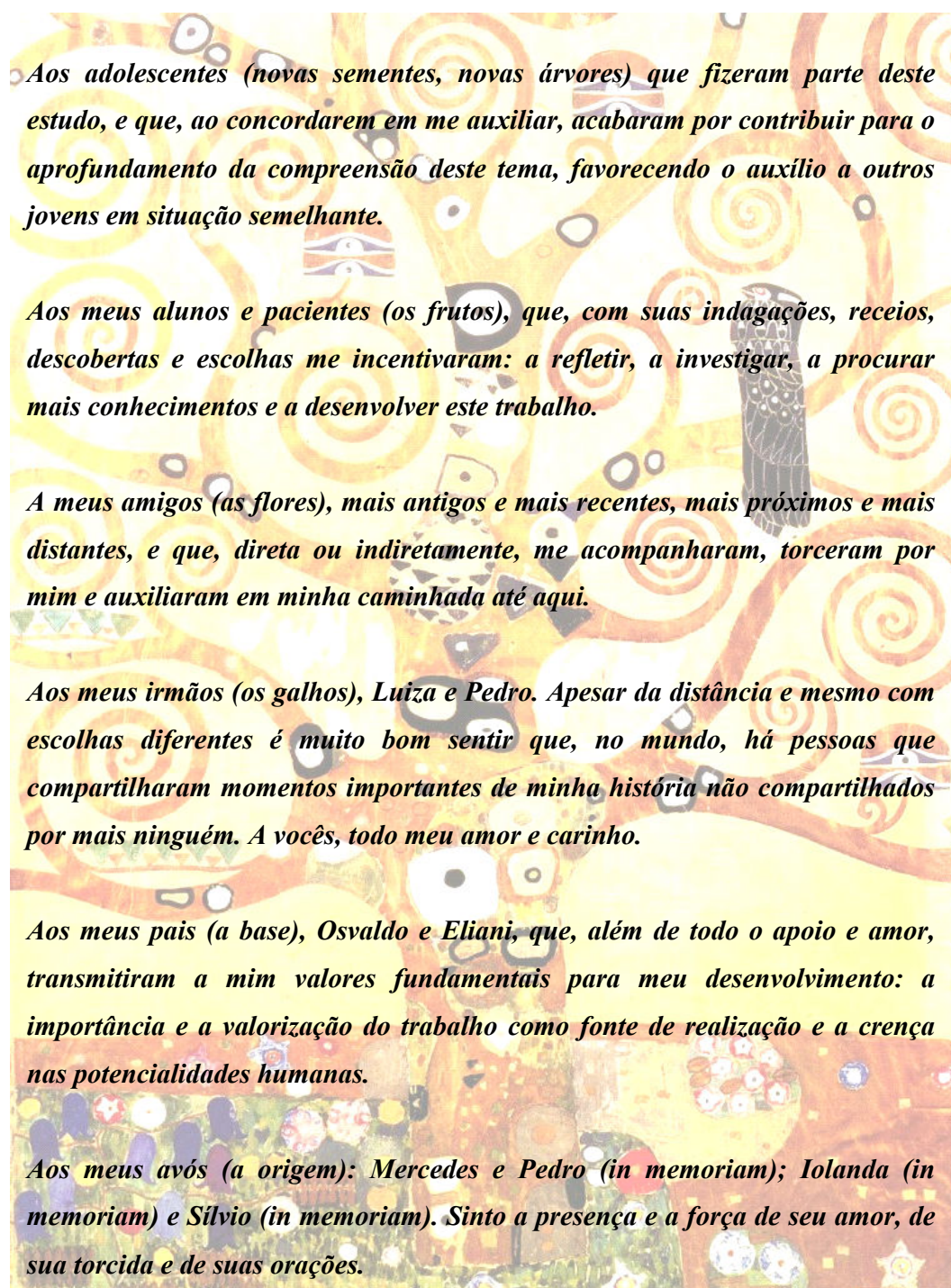
Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_



## DEDICATÓRIA

Apresento a composição desta dedicatória como a de uma árvore, que é, para mim, uma das imagens mais significativas de crescimento e desenvolvimento. Assim, sugiro sua leitura de baixo para cima, em associação com a figura.



*Aos adolescentes (novas sementes, novas árvores) que fizeram parte deste estudo, e que, ao concordarem em me auxiliar, acabaram por contribuir para o aprofundamento da compreensão deste tema, favorecendo o auxílio a outros jovens em situação semelhante.*

*Aos meus alunos e pacientes (os frutos), que, com suas indagações, receios, descobertas e escolhas me incentivaram: a refletir, a investigar, a procurar mais conhecimentos e a desenvolver este trabalho.*

*A meus amigos (as flores), mais antigos e mais recentes, mais próximos e mais distantes, e que, direta ou indiretamente, me acompanharam, torceram por mim e auxiliaram em minha caminhada até aqui.*

*Aos meus irmãos (os galhos), Luíza e Pedro. Apesar da distância e mesmo com escolhas diferentes é muito bom sentir que, no mundo, há pessoas que compartilharam momentos importantes de minha história não compartilhados por mais ninguém. A vocês, todo meu amor e carinho.*

*Aos meus pais (a base), Osvaldo e Eliani, que, além de todo o apoio e amor, transmitiram a mim valores fundamentais para meu desenvolvimento: a importância e a valorização do trabalho como fonte de realização e a crença nas potencialidades humanas.*

*Aos meus avós (a origem): Mercedes e Pedro (in memoriam); Iolanda (in memoriam) e Sílvio (in memoriam). Sinto a presença e a força de seu amor, de sua torcida e de suas orações.*

**Gustav Klimt**

A árvore da vida (1905-1909)





## AGRADECIMENTOS

- *À Profa. Dra. Sonia Regina Pasian, minha orientadora. Agradeço por seu apoio, paciência e criteriosa orientação. Também por tudo o que me ensinou durante esta trajetória (desde a faculdade) e pelo modo ao mesmo tempo competente e sensível como o fez.*
- *A Erika Tiemi Kato Okino, por sua amizade e compreensão, pelo apoio na coleta de dados, correção de protocolos da EMEP e por todo auxílio que sempre me ofereceu.*
- *A Daniele Palomo Bordão-Alves, por seu companheirismo em nossa coleta de dados, por nossas conversas e por ter me ajudado em várias etapas deste estudo.*
- *A Camila de Toledo Corlatti, também companheira na coleta dos dados e que muito contribuiu em várias etapas, do contato com as escolas à correção de muitos protocolos da EMEP.*
- *A Fernanda Damálio que, com disponibilidade e competência, auxiliou-me muito na realização deste estudo, especialmente no momento da coleta de dados.*
- *A Juliana Mazzone Teófilo, querida amiga, exemplo constante de competência, determinação e persistência. Agradeço por sua compreensão, ajuda e presença (tanto nos momentos difíceis quanto nos felizes!).*
- *Ao CPP (Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico) da FFCLRP-USP, por sua estrutura material, que me deu suporte para a realização deste projeto. Especialmente aos colegas e companheiros de pós-graduação: Adriana Saur, Maria Luisa Jardim-Maran, Renata Raspantini, Suélen Fernandes, Nicole Guimarães, José Humberto Silva-Filho, Mariana Formighieri.*
- *À VETOR Editora Psicopedagógica pela disponibilização de protocolos para aplicação da EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional.*
- *À Profa. Dra. Lucy Leal Melo-Silva e à Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha. Sou grata por suas contribuições durante o Exame de Qualificação, que me auxiliaram na reflexão e aprofundamento de várias questões essenciais à elaboração final do trabalho.*
- *A minhas queridas alunas (algumas atualmente “colegas de profissão” e outras que, em breve, o serão): Claudia Manaia, Mayara Tortul, Camila Zambroni, Patrícia Ignácio, Livia Leão, Mirele Paulo, Talita Cozenso, Paola Tostes, primeiramente pela disponibilidade em me auxiliar, mas principalmente pelo apoio e pela torcida.*
- *À Profa. Dra. Teresinha Pavanello. Sou muito grata pela amizade, pelas oportunidades e pela confiança. A pesquisa científica e a pós-graduação fazem mais sentido a partir do momento em que podemos nos dedicar a nossa área de interesse e à formação de outros profissionais.*
- *A Erika Araujo Gonzaga, querida amiga e grande incentivadora. Aos amigos Roger Naji El Khouri, Helena Capelini e Luizinho Gonzaga, pelo interesse, companheirismo e “boas energias”.*

- *A todas as minhas amigas do grupo de estudos em Psicologia Analítica: Susy Massuda (nossa coordenadora) e Célia, Erika Araujo, Érika Midori, Fátima, Lucimar, Lucrécia e Nilse; por “alimentarem minha alma” com nossas discussões junguianas, por me acolherem e por compreenderem minhas ausências.*
- *Além de lhes dedicar este trabalho, também agradeço a minha família: minha avó Mercedes, meus pais Eliani e Osvaldo, meus irmãos (e cunhados): Luiza (e Alexandre) e Pedro (e Cristiane). Obrigada por todo o carinho e apoio, e por compreenderem quando não pude estar presente. Também agradeço a tios e primos que sei que torcem e perguntam por mim.*
- *Ao casal Sra. Maria Regina Mazzonetto Teófilo e Sr. Joaquim Teófilo Sobrinho, pela torcida, pelo apoio e pelo carinho com que sempre me receberam. Também a Luciana Mazzonetto Teófilo, Victor M. Teófilo de Moraes e Caio M. Teófilo de Moraes.*
- *Ao querido pessoal do Curso de Psicologia da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP) que me auxilia sempre que preciso e que sei que torce por mim: às secretárias Maria Rita Guicho e Eugênia Favoretto; às estagiárias Poliana Sales e Maria Luiza Mamede; às colegas professoras Solange Serrano, Regina Mingorance e Josiane Isaac; e aos demais professores e funcionários da universidade.*
- *À Coordenação, aos Docentes e aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto – USP e do Departamento de Psicologia e Educação da FFCLRP-USP, que favoreceram, de forma direta ou indireta, minha formação desde a graduação até o presente momento.*
- *A todos os adolescentes que fizeram parte da amostra e aos seus pais, que autorizaram sua participação voluntária na pesquisa. Também a todos os diretores, professores e funcionários das escolas que fizeram parte da coleta de dados. Sem a participação destas pessoas, o trabalho não teria sido realizado.*
- *Às queridas amigas, de quem tenho muitas saudades e que estão sempre presentes em meus pensamentos, auxiliando-me em minha caminhada: Claudia Fontenelle Gonçalves, Alice Mayumi Ando Micheletti, Maria Virgínia Valentini, Daniela Vendramini Zanella, Adriana Gusmão, Gabriela Mishima Honório, Renata de Fátima Assoni.*
- *A Silvia Regina Reino e a Liliana Valéria C. Abeide, que, em diferentes momentos, auxiliaram-me com respeito, compreensão e acolhimento, em minha busca por compreender a mim e a minha história; possibilitando-me fazer escolhas, por mais difíceis que fossem.*
- *Em todo trabalho que eu fizer, sempre terei muito a agradecer ao Prof. Dr. André Jacquemin, pois seus ensinamentos fazem parte de minha formação pessoal e profissional. Sou grata por todos os anos de incentivo, de companheirismo e, principalmente, pela confiança.*
- *A Deus e ao plano espiritual, que sempre me acompanham, me protegem e me auxiliam em todos os momentos de minha trajetória.*

Incenso Fosse Música

(Paulo Leminski)

isso de querer

ser exatamente aquilo

que a gente é

ainda vai

nos levar além



## SUMÁRIO

<b>LISTA DE TABELAS E QUADROS</b> .....	xv
<b>LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS</b> .....	xvii
<b>RESUMO</b> .....	xix
<b>ABSTRACT</b> .....	xxi
<b>1. APRESENTAÇÃO</b> .....	25
<b>2. INTRODUÇÃO</b> .....	33
2.1. Avaliação Psicológica em Orientação Vocacional / Profissional .....	33
2.2. Alguns Aspectos Teóricos da Orientação Vocacional / Profissional .....	46
2.3. Desenvolvimento da Identidade Vocacional .....	57
2.4. Maturidade Vocacional: Conceituação e Avaliação .....	68
2.5. Interesses Profissionais: Conceituação e Avaliação .....	83
2.6. Justificativa .....	97
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	103
3.1. Objetivos Gerais .....	103
3.2. Objetivos Específicos .....	103
<b>4. MÉTODO</b> .....	107
4.1. Participantes.....	107
4.2. Materiais.....	110
4.3. Instrumentos .....	111
4.3.1. EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional .....	112
4.3.2. BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões .....	114
4.4. Procedimentos .....	118
4.4.1. Considerações Éticas .....	118
4.4.2. Coleta de Dados .....	119
4.4.3. Análise dos Dados.....	120
<b>5. RESULTADOS</b> .....	125
5.1. Resultados na EMEP .....	126
5.2. Resultados no BBT-Br .....	131
5.2.1. Produtividade (número total de escolhas positivas, negativas e neutras) .....	132
5.2.2. Estruturas de Inclinação Profissional do BBT-Br .....	137
5.2.3. Escolhas dos fatores do BBT-Br em função da maturidade para a escolha profissional e em função do sexo .....	150
5.2.4. Fotos mais freqüentemente selecionadas (positivas e negativas) .....	163
<b>6. DISCUSSÃO</b> .....	179
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	217
<b>8. REFERÊNCIAS</b> .....	222
<b>APÊNDICES</b>	
<b>ANEXOS</b>	



## LISTA DE TABELAS E QUADROS

<b>Tabela 1</b> – Delineamento inicial de distribuição dos participantes do estudo de acordo com o sexo e os índices de maturidade para a escolha profissional (resultados na EMEP).	<b>108</b>
<b>Tabela 2</b> – Caracterização da amostra (n = 93) em função do sexo, da idade e da maturidade para a escolha profissional (resultados na EMEP).	<b>109</b>
<b>Quadro 1</b> – Fatores teoricamente propostos por Achtnich (1991) e suas respectivas descrições.	<b>116</b>
<b>Tabela 3</b> – Estatística descritiva da pontuação bruta nas cinco subescalas da EMEP e maturidade total dos Grupos A (alta pontuação) e B (baixa pontuação).	<b>126</b>
<b>Tabela 4</b> – Estatística descritiva da pontuação bruta dos adolescentes (n = 93) nas cinco subescalas da EMEP e na maturidade total, em função do sexo e dos Grupos A e B.	<b>129</b>
<b>Tabela 5</b> – Estatística descritiva da produtividade no BBT-Br (escolhas positivas, negativas e neutras) em função do sexo e do nível de maturidade para a escolha profissional em relação ao padrão normativo específico.	<b>132</b>
<b>Tabela 6</b> – Itens de produtividade do BBT-Br que demonstraram diferenças significativas em função dos grupos e subgrupos da amostra	<b>135</b>
<b>Tabela 7</b> – Estruturas de inclinação profissional primárias (ponderadas – positivas e negativas) dos subgrupos avaliados em comparação com o referencial normativo.	<b>137</b>
<b>Tabela 8</b> – Estruturas de inclinação profissional secundárias (positivas e negativas) dos subgrupos avaliados em comparação com o referencial normativo.	<b>138</b>
<b>Tabela 9</b> – Estatística descritiva da frequência de escolhas positivas dos fatores primários do BBT-Br pelos subgrupos em comparação com o grupo normativo.	<b>141</b>
<b>Tabela 10</b> – Estatística descritiva da frequência de escolhas negativas dos fatores primários do BBT-Br pelos subgrupos desta amostra em comparação com o grupo normativo.	<b>143</b>
<b>Tabela 11</b> – Estatística descritiva da frequência de escolhas positivas dos fatores secundários do BBT-Br pelos subgrupos desta amostra em comparação com o grupo normativo.	<b>146</b>
<b>Tabela 12</b> – Estatística descritiva da frequência de escolhas negativas dos fatores secundários do BBT-Br pelos subgrupos desta amostra em comparação com o grupo normativo.	<b>148</b>
<b>Tabela 13</b> – Fatores primários e secundários (positivos, negativos e neutros) do BBT-Br que demonstraram diferenças significativas em função do nível de maturidade para a escolha profissional e/ou do sexo dos adolescentes (n = 93).	<b>152</b>

- Tabela 14** – Fotos mais freqüentemente escolhidas positivamente pelos adolescentes do sexo feminino dos subgrupos estudados (Fem. A e Fem. B) em comparação com o grupo normativo feminino. 164
- Tabela 15** – Fotos mais freqüentemente rejeitadas pelos sujeitos do sexo feminino dos subgrupos estudados (Fem. A e Fem. B) em comparação com o grupo normativo feminino. 167
- Tabela 16** – Fotos mais freqüentemente escolhidas positivamente pelos sujeitos do sexo masculino dos subgrupos estudados (Masc. A e Masc. B) em comparação com o grupo normativo masculino. 169
- Tabela 17** – Fotos mais freqüentemente rejeitadas pelos sujeitos do sexo masculino dos subgrupos estudados (Masc. A e Masc. B) em comparação com o grupo normativo masculino. 173



**LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS**

<b>Apêndice A</b> – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	<b>239</b>
<b>Apêndice B</b> – Carta de apresentação aos pais e/ou responsáveis	<b>240</b>
<b>Apêndice C</b> – Comparação estatística das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, em função do nível de maturidade para a escolha profissional dos adolescentes (n = 93).	<b>241</b>
<b>Apêndice D</b> – Comparação estatística das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, em função do sexo dos adolescentes (n = 93).	<b>242</b>
<b>Anexo A</b> – Questionário sobre História Pessoal e Familiar	<b>245</b>
<b>Anexo B</b> – Carta de Apresentação às Escolas	<b>246</b>
<b>Anexo C</b> – Carta de aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP	<b>247</b>



## RESUMO

NOCE, M. A. **O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional: Evidências empíricas de validade.** 2008. 247 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

O processo de escolha profissional pode apresentar maior ou menor complexidade, dependendo dos conflitos vivenciados, dos recursos para seu adequado enfrentamento e resolução, e do grau de maturidade para essa decisão ocupacional. A literatura científica relaciona maturidade para a escolha profissional ao desenvolvimento de certas atitudes (determinação, independência e responsabilidade) e à aquisição de conhecimentos específicos (autoconhecimento e conhecimento sobre a realidade das profissões). Dentro desse contexto, a presente investigação objetivou examinar as possibilidades informativas do BBT-Br (Teste de Fotos de Profissões) quanto a indicadores de maturidade para a escolha profissional, bem como validar e fundamentar empiricamente algumas das hipóteses interpretativas desta técnica projetiva, otimizando seus recursos para os processos de Orientação Profissional/Vocacional. Foram avaliados, individualmente, por meio do BBT-Br, 93 estudantes do terceiro ano do ensino médio público diurno de Ribeirão Preto (SP), de ambos os sexos, divididos em dois grupos com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional (GA = 55 com alta maturidade e GB = 38 com baixa maturidade), selecionados previamente pelo resultado na Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP), coletivamente aplicada. Foram realizadas análises estatísticas inferenciais dos resultados (Teste *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ), comparando-se GA e GB e seus respectivos subgrupos (em função do sexo) nas seguintes variáveis: 1) EMEP: resultados obtidos em cada subescala (determinação, responsabilidade, independência, autoconhecimento e conhecimento da realidade profissional) e na maturidade total; 2) BBT-Br: número de escolhas positivas, negativas e neutras; frequência de escolhas positivas, negativas e neutras de cada um dos oito fatores primários e oito fatores secundários. Também foram analisadas as estruturas de inclinação positivas e negativas, primárias e secundárias, e as fotos mais escolhidas e mais rejeitadas. Os resultados demonstraram a existência de especificidades na produção dos adolescentes em função de seu nível de maturidade para a escolha profissional e também em função do sexo. Em relação à variável sexo, alguns fatores do BBT-Br foram escolhidos com maior frequência pelas moças (primários: W, Z, O; secundários: w e m) e mais rejeitados pelos rapazes (primários: W, Z, M; secundários: w), principalmente aqueles relacionados a atividades atribuídas ao feminino no contexto sociocultural brasileiro. Estes resultados confirmam, empiricamente, evidências da influência sociocultural na determinação dos interesses profissionais. Em relação à variável foco deste estudo, a maturidade para a escolha profissional, os adolescentes de GA sinalizaram maior abertura para as possibilidades profissionais (maior número de escolhas positivas e menor número de rejeições) comparativamente ao grupo de baixa maturidade que, por sua vez, acabou por restringir suas escolhas positivas e apresentou número alto de escolhas negativas no BBT-Br. Isso se confirmou na análise da distribuição de frequência das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br. Nesta direção pode-se notar que GA escolheu significativamente mais e rejeitou menos fotos dos fatores primários S (senso social e dinamismo), V (precisão, objetividade) e G (criatividade, pesquisa), e de cinco fatores secundários (k, s, v, g, o). Por sua vez, o GB fez o oposto disso, escolhendo menos e rejeitando mais os fatores primários mencionados e seis fatores secundários (s, g, o, z, v, m). De maneira geral, os jovens com maiores índices de maturidade para a escolha profissional consideraram um número maior de opções profissionais do BBT-Br, a serem exploradas e, conseqüentemente, integradas em suas decisões ocupacionais, enquanto que os adolescentes com menor maturidade acabaram, com suas rejeições, por restringir suas possibilidades de conhecimento e de consideração desses fatores em suas escolhas profissionais. Pode-se concluir, portanto, que o nível de maturidade para a escolha profissional (resultados da EMEP) sinalizou influenciar diretamente os índices de produtividade no BBT-Br, confirmando suas hipóteses interpretativas e, portanto, fortalecendo indicadores de validade para esta técnica projetiva no contexto sócio-cultural contemporâneo.

**Palavras-chave:** *Escolha Profissional, Maturidade Vocacional, BBT-Br, EMEP, Adolescentes, Orientação Profissional.*



## ABSTRACT

NOCE, M. A. **The BBT-Br and maturity for professional choice: Empirical evidences of validity.** 2008. 247 p. Thesis (PHD in Psychology) – Faculty of Philosophy, Sciences and Letters of Ribeirão Preto, University of São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

Career choice is a process which can present different levels of complexity, depending on the conflicts one goes through, the resources for adequately dealing with and solve it, and the maturity degree for this occupational decision. Scientific literature relates maturity for career choice to developing certain attitudes (determination, independence and responsibility) and acquiring specific knowledge (about oneself and careers' realities). Within this context, the present investigation aimed to examine the informative possibilities of the BBT-Br (Photos of Professions Test), regarding its indicators of maturity for career choice, as well as validate and ground some of the interpretative hypotheses for this projective technique, optimizing its resources for Vocational Guidance processes. The participants were 93 high-school students in the last year of a day-shift public school in Ribeirão Preto (State of São Paulo, Brazil), from both genders. The participants were divided in two groups of contrasting characteristics regarding their maturity for career choice (GA = 55, highly mature, GB = 38, lowly mature), previously selected for their results on the Maturity for Career Choice Scale (Escala de Maturidade para Escolha Profissional – EMEP), which had been applied collectively. All participants were then assessed individually using the BBT-Br. Inferential statistical analyses were performed for the results (*Mann-Whitney* Test,  $p \leq 0,05$ ), comparing GA and GB, as well as their respective subgroups (as a function of gender), for the following variables: 1) EMEP results on each subscale (determination, responsibility, independence, self-knowledge and knowledge about career reality) and for total maturity; 2) BBT-Br: number of positive, negative and neutral choices; choice frequency (positive, negative and neutral) for primary and secondary factors (eight of each one). Also, inclination structures were analyzed (positive and negative, primary and secondary ones), as well as the most chosen and most rejected photos. The results show the existence of adolescents' production specificities, regarding their level of career choice maturity and gender. For the latter variable, some BBT-Br factors, were chosen more frequently by females (primary factors: W, Z, O; secondary ones: w and m) and more rejected by males (primary factors: W, Z, M; secondary ones: w), mainly those related to activities attributed to femininity in the Brazilian sociocultural context. These results empirically confirm evidences of the sociocultural influence in determining career-related interests. In relation to the focus variable for the present study, that is, career choice maturity, GA adolescents showed wider attitudes for professional possibilities (higher number of positive choices and lower number of rejections), comparatively to the low maturity group, which in their turn restricted their positive choices and presented a high number of negative choices in the BBT-Br. Such data is confirmed in the analysis of frequency distribution for positive, negative and neutral choices of both primary and secondary BBT-Br factors. In the same direction, it can be noted that GA chose significantly more and rejected less photos from factors S (social sense and dynamism), V (precision, objectivity) and G (creativity, research) and five secondary factors (k, s, v, g, o). As for GB, the opposite was observed, or, less positive choices and more rejections to the primary factors mentioned before and six secondary factors (s, g, o, z, v, m). In general, adolescents with higher maturity indexes for career choice considered a higher number of BBT-Br's professional options, which can be explored and, consequently, integrated in their occupational decisions. On the other hand, lower mature adolescents end up, with their rejections, to restrict their possibilities to know and consider these factors for their professional choices. Thus, it can be concluded that maturity level for career choice (EMEP results) is related to a direct influence in productivity indexes of the BBT-Br, confirming their interpretative hypothesis and, so, increasing validity indicators for this projective technique in the contemporary sociocultural context.

**Keywords:** *Career Choice, Vocational Maturity, BBT-Br, EMEP, Adolescents, Vocational Guidance.*



# 1. Apresentação





## 1. APRESENTAÇÃO

Na sociedade brasileira contemporânea, geralmente quem busca Orientação Vocacional / Profissional<sup>1</sup> encontra-se no final da adolescência, momento marcado por diversas transformações físicas e psicológicas e fase de consolidação de aspectos da identidade, entre eles, a definição da escolha profissional. Sendo assim, o orientando apresenta-se, no geral, num momento delicado e ansiógeno de sua trajetória na busca de crescimento e desenvolvimento, podendo apresentar maior ou menor maturidade para efetuar sua escolha ocupacional.

Quando assume a tarefa de orientar um jovem que busca definir uma escolha profissional, freqüentemente o orientador se depara com alguém que deseja delinear seu futuro e que traz consigo sua história pessoal e sua maneira particular de lidar com o mundo interno e o externo. Com relação especificamente à escolha profissional, do mundo interno faz parte todo o conjunto de experiências do indivíduo, incluindo-se: identificações, interesses, habilidades, visão de mundo e das profissões, medos, ansiedades, conflitos, perspectivas, sonhos, fantasias, limites, relacionamentos, influências diretas e indiretas, entre outros. O mundo externo é composto pela realidade que o cerca, pelas oportunidades e limites reais que se apresentam, pelas profissões e ocupações, pelo mundo e pelo mercado de trabalho, por demandas familiares, sociais, econômicas. Frente à complexidade deste processo de escolha profissional, cada indivíduo vai reagir e lidar com essa realidade a seu modo, com maior ou menor grau de conflitos e de possibilidades de resolução.

Em termos de desenvolvimento vocacional, a adolescência se caracteriza como uma etapa de exploração tanto do mundo interno e de característica pessoais, quanto da realidade

---

<sup>1</sup> No presente estudo os termos Orientação Vocacional e Orientação Profissional serão utilizados sem distinção, considerando-se que ambos se referem à busca de definição de identidade profissional (MELO-SILVA; JACQUEMIN, 2001). Também serão utilizados, de acordo com a nomenclatura de cada autor referido, termos freqüentemente associados a processos de intervenção nesta área, como: aconselhamento vocacional, aconselhamento de carreira, orientação de carreira.

ocupacional e das possibilidades presentes e futuras que se apresentam em termos de estudo e de trabalho. Neste momento, o adolescente tem que empreender tarefas de cristalização, de especificação e de implementação de uma escolha profissional. Para atingir a maturidade para a escolha profissional é necessário que o indivíduo desenvolva certas atitudes (determinação, independência e responsabilidade) e adquira conhecimentos (autoconhecimento, conhecimento sobre a realidade educativa e socioprofissional). Desta forma, quanto mais o indivíduo entra em contato com tais aspectos e consegue ponderá-los em busca de uma definição profissional, maior sua maturidade para esta tomada de decisão. Por outro lado, quanto menos o indivíduo tiver desenvolvido tais atitudes e conhecimentos, menor sua maturidade para a escolha profissional. Considera-se, ainda, que a maturidade também se revela em determinados comportamentos e sentimentos que o indivíduo apresenta durante seu processo de escolha ocupacional e, ainda, na maneira como lida com suas dificuldades e busca a resolução de seus conflitos. Depreende-se, portanto, que são vários os aspectos que devem ser considerados pelo orientador profissional, exigindo o seu devido posicionamento técnico. Deve-se ponderar a respeito da abordagem teórica do processo de desenvolvimento da identidade e da escolha ocupacional; dos procedimentos e métodos utilizados; das técnicas e instrumentos aplicados.

Em relação à avaliação psicológica em geral e, especificamente na área de Orientação Vocacional / Profissional, tem sido cada vez mais necessário o desenvolvimento de novos instrumentais, bem como o aprimoramento dos recursos já existentes, em termos de seus alcances e limites nos processos de avaliação de aspectos intimamente relacionados à escolha da carreira. Estes aprimoramentos técnicos dos testes psicológicos constituem tarefa específica de psicólogos no contexto cultural brasileiro, visando cumprir critérios técnicos (RESOLUÇÃO CFP 002/2003; APA, 2000; URBINA, 2007) e éticos (TEIXEIRA, 2004; TALAVERA *et al.*, 2004; LASSANCE *et al.*, 2007) voltados para a prática dos orientadores

profissionais.

Dentro deste contexto, o presente trabalho objetiva, em linhas gerais, examinar a validade do BBT-Br (JACQUEMIN, 2000; JACQUEMIN *et al.*, 2006) quanto a indicadores de maturidade para a escolha ocupacional, bem como fundamentar empiricamente algumas das hipóteses interpretativas desta técnica, propostas por Achtnich (1991). Buscando cumprir os objetivos propostos, o presente trabalho incluiu o estudo de dois grupos distintos de indivíduos, com características contrastantes em relação à maturidade vocacional: indivíduos com alta maturidade vocacional e indivíduos com baixa maturidade vocacional, avaliados a partir da EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional, proposta por Neiva (1999). Desta forma, pretendeu-se identificar variáveis expressas no comportamento de escolha dos indivíduos frente às fotos do BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões, que estariam relacionadas com a maturidade vocacional, conforme princípios argumentados por Achtnich (1991).

A partir dessas considerações, o trabalho foi estruturado de forma a apresentar, em sua **Introdução**, primeiramente, algumas definições e características de processos de avaliação psicológica no contexto da psicologia vocacional, bem como elementos históricos da utilização destes instrumentos no contexto brasileiro, até os processos e decisões mais atuais. Estes incluem a avaliação dos testes psicológicos pelo Conselho Federal de Psicologia, regulamentando as normas para a construção, a utilização dos testes que atendem aos requisitos necessários e a disponibilização de tais instrumentos (para aquisição e uso dos profissionais), especificamente aqueles da área de Orientação Vocacional / Profissional. Em seguida, são expostas algumas contextualizações teóricas na área, a partir de apresentação breve das principais abordagens e teorias da psicologia vocacional, situando as concepções assumidas no presente estudo.

Ainda na **Introdução** deste trabalho, é abordado o desenvolvimento da identidade

profissional, buscando-se caracterizar e contextualizar questões que permeiam a vida de adolescentes brasileiros, principalmente em relação ao autoconceito e à auto-estima, suas representações sobre escola, trabalho e futuro, e a relação que estabelecem entre estudos e metas profissionais futuras. A seguir aborda-se, teoricamente, o desenvolvimento da identidade do adolescente e, especificamente, o desenvolvimento da identidade profissional com suas múltiplas tarefas, que incluem a exploração vocacional, o desenvolvimento de atitudes e conhecimentos e a elaboração de uma série de aspectos pessoais e internos, como: relações familiares, identificações, lutos, conflitos, tarefas de separação progressiva da identidade adolescente e entrada no mundo adulto, entre outros.

Complementando a **Introdução**, são abordados dois temas essenciais que embasaram este trabalho: Maturidade Vocacional e Interesses Profissionais, buscando-se apresentar suas principais conceituações e seus principais instrumentos de avaliação. Para finalizar, são resumidas as principais idéias e conceitos que fundamentaram a realização desta investigação, com exposição das justificativas da presente tese de Doutorado em Psicologia, especificamente desenvolvida nas áreas de Avaliação Psicológica e Orientação Vocacional / Profissional.

Em seguida, são expostos e detalhados os **Objetivos (Gerais e Específicos)** e o **Método** de desenvolvimento desta pesquisa. Neste tópico há aprofundamento técnico sobre os instrumentos de avaliação psicológica utilizados: EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional e BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões, bem como das análises realizadas tendo em vista o cumprimento dos objetivos propostos.

Os **Resultados** são apresentados em seqüência ao método, considerando-se as variáveis investigadas. Inicialmente a caracterização da amostra de grupos contrastantes em termos do índice de maturidade para a escolha profissional, assumindo-se, a partir da aplicação e da pontuação na EMEP: grupo de alta maturidade e grupo de baixa maturidade

para a escolha profissional. A seguir são apresentadas as análises estatísticas inferenciais da produtividade no BBT-Br (escolhas positivas, negativas e indiferentes) em função da maturidade para a escolha profissional. São ainda relatadas a caracterização e a avaliação das estruturas de inclinação profissional (primária e secundária, positiva e negativa) e as escolhas dos oito fatores primários e secundários do BBT-Br em relação à maturidade para a escolha profissional e ao sexo dos sujeitos, comparando-os aos respectivos grupos normativos: feminino e masculino. Posteriormente são expostos os resultados das análises estatísticas inferenciais realizadas considerando-se as variáveis maturidade para a escolha profissional (alta ou baixa) e as escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br. Finalmente são apresentadas considerações analítico-reflexivas das fotos mais freqüentemente escolhidas positivamente e mais rejeitadas pelos grupos de alta e baixa maturidade, considerando-se o sexo dos sujeitos.

A seqüência deste estudo se faz pela apresentação da **Discussão**, com reflexões acerca dos resultados evidenciados e de suas relações com os objetivos propostos, recorrendo-se a elementos da literatura. Para encerrar este trabalho são referidas **Considerações Finais**, que incluem conclusões, alcances e limites desta tese, com propostas para novas investigações sobre temas que emergiram a partir deste estudo.



## 2. Introdução





## 2. INTRODUÇÃO

### 2.1. Avaliação Psicológica em Orientação Vocacional / Profissional

Chartrand e Walsh (2001) assinalam que, embora a avaliação de carreira possa ser definida de diferentes maneiras, a maioria dos autores concorda que essa avaliação é um processo utilizado para orientação ou seleção, com o propósito de colher informações que auxiliem os indivíduos a compreender e enfrentar problemas, facilitar o desenvolvimento vocacional e auxiliar a tomada de decisões. As estratégias de avaliação da carreira possibilitam: revelar e confirmar possibilidades congruentes de carreira; descobrir interesses centrais e secundários; identificar habilidades e estabelecer suas dimensões; avaliar conflitos e problemas; motivar comportamentos construtivos; desenvolver estruturas cognitivas para examinar alternativas de carreiras; clarificar expectativas e planejar intervenções.

Para Leitão e Ramos (2004) a avaliação psicológica no contexto na orientação escolar e educacional desenvolve-se já a partir da entrevista inicial, e estende-se por todo o processo de intervenção, utilizando-se ou não outras técnicas e instrumentos. Segundo estas autoras a utilização das entrevistas “serve os propósitos de avaliação / identificação do problema, de despistagem ou de diagnóstico” (LEITÃO; RAMOS, 2004, p.47) e seu foco ou sua operacionalização poderá ter uma ampla gama de variações em virtude do modelo teórico assumido pelo orientador profissional.

Segundo Duarte (2004, p.155):

A avaliação psicológica na orientação, tanto em contexto escolar como em contexto profissional, engloba actualmente um conjunto de técnicas (ou métodos) e de procedimentos que vão para além da exclusiva definição de variáveis que medem algumas das condutas cognitivas e/ou conativas da pessoa, com o objectivo de compará-las com as que são exigidas por uma determinada profissão. A avaliação psicológica é encarada, hoje, enquanto etapa de um processo integrador da variedade dos determinantes situacionais e dos determinantes pessoais que caracterizam, sustentam e definem a singularidade individual.

Para Savickas (2004, p.21), “a avaliação desempenha um papel central no

aconselhamento de carreira uma vez que proporciona aos psicólogos dados objetivos acerca dos clientes e dos seus problemas”. Este autor defende que, para que uma avaliação de carreira possa ser compreensiva, deve centrar-se concomitantemente: no problema que o cliente traz para o aconselhamento (preocupações de carreira, tomada de decisão, lidar com as tarefas de desenvolvimento) e na pessoa do cliente (traços e características que possibilitam descrever o cliente e compará-lo com outras pessoas, como aptidões e interesses).

Modelos de intervenção diferentes requerem estratégias e instrumentos distintos e adequados aos objetivos que se pretende atingir. Savickas (2004) distingue seis modelos de serviços de carreira que podem ser proporcionados pelos psicólogos para a promoção do desenvolvimento vocacional e do ajustamento ao trabalho, com seus respectivos programas de avaliação psicológica: 1) para a orientação vocacional; 2) para o aconselhamento de carreira; 3) para a terapia ocupacional; 4) para a educação para a carreira; 5) para o treino para a progressão de carreira; e 6) para progressão ocupacional.

No contexto brasileiro, além de diferenças nas terminologias utilizadas para nomear os tipos de trabalho desenvolvidos na área de orientação de carreira (como, por exemplo, orientação vocacional, orientação educacional, orientação profissional, informação profissional, orientação de carreira, entre outros), não há tanta clareza na classificação e na distinção entre esses modelos assinalados por Savickas (2004). As intervenções desenvolvidas nos contextos clínicos e educacionais no Brasil geralmente possuem diversas finalidades, reunindo objetivos de vários dos modelos mencionados. Em geral, busca-se avaliar, a partir do reduzido número de instrumentos específicos disponíveis nesta área, ou por métodos qualitativos e informais, interesses, competências, capacidades e inclinações do sujeito para o papel ocupacional. Estas atribuições, segundo Savickas (2004) seriam pertinentes à avaliação psicológica para a orientação vocacional. Também se procura avaliar aspectos dos autoconceitos vocacionais a serem desenvolvidos, abordando os objetivos e o significado da

vida e centrando-se na clarificação dos valores e na interpretação do significado das experiências vocacionais, aspectos que Savickas definiu como avaliação para o aconselhamento de carreira. Por fim, ainda se pode avaliar a prontidão para realizar escolhas de carreira realistas e para dominar as tarefas de desenvolvimento vocacional, incluindo atitudes, convicções e competências que é necessário desenvolver ou alterar, as quais estariam associadas à avaliação para a educação de carreira.

Duarte (2004) aponta que, independente de seu contexto de aplicação, a avaliação psicológica na intervenção vocacional deve ser abordada como uma etapa de um processo mais amplo. Este processo implicaria na procura e na descoberta da possibilidade do conhecimento e da compreensão a respeito de características pessoais do sujeito a ser orientado, dos processos de auto-regulação e de decisão por ele empregados, buscando respostas eficazes aos desafios que enfrenta e enfrentará em diversos contextos, pessoais e profissionais. Desta forma, a avaliação psicológica pode estabelecer-se como um processo de autoconhecimento e de aprendizagem, constituindo-se elemento integrante e integrador da história pessoal, interpretando dados objetivos e subjetivos e convertendo conceitos em descrições comportamentais.

Os *Crítérios Internacionais de Qualificação para o Orientador Educacional e Vocacional* (TALAVERA *et al.*, 2004) estabelecem uma série de competências centrais (necessária a todos os profissionais independentemente de seus contextos de trabalho) e especializadas (não necessária a todos, mas que podem ser requeridas de alguns profissionais dependendo de características de suas práticas e de seus clientes). Tais competências focalizam uma série de conhecimentos, de habilidades e de atitudes necessários ao provimento de serviços de qualidade. Entre as competências especializadas está a realização de diagnóstico, envolvendo:

[...] análise das características e das necessidades dos indivíduos ou grupos para os quais o programa é dirigido, e também dos contextos nos quais elas estão inseridas, incluindo todos os agentes envolvidos. O objetivo é integrar e avaliar dados de

inventários, testes, entrevistas, escalas e outras técnicas que medem capacidades, aptidões, barreiras, papéis de vida, interesses, personalidade, valores, atitudes, realizações educacionais e habilidades de um indivíduo, bem como outras informações relevantes. Essa especialização inclui as competências relacionadas, porém distintas da interpretação de testes, isto é, explicar para o cliente os resultados de uma avaliação e suas implicações. (TALAVERA *et al.*, 2004, p.5)

Considerando tanto esses padrões internacionais, quanto necessidades específicas do contexto nacional, Lassance *et al.* (2007) elaboraram uma proposta de diretrizes nacionais para a formação em Orientação Profissional, focalizando três conjuntos de competências, habilidades e conhecimentos: formação teórica, formação prática, e desenvolvimento pessoal e ético. Tais propostas também especificam aspectos teóricos e práticos envolvidos na seleção e utilização de instrumentos e técnicas de avaliação psicológica em orientação profissional e na análise de carreira. A isso, soma-se a questão ética da necessidade de constante atualização sobre esse e outros temas relevantes na área e a utilização privativa dos instrumentos de avaliação psicológica por profissionais psicólogos, conforme previsto na legislação da profissão no Brasil. De acordo com Melo-Silva (2003), a dimensão ética das competências profissionais no âmbito da Orientação Profissional se expressa pela qualidade e pela adequação da escolha de métodos de intervenção, pela concepção de ser humano, pela seleção e pela aplicação de técnicas e de instrumentos e pela relação entre orientador e orientando.

Analisando princípios, padrões éticos e competências da avaliação psicológica para a prática do aconselhamento profissional, Teixeira (2004) assinala que a ponderação sobre a pertinência da utilização dos testes é uma condição prévia à avaliação no campo da Psicologia da Avaliação e do Desenvolvimento Vocacional. Considerando o impacto social e pessoal das decisões decorrentes da avaliação psicológica, estas devem ser bem fundamentadas do ponto de vista científico. Atenção especial deve ser dada às características, condições e informações técnicas dos instrumentos, como: dimensões avaliadas; público-alvo; objetivos propostos (possibilidades e limites); processo de construção; índices psicométricos associados às medidas; atualização dos dados; rigor e uniformidade nos procedimentos de aplicação e

cotação; pertinência e objetivos das interpretações e da comunicação dos resultados.

Acerca dos instrumentos e métodos de trabalho que podem ser utilizados em Orientação Vocacional / Profissional, Müller (1988) cita a *entrevista clínica*, individual e grupal, e as *técnicas auxiliares* projetivas, psicométricas, informativas, dramáticas, lúdicas e plásticas. Os testes utilizados dentro de um processo de Orientação Profissional, segundo a autora, funcionam como recursos auxiliares, visando confirmar, retificar ou ampliar os dados obtidos nas entrevistas diagnósticas. Nesse sentido, o teste viria a enriquecer informações e hipóteses levantadas por outros meios, possibilitando uma abordagem compreensiva e dinâmica da personalidade do orientando e dos mecanismos que interferem na escolha profissional. Com base nesta perspectiva, uma atenção adicional vem a seguir sobre este tema.

O surgimento dos instrumentos de avaliação psicológica, sobretudo de interesses e de aptidões, utilizados em Orientação Vocacional / Profissional ocorreu principalmente com base na abordagem psicométrica que predominou neste campo teórico e prático do conhecimento, desde seu início até a década de 1950. Segundo Lourenção Van Kolck (1975), houve uma grande solicitação das áreas de Seleção de Pessoal e de Orientação Profissional por dados objetivos sobre os interesses profissionais, levando ao rápido e amplo desenvolvimento de procedimentos de avaliação. Entretanto, de acordo com esta autora, a maior parte destes instrumentos teve origem empírica e poucos resultaram de fundamentos teóricos ou de estudos mais específicos de seus recursos informativos (por exemplo, através da análise fatorial).

Lourenção Van Kolck (1975) enumerou e analisou um total de 12 instrumentos desenvolvidos para avaliação de interesses profissionais, de maior evidência até a década de 1970 no Brasil. A forma mais comum de apresentação era a de inventários, compostos por uma relação de questões verbalmente apresentadas, sendo que estes instrumentos variavam em termos de sua complexidade e da variedade de tópicos que abordavam. Os mais simples

geralmente continham questões relativas a um só campo ou área de interesses, destacando-se principalmente o *Inventário de Thurstone* (1935), que focalizava diretamente as profissões, e o *Inventário de Angelini* (1963), que abordava atividades comuns da vida, sem ligação aparente com ocupações. Os de maior complexidade incluíam questões referentes a vários campos ou áreas e o tipo de resposta evidenciava o grau de interesse por essas áreas. Entre estes, evidenciavam-se: o *Inventário de Strong* (1943), cujas respostas eram empiricamente avaliadas para diferentes ocupações e incluía grande variedade de atividades específicas, objetos e tipos de pessoas comuns na vida diária; os *Inventários de Kuder – Pessoal, Vocacional e Ocupacional* (1948, 1956 e 1966, respectivamente), relativos aos interesses em um pequeno número de amplas áreas, mais que em ocupações específicas.

Na análise de Lourenção Van Kolck (1975), alguns destes instrumentos fugiram do esquema mais freqüente de apresentação dos inventários (questões verbais) e foram apresentados de maneiras diferentes, destacando-se: o *Inventário Ilustrado de Geist* (1963) baseado em figuras de atividades, situações ou objetos; o *Catálogo de Livros* (1934), composto por títulos de livros a serem escolhidos e ordenados segundo a preferência; e o *Inventário do Senac* (1968), que incluía um inquérito das motivações conscientes da escolha profissional.

Publicações brasileiras mais atuais, específicas da área de Orientação Vocacional / Profissional, têm demonstrado a utilização de diferentes instrumentos de avaliação psicológica em processos de intervenção. Além disso, vários estudos no contexto brasileiro vêm buscando a investigação e o aperfeiçoamento de alguns instrumentos e técnicas dessa área: *Teste Projetivo Ômega* (OLIVEIRA, 1997; 2002); *TAT – Teste de Apercepção Temática* (SOUZA, 1995); *LIP – Levantamento de Interesses Profissionais* (LEVENFUS, 2002b); *EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional* (NEIVA, 1999, 2002a, 2003; NEIVA *et al.*, 2005); *Autobiografia escrita* (LEVENFUS, 2002a); *Questionário de Frases*

*Incompletas* (LEVENFUS, 1997b; NEIVA, 2002); *BBT – Teste de Fotos de Profissões* (MELO-SILVA; JACQUEMIN, 1999; JACQUEMIN, 2000; JACQUEMIN; MELO-SILVA; PASIAN, 2002; OKINO *et al.*, 2003; JACQUEMIN *et al.*, 2006); *Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional* (LOBATO; KOLLER, 2003); *Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais* (BALBINOTTI; MAROCCO; TÉTREAU, 2003); *Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional* (PRIMI *et al.*, 2000); *Escala de Indecisão Vocacional* (MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2001); *Questionário de Educação à Carreira* (BALBINOTTI; TÉTREAU, 2006); *SDS – Questionário de Busca Auto-Dirigida* (MANSÃO; YOSHIDA, 2006); *Escala de Exploração Vocacional* (TEIXEIRA; BARDAGI; HUTZ, 2007).

Em trabalho a respeito de instrumentos de avaliação de interesses profissionais, Noronha, Andrade e Ottati (2003) analisaram oito instrumentos publicados por editoras brasileiras: *QVI – Questionário Vocacional de Interesses* (OLIVEIRA, Vetor, 1982), *LIP – Levantamento de Interesses Profissionais* (DEL NERO, Vetor, 1975), *Kuder – Inventário de Interesses* (sem autor, CEPA, sem data no manual), *Inventário de Interesses de Angelini* (ANGELINI, CEPA, sem data no manual), *Inventário Ilustrado de Interesses* (NICK, CEPA, sem data no manual), *Teste de Catálogo de Livros de Bessa-Tamer* (BESSA, CEPA, 1963), *TEV – Teste das Estruturas Vocacionais* (MINICUCCI, Vetor, 1983) e *QUATI – Questionário de Avaliação Tipológica* (ZACHARIAS, Vetor, 2000). Foram analisados os manuais destes instrumentos por meio dos seguintes critérios técnicos: dados de identificação, validade, precisão e padronização. As autoras verificaram que somente dois dos instrumentos apresentaram em seus manuais as informações pertinentes à padronização, validade e precisão. Outros três apresentaram apenas dados sobre dois dos aspectos e três não apresentaram quaisquer dos aspectos estudados. Nota-se, também, que a maioria destes instrumentos é antiga e não apresenta estudos atualizados a respeito de sua adequação à

realidade do contexto sociocultural brasileiro e de sua utilização prática em processos de orientação profissional.

Considerando-se essas características qualificadoras das técnicas de avaliação psicológica, avaliadas no referido estudo de Noronha, Andrade e Ottati (2003), faz-se necessário retomar sua definição geral, mas norteadora de análise. De maneira esquemática e geral, Pasquali (2001) define validade de um teste a partir da constatação de que ele avalia, de fato, o que supostamente deve medir. Nesse sentido, a validade precisa ser estabelecida com referência ao uso específico para o qual o teste está sendo considerado e demonstra a capacidade do instrumento em atingir os objetivos para os quais foi construído. Pelo fato do processo de demonstração da validade de um instrumento constituir tarefa difícil e complexa, os profissionais geralmente recorrem a diferentes técnicas que visam à determinação de validação de um instrumento. Poder-se-ia dizer que existem três tipos de validade: validade de construto (ou de conceito), validade de conteúdo e validade de critério, segundo Urbina (2007).

Segundo Fachel e Camey (2000), a validade de construto relaciona-se ao grau em que o teste mede determinado construto teórico ou traço, para o qual foi construído ou designado a medir. Como o construto não pode ser acessado diretamente, uma vez que constitui uma variável latente, não observável, “a validade relacionada a constructo não é validade empírica, no sentido da correlação do teste com um critério observável, mas sim é a validade teórica, isto é, é a relação entre o teste e algum constructo teórico (variável latente) de interesse” (p.164). As autoras recorrem aos apontamentos de Anastasi (1988) a respeito da necessidade de acumulação gradual de informações sobre a validade de construto a partir de várias fontes: convergência (relação substancial a outras formas existentes de avaliação do mesmo construto), discriminação (se não há relações indevidas com construtos distintos do que se pretende medir), análise fatorial (identificação a partir de análises estatísticas, de traços



psicológicos comuns – ou fatores latentes – em uma bateria de testes).

Por sua vez, a validade de conteúdo envolve o exame sistemático do conteúdo do teste, ou seja, verificando se seus itens abrangem uma amostra representativa do universo do comportamento a ser medido e determinando se a escolha dos itens é apropriada e relevante. Tal tipo de validade pode ser avaliada a partir do resultado de julgamento de diferentes juízes (peritos na área do traço medido) em relação à relevância e abrangência dos itens em relação aos conceitos que se pretende medir. Também é aferida, por análise de peritos e testagens no público-alvo, por características como a linguagem e a forma com que o conteúdo está sendo apresentado em relação ao seu uso específico (população-alvo, forma de apresentação, situação de aplicação) (FACHEL; CAMEY, 2000).

Apresentando sinteticamente o conceito de validade de critério, Fachel e Camey (2000), assinalam que esta avaliação sobre os testes refere-se à qualidade do instrumento em “funcionar como um preditor presente ou futuro de outra variável, operacionalmente independente, chamada critério” (p.163). Segundo Pasquali (2001) a variável foco, neste caso, deve ser medida ou avaliada por meio de outras técnicas, independentes do teste que se quer validar. Segundo informações da literatura, a validade de critério subdivide-se em dois tipos: concorrente e preditiva, as quais diferem, basicamente, em relação ao elemento temporal. A validade concorrente é calculada com base em medidas do critério já existentes à época da coleta de informações, ou com base em medidas coletadas simultaneamente; e trata da qualidade com que um teste pode medir um critério presente. Já a validade preditiva refere-se à qualidade com que um teste pode predizer um critério futuro, envolvendo medidas e avaliações que se distanciam temporalmente: em primeiro lugar a aplicação do teste e posteriormente (em tempos fixos ou variáveis) a avaliação do critério. Conforme pontuado por Pasquali (2001, p.123) “[...] a natureza e a dificuldade centrais desse tipo de validação dos testes” situam-se em: “[...] (1) definir um critério adequado e (2) medir, válida e

independentemente do próprio teste, este critério”.

Partindo do pressuposto de que os testes psicológicos existem para auxiliar os profissionais a fazerem inferências a respeito de pessoas e seus comportamentos, Urbina (2007, p.155) apresenta a seguinte definição de validade “o grau em que todas as evidências acumuladas corroboram a interpretação pretendida dos escores de um teste para os fins propostos”. Assim, a validade constitui a questão fundamental relativa aos escores de um teste e seus usos, uma vez que depende de evidências para fortalecer qualquer inferência feita a partir de seus resultados.

Segundo a autora, essa definição traz, implicitamente, algumas idéias que refletem a visão atual dos profissionais da área a respeito desse conceito. A primeira é de que a validade sempre é uma questão de grau e não uma determinação de tipo “tudo ou nada”. Isso ocorre porque a validação baseia-se, inicialmente, em uma fundamentação teórica e conceitual, mas que inclui outras informações e compreensões teóricas e empíricas dos resultados do teste. Uma segunda idéia decorre de que, na medida em que a compreensão teórica e as evidências empíricas de interpretação dos escores de um teste se acumulam, a validade das inferências pode aumentar ou diminuir. Desta forma, a validade de um instrumento refere-se a um julgamento (que deve ter bases metodológicas e científicas sólidas) sobre os escores de um teste, como são empregados para um determinado objetivo, em um dado contexto (URBINA, 2007).

Finalmente, recorre-se às definições de validade propostas pela *American Psychological Association* (APA, 2000). Os argumentos da APA referem que as discussões contemporâneas sobre validade têm se centrado nas evidências científicas que: confirmam um teste como medida de determinado construto; comprovam a representatividade do conteúdo do teste para os usos e as interpretações decorrentes de seus escores; demonstram evidências de predições de resultados relevantes; ou de várias outras fontes de evidência. Ainda segundo

esta associação científica, os usuários dos testes são co-responsáveis na avaliação de evidências de validade em seu uso cotidiano destes instrumentos, principalmente, se sua utilização ocorrer para objetivos diferentes daqueles investigados pelos responsáveis da construção dos testes.

Na continuidade da explanação sobre as características necessárias de um teste psicológico, Urbina (2007) afirma que, quando usada no contexto das medidas, a fidedignidade (ou precisão) de um teste relaciona-se à consistência e à precisão dos resultados no processo de mensuração. Assim, a fidedignidade implica na qualidade dos escores de um teste, de modo que sejam suficientemente consistentes e livres de erros de mensuração, tornando-os úteis. Relativizando essa questão, especificamente em relação à natureza complexa dos construtos nas ciências sociais e comportamentais, a autora aponta que os escores de testes psicológicos são especialmente suscetíveis a influências de diversas fontes (testando, examinador, contexto), o que pode resultar em uma variabilidade de desempenho alheia aos objetivos do teste. Conforme aponta Pasquali (2001), a fidedignidade cobre aspectos diferentes de um teste, mas principalmente aqueles referentes a quanto os escores de um sujeito se mantêm idênticos em situações diferentes, o que pode variar em relação à constância do traço que se pretende avaliar.

Pasquali (2001) destaca também como necessária a devida padronização dos testes psicológicos, que se refere à uniformidade em todos os procedimentos de seu uso, incluindo-se as condições de aplicação e o desenvolvimento de parâmetros para a interpretação dos resultados. A normatização refere-se mais especificamente, na análise deste autor, aos padrões de como se deve interpretar um escore que um sujeito recebeu em um teste.

Em processo iniciado em 2001 (RESOLUÇÃO CFP N.º 25/2001) o Conselho Federal de Psicologia (CFP) instituiu uma Comissão Consultiva de Avaliação Psicológica, objetivando regulamentar o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos no

Brasil (RESOLUÇÃO CFP Nº 002/2003). Durante este processo, foram enviados para análise do CFP diversos instrumentos que vinham sendo utilizados no contexto brasileiro. Estes instrumentos passaram pela análise da referida Comissão Consultiva, tendo em vista os seguintes parâmetros como informações necessárias nos manuais: fundamentação teórica, evidências empíricas de validade e de precisão, dados sobre propriedades psicométricas dos itens (quando for o caso), sistema de correção e interpretação dos escores, procedimentos de aplicação e correção. Na mais recente lista de instrumentos de avaliação psicológica avaliados pelo CFP, divulgada em maio de 2008 ([www.pol.org.br/satepsi](http://www.pol.org.br/satepsi), acesso em 13/07/2008) constam 181 instrumentos enviados para apreciação, sendo que 15 estão em processo de análise, 98 possuem parecer favorável e 68 foram considerados desfavoráveis. Entre os instrumentos com parecer desfavorável, há indicação de que 52 deles continuam sendo pesquisados para atender aos requisitos mínimos dispostos na Resolução CFP nº 002/2003.

É importante destacar que, com referência aos instrumentos utilizados em Orientação Vocacional / Profissional, nove testes passaram pelo referido processo de avaliação do Conselho Federal de Psicologia, mas somente quatro deles se encontram com parecer favorável: *EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional* (NEIVA, 1999), *BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões* (Versão Masculina: JACQUEMIN, 2000; Versão Feminina: JACQUEMIN *et al.*, 2006), *QUATI – Questionário de Avaliação Tipológica* (ZACHARIAS, 2003) e *EAP – Escala de Aconselhamento Profissional* (NORONHA, SISTO; SANTOS, 2007). Outra informação relevante a ser pontuada é a de que, entre os testes atualmente em análise pela comissão do CFP, estão dois instrumentos com possibilidades de utilização em Orientação Vocacional / Profissional: *AIP – Avaliação dos Interesses Profissionais* (VETOR, 2008) e *DP-E – Desenhos de Profissionais com Estórias na Orientação Profissional* (VETOR, 2007).

Diante do exposto, cabe enfatizar, aqui, a necessidade dos psicólogos voltarem sua

atenção para aspectos fundamentais da utilização de testes psicológicos, enquanto instrumentos de acesso ao indivíduo, em qualquer área de atuação. É indispensável o conhecimento da validade, da fidedignidade, da adaptação ao contexto no qual serão utilizados, da padronização na aplicação e da normatização na análise e interpretação dos resultados (URBINA, 2007; PASQUALI, 2001; RESOLUÇÃO CFP N° 002/2003). Nunes e Levenfus (2002) situaram questões importantes a respeito da utilização de testes psicológicos na área de Orientação Vocacional / Profissional. Nessa análise, destacaram a necessidade de pesquisas a respeito das qualidades destes instrumentos, conhecimento e consciência dos objetivos de sua utilização por parte dos orientadores, com atenção específica para a formação teórica e prática de seus utilizadores.

Conforme apontado por Duarte (2004), necessariamente o processo de avaliação psicológica no contexto da orientação e desenvolvimento de carreira deve ser sustentado por um corpo teórico consistente, devendo-se considerar aspectos fundamentais, como promover o autoconhecimento do orientando e favorecer a exploração de si próprio e de informações do meio em que o indivíduo vive e poderá atuar. O orientador, além de desenvolver um planejamento, deve fornecer um conjunto de ferramentas facilitadoras ao processo de escolha do indivíduo. Assim, a avaliação psicológica no contexto da intervenção vocacional pode ser tida como uma das etapas de um caminho de busca de clarificação de variáveis internas da dinâmica interna.

Considerando-se a necessidade de conhecimento e aprofundamento acerca das teorias que embasam os instrumentos e as práticas em Orientação Vocacional / Profissional, a seguir será exposto um breve panorama de diversas composições teóricas concebidas ao longo da história da Psicologia Vocacional. Como foco, buscou-se a apresentação das principais idéias associadas aos fenômenos enfatizados por cada teoria, ao desenvolvimento vocacional e à decisão profissional. Também será explicitada a concepção teórica adotada neste trabalho.

## **2.2. Alguns Aspectos Teóricos Da Orientação Vocacional / Profissional**

Segundo Soares (2000), a Orientação Vocacional / Profissional “pode ser realizada tendo por base teórica e prática os diferentes referenciais teóricos da psicologia” (p.24). Também pode ocorrer em diferentes lugares, com variadas metas e para populações diversas, tendo como objetivo o bem-estar psicossocial do indivíduo e configurando-se como um trabalho de saúde mental. Esta autora enumera três possíveis abordagens de atuação nesta área: *Educacional*, *Clínica* e *Organizacional*, as quais podem ser realizadas tanto individualmente quanto em grupo e possuem suas peculiaridades quanto à duração e aos métodos de trabalho.

Analisando-se o campo teórico prático da Orientação Profissional, é possível distinguir grande diversidade de modelos teóricos, de compreensões acerca do processo de escolha ocupacional, de propostas de avaliação de características individuais e de processos de escolha. Além disso, há grande quantidade e variedade de propostas de intervenção no sentido de auxiliar os indivíduos em suas tomadas de decisão e na elaboração de projetos de futuro. Algumas dessas concepções apresentam contraposições conceituais relativas à maneira de focalizar elementos e de compreender momentos e processos envolvidos na escolha da carreira, o que também repercute em suas estratégias e métodos de intervenção. Por outro lado, pode-se dizer, também, que mesmo em visões aparentemente distintas e com focos específicos, há afinidades e certa complementaridade. Isto se dá principalmente na maneira de compreender o processo de escolha profissional como algo dinâmico, que acompanha o desenvolvimento do indivíduo e que é influenciado por sua história pessoal, por seus contextos de vida, por suas características pessoais e pela maneira como ele lida com essas questões.

O presente trabalho fundamenta-se nos princípios desenvolvimentistas e

psicodinâmicos da construção da identidade profissional e da escolha ocupacional, considerando-se suas áreas de interlocução sobre a análise do mundo interno do indivíduo como determinante importante desse processo. As idéias desenvolvimentistas consideradas neste trabalho basearam-se, principalmente, nas concepções acerca do processo de desenvolvimento vocacional, identificadas e postuladas por Super (1963; NEVILL; SUPER, 1988; SUPER *et al.*, 1992), especialmente a etapa de exploração vocacional; e da noção de maturidade para a decisão profissional, como proposta por Crites (1969; 1974). Por sua vez, a concepção psicodinâmica também permeia este trabalho na medida em que se parte do princípio de que o comportamento de escolhas e rejeições de imagens ocupacionais do instrumento BBT-Br relaciona-se a elementos psíquicos, não necessariamente conscientes, porém determinantes múltiplos da escolha profissional. Esta escolha se expressa na exploração e na identificação de interesses e inclinações profissionais, dentro do modelo de oito fatores (primários e secundários) proposto por Achtnich (1991).

A escolha de uma profissão e a formulação de projetos pessoais e profissionais é um processo contínuo iniciado na infância e que se transforma conforme o desenvolvimento da personalidade (LEVENFUS, 1997b). Assim, a construção da identidade ocupacional está diretamente vinculada à identidade pessoal, aqui concebida como uma integração entre processos evolutivos do consciente/inconsciente (psicodinamismo interno).

Guichard e Huteau (2001) distinguem, no campo da Orientação Profissional, três grandes perspectivas no estudo entre os campos profissionais e as características dos indivíduos: a perspectiva psicotécnica, as perspectivas da psicologia da personalidade e as abordagens mais recentes correspondentes às tendências atuais da psicologia diferencial. Os autores destacam que as três perspectivas coexistem nas práticas da área. Segundo esses autores:

- a perspectiva psicotécnica é a mais antiga. Caracteriza os indivíduos por aptidões, e secundariamente por interesses, estáveis, e postula que uma boa correspondência entre essas aptidões e as exigências das diversas profissões ou actividades

profissionais permitirá o sucesso e a satisfação individuais, tendo como corolários, especialmente, a estabilidade na profissão e o bem comum;  
- as perspectivas da “psicologia da personalidade” são mais recentes. São numerosas [...]; o seu ponto comum é considerar que a escolha profissional constitui uma das vias pelas quais a personalidade se manifesta, ou se realiza, mas é muito pouco analisado o processo de tal realização.  
- finalmente as abordagens mais recentes, que correspondem às tendências actuais da psicologia diferencial podem qualificar-se de perspectivas “da actividade mental”. Insiste-se na dinâmica do pensamento que conduz à expressão de preferências e nos parâmetros individuais que lhe dão a sua forma. (GUICHARD; HUTEAU, 2001, p.41-42)

A literatura da área aponta que, ao longo do desenvolvimento da Orientação Vocacional / Profissional, foram elaboradas diversas teorias explicativas dos processos de escolha ocupacional. De maneira geral, pode-se dividir tais concepções em: *Teorias não-psicológicas* e *Teorias psicológicas* (CRITES, 1969; PIMENTA, 1981). As *Teorias não-psicológicas* atribuem os fenômenos da escolha profissional a fatores externos ao indivíduo, incluindo-se: circunstâncias casuais ou imprevistas; benefícios, prestígio e segurança oferecidos pelas ocupações; determinações culturais e sociais (BOCK, 1995). Por outro lado, as *Teorias psicológicas* centram-se no indivíduo, focalizando suas características pessoais e os processos psíquicos que influenciam suas escolhas ocupacionais. Entre tais teorias, é possível citar e resumidamente destacar os pontos apresentados a seguir.

As primeiras teorias sobre a escolha da carreira datam do início do século XX, baseadas na Psicologia Diferencial. A *Teoria de Traços e Fatores* foi pioneira na área de Orientação Profissional, relacionada ao enfoque psicometrista de avaliação de habilidades e competências que imperava de 1900 a 1950 na Orientação Profissional. A ênfase era a adequação entre pessoas e empregos, com objetivos normativos e de seleção de pessoal. A ação central nesse modelo consistia na comparação das habilidades e dos interesses dos indivíduos com as características das profissões (LEVENFUS, 1997a; OLIVEIRA; GUIMARÃES; DELA-COLETA, 2006).

Segundo Guichard e Huteau (2001), esse modelo foi largamente utilizado na primeira metade do século XX, mas acabou por receber inúmeras críticas. As fundamentais dizem



respeito ao fato de, em sua proposição original, não englobar elementos relativos ao desenvolvimento ou ao contexto temporal no qual se inscrevem as escolhas ocupacionais. Desta forma, o sujeito da escolha não muda, decide em um único momento de sua vida e é colocado em uma posição passiva, sem oportunidades para aprender e se adaptar. Além disso, esse modelo não apresenta proposições dos processos psicológicos envolvidos na escolha, sendo mais descritivo do que explicativo, oferecendo uma representação pouco satisfatória dos comportamentos do sujeito que tem que fazer opções de carreira.

Dentro dessa visão das tarefas de orientação, havia poucas possibilidades para o desenvolvimento de projetos educativos e processos de ajuda e apoio. Em decorrência de várias mudanças nos sistemas educacionais, da ampliação da escolaridade, e de mudanças profundas e rápidas na natureza do trabalho, houve necessidade de ampliar o processo de orientação que deixou de ser visto em um momento pontual e passou, gradualmente, a considerar capacidades de aprendizagem e potencialidades. Assim, o modelo de traços e fatores, baseado na psicotécnica clássica, perdeu sua força na área da Orientação Vocacional / Profissional e foi considerado inadequado. Conforme destacado por Guichard e Huteau (2001) essa perspectiva continua a inspirar algumas práticas, pois embora não se fale em aptidões, mas em competências, as práticas da seleção profissional são profundamente baseadas nesse modelo de traços e fatores.

Por sua vez, as *Teorias Psicodinâmicas* apresentam diferentes vertentes, com enfoques específicos, como apontado por Levenfus (1997a). Dentro dessas teorias psicodinâmicas há concepções derivadas de proposições psicanalíticas acerca do desenvolvimento psíquico. Assim, pode-se dizer que tais vertentes teóricas aplicadas ao campo da Orientação Vocacional / Profissional são centradas no estabelecimento de relações entre conceitos psicanalíticos e a escolha ocupacional. De acordo com estas bases, a escolha profissional está relacionada ao desenvolvimento psicosexual do indivíduo (instintos, necessidades, conflitos). Por sua vez,

durante seu desenvolvimento, este se adapta às expectativas e aos costumes sociais, sublimando os desejos e os impulsos (LEVENFUS, 1997a).

De acordo com Watkins e Savickas (1990) o uso do termo “teoria psicodinâmica” na área de orientação de carreira refere-se a sistemas que usam as motivações, as necessidades, os impulsos, as intenções e outras variáveis de natureza inconsciente ou não evidente na tentativa de compreender e buscar seus significados. O objetivo principal é utilizar tais descobertas e compreensões para facilitar que o indivíduo desenvolva tarefas de exploração de dimensões pessoais e da carreira.

Como destacado por Guichard e Huteau (2001), as teorias de base psicanalítica compreendem que as experiências da primeira infância desempenham um papel essencial na orientação do desenvolvimento da personalidade. Entre as elaborações teóricas dessa perspectiva há concepções que estabelecem relações entre as etapas do desenvolvimento da função libidinal e as ulteriores escolhas ocupacionais baseadas em pontos desse processo de desenvolvimento.

Importantes contribuições às teorias psicanalíticas do desenvolvimento vocacional foram apresentadas por Bordin, Nachman e Segal (1963), que buscaram a aplicação de conceitos da teoria psicanalítica sobre o desenvolvimento da personalidade na explicação de comportamentos observados nas atividades ocupacionais. O foco era, a partir de análises meticulosas das ocupações, identificar quais necessidades poderiam ser gratificadas e por quais meios de expressão. Assim, conforme apontado por Levenfus (1997a, p.34), aqueles autores enfatizam a importância da primeira infância “na estruturação da personalidade e na criação de necessidades que se expressarão mais tarde na conduta vocacional”.

Bordin, Nachman e Segal (1963) sugerem a existência de continuidade no desenvolvimento que liga as atividades primárias do organismo humano (atividades de nutrição, domínio das funções corporais e adaptações aos estímulos ambientais) às atividades

físicas e intelectuais de maior abstração e complexidade. Além disso, as atividades complexas da vida adulta conservam as mesmas fontes de gratificação instintual das experiências infantis. Outro pressuposto básico é o de que, embora as intensidades e configurações das necessidades modifiquem-se continuamente ao longo do desenvolvimento egóico, seu padrão essencial é determinado nos primeiros seis anos de vida. Desta forma, seus estudos concentraram-se nas atividades ocupacionais às quais os indivíduos investem suas energias e suas emoções.

Sintetizando as concepções de base psicodinâmica, Kidd (2007) destaca que há duas suposições fundamentais destas teorias, aplicáveis tanto no campo da psicoterapia quanto na orientação de carreira. A primeira é de que as possíveis dificuldades dos indivíduos têm suas origens em experiências precoces e, a segunda, é a de que os indivíduos podem não ter consciência do que motiva suas dificuldades. Segundo a autora, vários conceitos derivados das teorias psicodinâmicas podem ser úteis na compreensão do desenvolvimento dos indivíduos em termos vocacionais, com destaque para os mecanismos de defesa e a repressão. Além disso, as aproximações psicodinâmicas auxiliam no reconhecimento e na compreensão de processos que ocorrem na interação entre o orientador profissional e o indivíduo que busca orientação, com especial ênfase para a transferência. Assim, as intervenções psicodinâmicas na área da psicologia vocacional buscam a compreensão da interconexão entre experiências dos indivíduos ao longo de seu ciclo vital e seus padrões emocionais, os quais, em graus variados, influem na escolha ocupacional. Desta forma, as ferramentas utilizadas também seguem um modelo psicodinâmico, como: entrevistas semi-estruturadas, técnicas projetivas e autobiografias. Kidd também cita os trabalhos de Watkins e Savickas (1990) que identificaram alguns tipos de clientes tendem a obter maiores benefícios de atendimentos psicodinâmicos, especialmente os que apresentam alto grau de indecisão ou aqueles que possuem visões muito negativas ou não realistas sobre si mesmos.

Partilhando de uma perspectiva psicodinâmica da escolha profissional, a *Teoria da Satisfação das Necessidades* baseia-se, como aponta sua denominação, na satisfação das necessidades individuais, unindo concepções psicanalíticas com as experiências psicossociais na família como determinantes da escolha ocupacional. A principal representante dessa corrente de pensamento na psicologia vocacional é Anne Roe (1956), que destaca como necessidade básica a auto-realização, estabelecendo relações entre as primeiras experiências e frustrações da criança e a canalização de suas energias psíquicas, inclusive o desenvolvimento de aptidões (LEVENFUS, 1997a).

Segundo Guichard e Huteau (2001, p.68) existem duas contribuições teóricas importantes advindas de Roe: “uma teoria estrutural dos interesses que corresponde a uma classificação das profissões e antecipa a de Holland, e uma teoria desenvolvimentista que se propõe explicar as escolhas de orientação a partir da gênese das necessidades”. Na primeira perspectiva, a proposta de Roe (1956) era a de reunir as atividades profissionais em função de seu “parentesco psicológico” (GUICHARD; HUTEAU, 2001). Assim, Roe definiu oito grupos (Tecnologia, Ao ar livre, Ciência, Cultura Geral, Artes e Diversão, Serviço, Negócios, Organização) cada um com seis níveis correspondentes à qualificação das pessoas e ao seu grau de autonomia. Esses oito grupos profissionais podem ser representados em um círculo, o que torna possível identificar suas relações de proximidade. Nesse sentido, as distâncias espaciais que os separam são correspondentes às distâncias psicológicas.

Roe (1957) reconheceu na hierarquia das necessidades de Maslow um modelo útil e efetivo de discutir a relevância do comportamento ocupacional para a satisfação das necessidades básicas. Com relação aos aspectos desenvolvimentais de sua teoria, há a postulação de que as necessidades básicas da criança são, em parte, determinadas por sua constituição. Porém, acabam por desenvolver-se e assumir um papel de maior ou menor importância por influência das práticas educativas familiares que, pelos modelos de satisfação

e frustração que apresentam à criança, determinam a força relativa de diversas necessidades. Isso, por sua vez, teria fundamental papel na constituição da personalidade e, conseqüentemente, no desenvolvimento de aptidões, interesses e atitudes responsáveis pelas preferências e pelas escolhas profissionais (ROE, 1957; GUICHARD; HUTEAU, 2001; BIMROSE, 2004).

As críticas às concepções de Roe residem principalmente na insuficiência de resultados empíricos que dêem suporte à teoria que estabelece uma ligação entre as experiências infantis com as figuras parentais e a escolha ocupacional. Além disso, são apontadas falhas na explicação sobre como variáveis sócio-demográficas interagem no processo de escolha profissional (BIMROSE, 2004; OSIPOW, 1997). Porém, um número considerável de autores argumenta que a teoria de Roe foi mal compreendida e insuficientemente aplicada. Neste sentido, propõem como necessária uma retomada de seus pressupostos a partir de novos, amplos e bem planejados estudos científicos (BROWN; LUM; VOYLE, 1997; DAWIS, 1997; GUICHARD; HUTEAU, 2001).

Segundo as *Teorias da Personalidade* da área de Orientação Profissional / Vocacional, o indivíduo que escolhe uma profissão é produto da hereditariedade e de várias influências (sociais, históricas), as quais interagem e contribuem para o desenvolvimento de sua personalidade. O principal autor desta teoria é Holland que postula que as pessoas buscam profissões e ambientes que permitem o exercício de habilidades e capacidades, a expressão de atitudes e valores, a realização de atividades agradáveis, evitando as desagradáveis, em função de seu histórico de vida, de sua personalidade (LEVENFUS, 1997a).

A teoria de Holland (1985) afirma que as pessoas e os ambientes profissionais podem ser categorizados em seis tipos de interesse: Realista, Intelectual, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (acrônimo RIASEC). Neste caso, a escolha ocupacional é o resultado de tentativas de estabelecimento de congruência entre os interesses e os ambientes; e

a congruência resulta na satisfação profissional e na estabilidade da carreira (KIDD, 2007). Segundo Guichard e Huteau (2001), os trabalhos de Holland são atualmente os mais citados no domínio da orientação de carreira, seus questionários foram traduzidos e são correntemente utilizados e pesquisados em muitos países. Porém, as críticas residem na ênfase excessiva no papel dos interesses na determinação da escolha profissional, sem consideração de outras dimensões, como valores, habilidades e influências sócio-culturais (KIDD, 2007). Além disso, a preocupação em oferecer um modelo organizado e esquemático, acabou por não considerar a gênese e o desenvolvimento dos interesses (GUICHARD; HUTEAU, 2001).

Dentro dessa perspectiva de estabelecimento de relações entre a personalidade do indivíduo e suas escolhas e, conseqüentemente, sua satisfação profissional, Achtnich (1991) elaborou uma construção teórica que concebe a existência de oito fatores relacionados a necessidades a serem satisfeitas no exercício profissional: W (toque, sensibilidade), K (força física, agressividade), S (senso social: ajuda, cuidado e dinamismo, coragem), Z (senso estético e reconhecimento pessoal), V (objetividade, racionalidade), G (imaginação, criatividade), M (ligação com a matéria, o concreto) e O (oralidade: comunicação e alimentação). A combinação desses fatores resulta em um perfil de inclinações motivacionais que dirige ou bloqueia a escolha de certas áreas profissionais. Nesse sentido, indivíduos com perfil de interesses semelhantes, tendem a apresentar certas semelhanças em termos de características de personalidade e tendem a escolher atividades profissionais semelhantes. Tendo em vista os objetivos do presente estudo, as concepções de Achtnich serão aprofundadas posteriormente no capítulo a respeito do instrumento projetivo elaborado por esse autor com base em sua construção teórica, o BBT - Teste de Fotos de Profissões, foco deste trabalho.

A partir da perspectiva de Watkins e Savickas (1990), Bimrose (2004) assinala que as teorias psicodinâmicas representam uma abordagem subjetiva na orientação de carreira e seu

real valor é a possibilidade de complementação das perspectivas objetivas. A principal crítica a esse conjunto de teorias é a de que, comparando-se com outras escolas do pensamento sobre o tema, vários conceitos carecem de comprovação científica e houve pouco progresso no desenvolvimento de aproximações psicodinâmicas sobre o desenvolvimento vocacional, a escolha e a mudança de carreira.

No grupo teórico das *Teorias Desenvolvimentistas (Evolutivas)*, diversos representantes deram sua contribuição no entendimento do processo de desenvolvimento da escolha ocupacional. De maneira geral, entendem esta escolha como um processo marcado por períodos e estágios, evidenciando o aspecto seqüencial do comportamento (LEVENFUS, 1997a). O autor mais comumente associado à perspectiva desenvolvimentista é Donald Super. Em linhas gerais, ele propôs que o desenvolvimento das escolhas da carreira se processa por estágios, na medida em que o indivíduo busca construir um autoconceito em termos ocupacionais (KIDD, 2007). De acordo com Guichard e Huteau (2001, p.175):

As concepções de Super ocupam um lugar à parte nas teorias sobre a gênese das preferências e das escolhas profissionais. Por um lado, a sua doutrina é concebida como o fundamento de uma certa prática. Por outro, o seu modelo evoluiu desde as primeiras formulações, nos anos 1950, até o enunciado que elaborou pouco antes de sua morte (ocorrida em 1994).

Na perspectiva de Super, o desenvolvimento é descrito como uma série de estágios correspondentes às diversas idades e etapas do desenvolvimento: Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (jovem adulto), Manutenção (adulto) e Desengajamento (velhice). Por sua vez, cada uma dessas etapas pode ser subdividida em períodos característicos de certas tarefas do desenvolvimento (GUICHARD; HUTEAU, 2001; BALBINOTTI, 2003). Tais concepções implicam em modelos de avaliação e de orientação de carreira com base nos principais conceitos propostos por Super, os quais auxiliam na compreensão de determinantes objetivos e subjetivos do desenvolvimento de carreira e contribuem para que os orientadores profissionais possam auxiliar as pessoas a resolverem os

seus problemas de carreira de forma integradora (OLIVEIRA; GUIMARÃES; DELA-COLETA, 2006). Tendo em vista a composição e os objetivos deste trabalho, maiores detalhes desta corrente teórica serão abordados posteriormente, no capítulo sobre o desenvolvimento da identidade profissional.

De acordo com Levenfus (1997a, p.42), a *Abordagem Sociocognitiva*, por sua vez, “resulta das orientações psicológicas modernas. A finalidade do processo é a solução da problemática vocacional que cada indivíduo percebe e aceita como problema e solicita ajuda”. Em geral, esta perspectiva tem o objetivo de compreender o processo de decisão (autoconhecimento, análise da situação, busca de informações pertinentes) e inferir sobre as conseqüências de tais decisões.

Segundo Guichard e Huteau (2001) o modelo que considera a aprendizagem social nas tomadas de decisão foi desenvolvido por Krumboltz com base em teorias neobehavioristas. Trata-se de uma perspectiva onde são focalizados múltiplos fatores que influenciam os indivíduos em suas escolhas. Conforme destacado por Gybers, Heppner e Johnston (2003), foram Lent, Brown e Hackett (1994) que desenvolveram a Teoria Sociocognitiva aplicada à psicologia vocacional. Concentraram-se em explicar três aspectos do desenvolvimento de carreira, fortemente relacionados: 1) o desenvolvimento dos interesses; 2) as escolhas educacionais e as opções de carreira; 3) a performance e a persistência nos campos educacional e vocacional. Em suas concepções fundamentais estão hipóteses sobre a influência de fatores individuais e contextuais da auto-eficácia e das expectativas e objetivos sobre o futuro nos interesses, nas ações empreendidas e no desempenho.

Conforme pode ser depreendido desta breve apresentação sobre as principais correntes teóricas da psicologia vocacional, cada uma das perspectivas possui seus pontos de destaque e de contribuição para a compreensão de diferentes aspectos do desenvolvimento vocacional e de suas repercussões para a escolha profissional. Também, dentro da diversidade teórica



existente, muitos pontos de vista são divergentes e até mesmo contraditórios, gerando críticas específicas a cada modelo. De maneira geral, conforme comentado por Levenfus (1997a), apesar de sua abrangência, os modelos de desenvolvimento de carreira não focalizam o processo psicológico interno que a pessoa usa em seu processo de decisão. Além disso, tais modelos falham em especificar como o processo de tomada de decisão varia dependendo do tipo de decisão, da personalidade e do grau de maturidade do indivíduo. Por sua vez, Bock, S. (1995) critica as teorias psicológicas por buscarem entender o fenômeno da escolha quase que exclusivamente no ângulo do indivíduo. Segundo este pesquisador, as teorias psicológicas estariam fundamentadas na ideologia liberal, debruçando-se sobre a individualidade para tentar explicar o fenômeno da escolha ocupacional, pouco dizendo a respeito da liberdade e da igualdade de oportunidades ambientais.

Assim, torna-se importante a consideração de tais posicionamentos críticos no estudo e na avaliação das teorias que fundamentam o campo da Orientação Vocacional / Profissional, principalmente no sentido de fomentar pesquisas sobre o tema, auxiliando os profissionais em sua formação teórica, nas tomadas de posicionamento e no planejamento de suas práticas de orientação aos indivíduos que buscam auxílio. Considera-se, ainda, que outro elemento fundamental de reflexão e aprofundamento pelos orientadores profissionais é o processo de desenvolvimento da identidade profissional, o que será abordado a seguir.

### **2.3. Desenvolvimento da Identidade Profissional**

No contexto brasileiro, a visão mais comum que se tem da Orientação Vocacional / Profissional é a de auxílio na escolha de uma profissão ou carreira. Nesse processo, busca-se a satisfação individual e procura-se conciliar os desejos pessoais com aspectos da realidade do mundo do trabalho. Assim, o foco principal é o indivíduo que escolhe (LISBOA, 1997). Torna-se importante, então, a reflexão sobre alguns pontos relevantes que permeiam a questão

da escolha profissional, principalmente em relação a quem é esse indivíduo que escolhe e sobre suas possibilidades efetivas de escolha frente a uma realidade ocupacional em constantes transformações dentro do contexto social, econômico e cultural brasileiro.

Conforme destacado por Lisboa (1997) com base na literatura da área, a composição da identidade profissional acompanha o processo de desenvolvimento do indivíduo com base em sua socialização primária e secundária, a partir de identificações e da incorporação das normas e expectativas sociais de seu contexto. A isso, somam-se todas as experiências do indivíduo: história familiar, escolar e social, características de personalidade, desenvolvimento de habilidades mais ou menos específicas, oportunidades reais e imaginárias de atuação profissional e satisfação de suas expectativas e necessidades, visão do mundo e do mercado de trabalho, vínculo estabelecido com pessoas e ocupações significativas, conflitos e lutos vivenciados.

Na sociedade brasileira contemporânea, a escolha da futura profissão/ocupação ocorre predominantemente na fase da adolescência. Assim, torna-se importante compreender, a partir de alguns estudos recentes, características desses adolescentes, principalmente considerando-se seu contexto social, econômico e cultural. Serão apresentados, a seguir, alguns estudos recentes que enfocaram, sobretudo sob a ótica das representações sociais, questões que permeiam a vida de adolescentes brasileiros, principalmente em relação ao autoconceito e à auto-estima (ASSIS *et al.*, 2003), suas representações sobre escola, trabalho e futuro (OLIVEIRA *et al.*, 2005; OLIVEIRA *et al.*, 2006), relação entre estudos e metas profissionais futuras (LOCATELLI; BZUNECK; GUIMARÃES, 2007).

A partir de estudo epidemiológico com adolescentes a respeito do autoconceito e da auto-estima, Assis *et al.* (2003) apontam que, de maneira geral, os adolescentes apresentam visões positivas de si próprios, incluindo características de alegria / bom humor / extroversão e satisfação com o corpo. Poucas e tênues diferenças foram identificadas em relação às

variáveis: gênero, idade e características sócio-demográficas. Essa visão otimista é, até certo ponto, contrastante com a concepção mais ampla da sociedade e dos adultos a respeito dos adolescentes. Segundo os autores, esta perspectiva do próprio adolescente sobre si mesmo deve ser reconhecida e implantada nas práticas de saúde e educação voltadas para o público adolescente.

Com relação à visão dos adolescentes sobre a percepção dos estudos atuais como meios para atingirem metas profissionais futuras, os resultados de Locatelli, Bzuneck e Guimarães (2007) revelaram diferenças significativas entre os adolescentes, do final do ensino médio, já definidos e os não definidos quanto à escolha profissional, bem como entre os de escolas particulares e os de escolas públicas. Os resultados demonstraram que há maior número de relatos de definição profissional entre os alunos de escolas particulares do que entre os de escolas públicas. Além disso, os alunos já definidos profissionalmente demonstraram maior motivação para estudar, estratégias pessoais de estudo mais adequadas às exigências escolares, e maior percepção da importância dos estudos no presente para alcançarem suas metas colocadas no futuro. Tais resultados fomentam reflexões em relação papel da definição profissional no estabelecimento de metas e de planos para o futuro, na motivação e no estabelecimento de ações coordenadas para alcançar estes objetivos. Contudo, os resultados deste estudo também evidenciaram influência de variáveis relacionadas a fatores sociais, econômicos e sociais (como a origem escolar) sobre a definição profissional, o que sugere a realização de novas pesquisas e demonstra a necessidade de intervenções de Orientação Vocacional / Profissional planejadas a partir da reflexão e da consideração dessa diversidade contextual.

Na investigação de Oliveira *et al.* (2006) foram enfocados o cotidiano e as representações sociais de adolescentes do ensino médio público sobre trabalho, escola e futuro. Os resultados demonstraram que a vida cotidiana desses adolescentes é marcada pela

presença ou ausência do trabalho, o que determina modos diferenciados de vida para trabalhadores e não trabalhadores. Foram destacados, ainda, os problemas e as dificuldades da instituição escolar, a relação entre o mundo do trabalho e o universo da escola e a situação precária do adolescente em situação de trabalho. Com relação ao papel e a importância da escola para a construção do futuro, estes passaram a ser redimensionados por esses adolescentes a partir de experiências de dificuldades no trabalho, principalmente a baixa escolaridade e a constatação das posições profissionais que a escolaridade pode favorecer. Porém, estes jovens identificaram a existência de relação prejudicial entre trabalho e escola, principalmente em relação à falta de tempo para estudar.

Os adolescentes do referido estudo científico ainda destacaram a precariedade da situação de trabalho na adolescência, considerando principalmente a posição de desvantagem ocupada pelos jovens no mercado de trabalho, que se expressa nas relações hierárquicas, no desrespeito às leis trabalhistas e na informalidade do trabalho na adolescência. Com relação aos planos e sonhos para o futuro há uma diferença interessante: enquanto os sonhos manifestam o imaginário de sucesso, de fama e de popularidade, os planos incluem opções concretas e factíveis na realidade de vida dos jovens, e assumem caráter substitutivo caso os sonhos se apresentem não realizáveis. Os planos de futuro foram direcionados em três sentidos: carreira profissional, entrada na universidade e construção e/ou consolidação de uma família. Os adolescentes investigados planejavam realizar um curso superior em uma universidade pública, porém admitiam o ingresso em uma universidade privada para consolidar seus projetos. Em relação ao plano de constituição familiar, destacaram a necessidade de estabelecer um relacionamento estável e de alcançar uma situação socioeconômica subsidiadora de desenvolvimento saudável para os filhos (OLIVEIRA *et al.*, 2006).

Outro estudo desenvolvido por Oliveira *et al.* (2005), com adolescentes trabalhadores

e não trabalhadores do ensino médio público dos turnos diurno e noturno, focalizou a análise das representações sociais do trabalho e das imagens associadas ao adolescente que trabalha. Os resultados apontaram que estas representações e imagens foram predominantemente positivas, enfocando o amadurecimento e a função moral do trabalho. Porém, o aspecto negativo de “muita responsabilidade” emergiu em associação com necessidades de sobrevivência e sustento financeiro e de ajuda à família. No entanto, quando esse trabalho é contraposto ao estudo, apareceram dificuldades enfrentadas pelos adolescentes ao conciliar o estudo com o trabalho, o que, muitas vezes, os levava a abandonar a escola, pressionados pelo horário, pelo estresse e pela sobrecarga de atividades.

Especificamente na literatura da área de Orientação Vocacional / Profissional, conforme apontado por Noce (2003), há grande número de trabalhos que enfocam a adolescência: as características, as modificações físicas e psicológicas, além das expectativas de papéis sociais depositadas nos jovens que passam por este período de seu desenvolvimento. De maneira geral, tais estudos buscam entender e caracterizar: o desenvolvimento e a consolidação da identidade; as mudanças nas relações e as expectativas familiares, os sentimentos de perda e lutos característicos dessa fase e os conflitos vivenciados.

A adolescência é um estágio do ciclo vital de início e duração variáveis, constituindo-se como o período situado entre a infância e a idade adulta, caracterizado por profundas alterações do desenvolvimento biológico, psicológico e social. O início biológico da adolescência é marcado pela aceleração do crescimento corporal e pelo início do desenvolvimento sexual. Já o início psicológico caracteriza-se por uma aceleração do desenvolvimento cognitivo, busca de estabelecimento de uma identidade e consolidação da formação da personalidade. Socialmente, a adolescência é um período de preparo intensivo para a próxima fase do ciclo vital, a fase do adulto jovem (ISOLAN *et al.*, 2006). De acordo

com Knobel (1981, p.24-25):

[...] este período de vida, como todo fenômeno humano, tem sua exteriorização característica dentro do marco cultural-social no qual se desenvolve. Assim, devemos em parte considerar a adolescência como um fenômeno específico dentro de toda história do desenvolvimento do ser humano, e, por outro lado, estudar a sua expressão circunstancial de caráter geográfico e temporal histórico-social. [...] Não há dúvidas de que o elemento sócio-cultural influi com um determinismo específico nas manifestações da adolescência, mas também temos que considerar que atrás dessa expressão sócio-cultural existe um embasamento psicobiológico que lhe dá características universais.

Uma concepção marcante dos estudos sobre identidade é a teoria psicossocial do desenvolvimento da personalidade humana, elaborada por Erikson no final da década de 1960, a partir de vários conceitos psicanalíticos. Em sua elaboração, concebeu originalmente oito fases do desenvolvimento. Erikson (1968/1987) criou alguns estágios, que ele chamou de psicossociais, em que descreveu algumas crises pelas quais o ego passa, ao longo do ciclo vital. Estas crises seriam estruturadas de forma que, ao sair delas, o sujeito sairia com um ego (no sentido freudiano) mais fortalecido ou mais frágil, de acordo com sua vivência de conflitos (internos e externos), e este final de crise influenciaria diretamente o próximo estágio. O fim da adolescência e início da idade adulta corresponde à quinta fase proposta por Erikson, definida pela polaridade identidade versus confusão de identidade, e ao início da sexta fase, definida pela polaridade entre intimidade e isolamento (ERIKSON, 1968/1987; DIAS, 2006). Nas palavras do próprio Erikson (1968/1987, p.90):

[...] partimos do princípio de que só com a adolescência o indivíduo desenvolve os requisitos preliminares de crescimento fisiológico, amadurecimento mental e responsabilidade social para experimentar e atravessar a crise de identidade. De fato, podemos falar da crise de identidade como o aspecto psicossocial do processo adolescente. Nem essa fase poderia terminar sem que a identidade tivesse encontrado uma forma que determinará, decisivamente, a vida ulterior.

Conforme sintetizado por Dias (2006), nesse processo de consolidação da identidade, os jovens terão que resolver as dificuldades associadas às fases anteriores, que são reavivadas, tornando-se, assim, capazes de: estabelecer perspectivas de futuro, consolidar sua auto-estima, libertar suas capacidades de iniciativa e de competição. Nesse processo, os jovens terão,

ainda, “que lidar com aspectos precursores de dificuldades nas fases desenvolvimentais posteriores, como a capacidade de assumir responsabilidades e o estabelecimento de um sistema de valores próprio” (DIAS, 2006, p.40).

Durante o desenvolvimento dessa etapa, os adolescentes voltam a vivenciar aspectos de seu desenvolvimento infantil, porém, mais voltados ao mundo externo, atribuindo importância à sociedade. Nessa etapa, os indivíduos passam a substituir a identificação com os pais por outros mais próximos, voltam-se para ídolos, idéias e ideologias. Segundo Erikson (1968/1987, p.132): “[...] em geral, é a incapacidade para decidir uma identidade ocupacional o que mais perturba os jovens. Para se manterem juntos, eles superidentificam-se temporariamente com os heróis de facções e de multidões, ao ponto de uma perda aparentemente completa de individualidade”. Desta forma, formam-se grupos de interesses e necessidades iguais, para compartilhar e buscar soluções e/ou saídas para seus problemas emergentes (ERIKSON, 1987; VIVEIROS; ROCHA JÚNIOR, 2007). Conforme salientado por DIAS (2006) há necessidade de certo período de tempo para que o jovem consiga resolver as tarefas do fim da adolescência, período que Erikson chamou de moratória psicossocial.

No contexto brasileiro, grande parte dos trabalhos sobre adolescência desenvolvidos nas áreas da psicologia, da educação, da medicina e da saúde em geral, considera as análises e proposições de Aberastury e Knobel (1981) acerca do desenvolvimento psicodinâmico do adolescente. Knobel (1981) estabeleceu uma série de características fundamentais dessa fase do desenvolvimento, às quais denominou de *Síndrome Normal da Adolescência*: 1) busca de si mesmo e da identidade; 2) tendência grupal; 3) necessidade de intelectualizar e fantasiar; 4) crises religiosas; 5) deslocação temporal do pensamento; 6) evolução sexual; 7) atitude social reivindicatória; 8) condutas contraditórias; 9) separação progressiva dos pais; 10) constantes flutuações do humor.

Analisando-se a literatura da área do desenvolvimento humano, é consenso que a

adolescência começa com a puberdade, ou seja, seu início é marcado pelas mudanças corporais. Por outro lado, pode-se dizer que o final da adolescência parece ser marcado pelas mudanças sociais, ou seja, quando o indivíduo completa as tarefas desenvolvimentais do período (SCHOEN-FERREIRA *et al.*, 2003).

Levisky (1998) salienta que justamente nesse período da vida, em que todas as energias do adolescente estão voltadas para a solução dos problemas decorrentes do crescimento corporal e do desenvolvimento sexual, é exigido dele que “produza academicamente, faça escolha de uma profissão e assuma crescentes responsabilidades sociais e financeiras” (p.32). Desta forma, conforme já mencionado, além da intensidade das modificações físicas e psicológicas, a adolescência marca-se pela busca de estabelecimento de uma identidade, incluindo a definição de uma identidade ocupacional e a formulação de projetos para o futuro. Nas palavras de Bohoslavsky (1977/1998), “Para um adolescente, definir o futuro não é somente definir o que fazer, mas, fundamentalmente, definir quem ser e, ao mesmo tempo, definir quem não ser.” (p.28).

Bohoslavsky (1977/1998) define a identidade ocupacional como “a autopercepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais” (p.30), considerando-a como um aspecto da identidade do sujeito. Porém, este autor diferencia a identidade ocupacional da identidade vocacional. A identidade ocupacional do indivíduo inclui uma integração de suas identificações com a definição “do que se quer fazer”, “de que modo” e “em que contexto”. A identidade vocacional é mais abrangente e compreende uma resposta ao “para que” e ao “por que” se assume determinada identidade ocupacional.

Com base em Lassance (1995), Lobato e Koller (2003) definem identidade profissional como o modo particular de organização que um indivíduo elabora de seus autoconceitos, sendo composta de elementos centrais ou vitais, constituindo-se uma organização mutável, em função da característica dinâmica das relações entre indivíduo e



cultura. “A tradução do autoconceito em termos vocacionais depende muito mais do modo como o indivíduo interpreta suas características, inclusive gênero, e as das profissões que conhece, do que as características que possam realmente ter tais ocupações”. (LOBATO; KOLLER, 2003, p.61).

Neste seu trabalho voltado ao debate e à análise da identidade profissional, Lobato e Koller (2003) recorreram aos elementos teóricos propostos por Super para fundamentar pressupostos dos estágios do desenvolvimento vocacional. Em suas palavras, estas etapas poderiam ser assim descritas:

1. Crescimento: estende-se do início da infância até a adolescência (mais ou menos treze anos) e inclui quatro tarefas evolutivas principais, a saber: preocupação com o futuro, aumento do controle sobre a própria vida, percepção sobre as capacidades de realizar tarefas na escola e no trabalho e aquisição de competências para o trabalho.
2. Exploração: ocorre desde a adolescência (mais ou menos quatorze anos) até o início da vida adulta (vinte e quatro anos). Neste estágio, os indivíduos deparam-se com as tarefas evolutivas de cristalização, especificação e implementação de uma escolha ocupacional. Através da exploração das diversas ocupações, os indivíduos completam a tarefa de especificar uma opção, traduzindo seu autoconceito em escolhas vocacionais;
3. Estabelecimento: corresponde à etapa principal da vida adulta (dos vinte e cinco aos quarenta e quatro anos) e envolve as tarefas evolutivas de estabilização, consolidação e progresso em uma posição ocupacional.
4. Manutenção: inclui as tarefas de assegurar, conservar e inovar. Esta fase estende-se até, mais ou menos, sessenta e cinco anos, quando a preocupação maior está em sustentar o lugar ocupado ou trocar de organização, cargo ou ocupação.
5. Retirada: ocorre na velhice (após os sessenta e cinco anos), tendo como característica o desaceleramento das atividades ocupacionais, planejamento para a aposentadoria e para a vida de aposentado (LOBATO; KOLLER, 2003, p.59)

Como evidenciado pela citação acima, a partir da perspectiva desenvolvimentista da escolha profissional (formulada por Donald Super), a fase da adolescência corresponde à etapa de *Exploração*. Esta etapa do desenvolvimento inclui três tarefas fundamentais: *Cristalização*, *Especificação* e *Atualização* de uma preferência ocupacional. Conforme apontado por Teixeira, Bardagi e Hutz (2007), apesar do comportamento exploratório ser atribuído como mais característico da adolescência, é fundamental no desenvolvimento humano como um todo, uma vez que possibilita a reunião de informações essenciais à formação do autoconceito e facilita a organização das experiências pelo indivíduo. Recorre-se, novamente, a outra passagem textual para retratar esta linha de argumentação sobre a fase

da exploração:

A atividade exploratória teria por objetivo desenvolver preferências antes da efetivação de uma escolha profissional e da entrada no mundo do trabalho, sendo voltada tanto para o interior (*self exploration*) quanto para o exterior (*environmental exploration*) do indivíduo (Super, 1963) [...] Flum e Blustein (2000) enfatizam que a exploração deve ser vista, modernamente, não como um estágio, mas como um processo com função adaptativa para o indivíduo não só no âmbito vocacional. Este processo engloba comportamentos específicos de busca de informações sobre si mesmo e o mundo circundante e um componente atitudinal, referente à motivação para se engajar em atividades exploratórias e mantê-las. (TEIXEIRA, BARDAGI, HUTZ, 2007, p.196)

Tomando por base as considerações de Balbinotti (2003) sobre a fase da cristalização, pode-se depreender que a mesma envolve a formulação de uma preferência geral e a constância de sua expressão. Para tanto, o adolescente deve, inicialmente, estar consciente de que precisa empreender essa tarefa e passar a considerar fatores pessoais e ambientais pertinentes. Ao mesmo tempo, necessita: tornar-se consciente da relação entre suas atividades pré-vocacionais e suas escolhas vocacionais e de seu perfil de interesses e de valores. O adolescente ainda precisaria passar a utilizar os recursos que o permitirão realizar suas atividades de planificação e de exploração de uma carreira.

Lisboa (1997), por sua vez, resume as considerações de Bonelli (1995) a respeito de três períodos relativos ao desenvolvimento da escolha profissional, à elaboração da identidade profissional e à formação das identidades profissionais. O primeiro período, chamado de *Período de escolhas com base nas fantasias* está relacionado às primeiras fantasias infantis e ao desejo de “ser grande”. As escolhas neste período são regidas pelo princípio do prazer e com base em fantasias de representação de diversos papéis. Seu encerramento ocorre em torno dos 10-11 anos, quando ocorre um período de maior realismo que se caracteriza pela descoberta de gostos, habilidades, experiências de vivências de êxitos e fracassos. No segundo período, *de tentativas ou de projetos*, que ocorre aproximadamente até os 17 anos, há reconhecimento de um contínuo entre o presente e o futuro e maior clareza dos interesses. Porém, os projetos que começam a ser formulados podem ainda não ter suficiente

embasamento na realidade, sofrendo a interferência da busca por satisfação imediata e pelas ansiedades do adolescente. Na terceira e última fase, o *Período de escolha realista*, há maior tomada de consciência da necessidade de se decidir pela escolha profissional e também aumenta a necessidade de assumir responsabilidades. Ocorre, no geral, entre os 17-18 anos, quando se fazem mais urgentes as exigências da realidade externa e onde a crise da adolescência está em fase mais avançada de elaboração.

Levenfus (1997b) e Dias (2006) compartilham das concepções de Blos (1979), que argumentou que uma tarefa primordial do período da adolescência seria a realização de um segundo processo de separação-individuação. Assim, o autor se refere a um primeiro processo de separação que acontece na infância partindo de uma fase de relação simbiótica do bebê com a mãe até uma fase em que a criança, a partir da internalização da figura materna adquire independência em relação à presença física da mãe. O processo de separação para o adolescente corresponde a “uma desidealização da imagem infantil dos pais, a uma maior independência e diferenciação de si em relação aos pais reais, a um abandono das fantasias e expectativas infantis sobre si próprio” (DIAS, 2006, p.41). Em complemento, a individuação refere-se ao processo gradual de afirmação e estabelecimento de uma identidade pessoal. Em relação especificamente às repercussões do adequado desenvolvimento desse processo para o desenvolvimento da identidade vocacional e para a escolha profissional, Levenfus (1997b, p.98) pontua:

Observamos, na prática com adolescentes frente à escolha profissional, diversos níveis de indecisão ou caracterizações desta escolha relacionados ao grau e à qualidade de resolução do vínculo simbiótico. Percebemos que adolescentes com antecedentes de grandes dificuldades na fase de separação-individuação se apresentam, perante a eleição vocacional, bastante conflituados.

Também em uma perspectiva psicodinâmica do processo de escolha profissional, Soares-Lucchiari (1997) aponta a importância da consideração da complexa rede estabelecida entre ideais e identificações vivenciados no seio familiar para a compreensão de elementos da

formação da identidade profissional e das motivações das escolhas dos jovens. A partir da compreensão dos processos de idealização dos pais sobre os filhos, dos filhos sobre os pais e dos filhos sobre si mesmos, é possível para orientador e orientando identificarem o quanto as opções ocupacionais consideradas ponderam elementos da realidade pessoal, educacional e profissional.

A partir dessas considerações, depreende-se a complexidade do processo complexo de decisão ocupacional, o qual pode conter conflitos e gerar ansiedade, pois envolve a ponderação e integração de diversos aspectos individuais e socioculturais (NOCE, 2003). Entre outros componentes, o indivíduo precisará tomar contato e refletir sobre interesses, necessidades, habilidades, imagens profissionais fantasiadas e rejeitadas, desejos, medos, exigências familiares, sociais e do mercado de trabalho. De um ponto de vista psicodinâmico, conforme ressaltado por Bohoslavsky (1977/1998), uma escolha madura depende da elaboração dos conflitos e não de sua negação; enquanto na escolha imatura e desajustada os conflitos não são elaborados e resolvidos, mas controlados e negados.

Com propósito de compreender mais aprofundadamente esta noção central relativa à maturidade vocacional buscou-se, na seção exposta a seguir, explorar suas origens conceituais, seus desenvolvimentos, alguns instrumentos e propostas de avaliação. Sobretudo, foram focalizados estudos brasileiros que buscaram desenvolver instrumentos psicológicos para avaliação de construtos relacionados à maturidade vocacional neste contexto específico, seus principais resultados e conclusões.

## **2.4. Maturidade Vocacional: Conceituação e Avaliação**

O conceito de maturidade vocacional foi proposto pelo psicólogo americano Donald E. Super, em 1955, a partir de seu interesse em descrever o desenvolvimento de comportamentos relacionados à escolha profissional. Com base nessa concepção, Super identificou uma série

de estágios de desenvolvimento caracterizados por suas respectivas tarefas (PATTON; LOKAN, 2001). As argumentações de Super, no processo de elaboração de sua teoria, eram relativas às críticas sobre a concepção predominante de escolha vocacional de sua época, que enfocava semelhanças e diferenças entre as ocupações e os indivíduos, ignorando o caráter longitudinal do desenvolvimento das escolhas e da busca de oportunidades relativas à carreira. Somente a partir desta nova perspectiva de Super seria possível observar como os indivíduos aperfeiçoam seus repertórios de adaptação em termos vocacionais e buscam realizar atividades de trabalho que aumentem as oportunidades de usar suas habilidades e gratificar suas necessidades (SAVICKAS, 2001).

A teoria da escolha e do desenvolvimento vocacional proposta por Super marcou mudanças fundamentais em relação à visão predominante em Orientação Profissional / Vocacional da época, fortemente associada à teoria de traços e fatores. Concebendo o processo de escolha como um acontecimento complexo, a proposição de Super baseava-se em conceitos que indicam um processo de desenvolvimento como: maturidade, interesses e valores (BALBINOTTI, 2003). Conforme colocado por Savickas (2001), Super incitou os psicólogos vocacionais a expandir o estudo sobre como as pessoas escolhem suas profissões para como elas desenvolvem suas carreiras.

Assim, partindo de uma concepção desenvolvimentista da escolha profissional, Super enumerou diversos estágios pelos quais o indivíduo passaria durante seu desenvolvimento vocacional. De acordo com Balbinotti (2003, p.461) “a noção de maturidade vocacional remete, necessariamente, a um processo de desenvolvimento”, o qual envolve o cumprimento de certo número de tarefas. Um dos pontos importantes do modelo de desenvolvimento proposto por Super é o de que os orientandos também possuem níveis de desenvolvimento diferentes no sentido de uma prontidão para usar o conhecimento que possuem sobre seus interesses, habilidades, entre outras características, e empregá-los adequadamente durante

suas escolhas de carreira (OLIVEIRA; GUIMARÃES; DELA-COLETA, 2006).

Dentro dessa concepção teórica, a natureza dessas tarefas e a maneira pela qual o indivíduo as cumpre são reveladoras de sua maturidade vocacional. Ainda segundo Balbinotti (2003, p.463), Super definiu a maturidade vocacional como:

[...] a capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas de desenvolvimento com as quais ele é confrontado como consequência de seu desenvolvimento social e biológico, de uma parte, e das necessidades da sociedade em relação às outras pessoas que alcançam este estado de desenvolvimento, de outra parte.

De acordo com Primi *et al.* (2000), a maturidade vocacional é parte do desenvolvimento geral e depende da integração de diversas experiências de vida que precedem o momento da escolha ocupacional. Nesse sentido, tal noção aplica-se ao desenvolvimento profissional do adolescente e do início da idade adulta. Oliveira, Guimarães e Dela-Coleta (2006) destacam que as etapas de desenvolvimento de carreira não são necessariamente lineares, mas cíclicas, o que implica que indivíduos em etapas posteriores podem retornar a etapas anteriores desse processo. Na prática do aconselhamento profissional, outro ponto importante é que os indivíduos em diferentes etapas do desenvolvimento de carreira apresentam diferentes necessidades. Além disso, dentro de um mesmo estágio os indivíduos podem apresentar níveis de maturidade diferentes e, por isso, necessitam de diferentes intervenções do orientador.

Em relação a esse modelo de desenvolvimento de carreira proposto por Super, Lobato e Koller (2003, p.59) chamam a atenção para o fato de que:

Embora definido em termos cronológicos, o desenvolvimento vocacional não pode ser confundido com o amadurecimento físico. A maturidade para a escolha profissional não se acha, na verdade, vinculada à idade, mas à necessidade de tomar um determinado tipo de decisão. Para fazer uma escolha profissional aproximada aos interesses e ao seu nível de escolaridade, o indivíduo deve ter acumulado informações relativas ao seu meio e a si mesmo para, depois, elaborar uma representação organizada das ocupações e de si próprio, a que Pelletier, Noiseux e Bujold (1982) chamaram de cristalização.

Fica, portanto, bastante evidente que o desenvolvimento vocacional possui sua especificidade, embora determinado por múltiplas variáveis em interação. A construção deste

processo, portanto, também é dependente do tempo de vida e de experiências do indivíduo que, por sua vez, poderá ou não aproveitar os recursos a ele disponíveis de forma efetiva ou parcial, caracterizando maior ou menor maturidade vocacional. Certamente, nesta construção, o indivíduo enfrentará conflitos entre suas demandas e as da realidade, exigindo-lhe enfrentamento adequado de vários contextos até sua escolha profissional/ocupacional.

O trabalho de Bordin e Kopplin (1973), apresentado num estudo de Primi *et al.* (2000), traz uma elaboração e exemplificação de teorias que enfatizam conflitos psicodinâmicos vivenciados pelos jovens no processo de escolha profissional. A escolha profissional é concebida como um dos períodos de transição que integra o desenvolvimento da identidade adulta. Nesse sentido, durante o processo de escolha profissional há uma negociação que visa à integração do autoconceito do indivíduo (necessidades individuais, identificações, aptidões, estilos de defesa e valores) com o papel profissional. Faz-se interessante retratar um trecho do trabalho de Primi *et al.* (2000) para ilustrar esta concepção de conflito implícita no trabalho de Bordin e Kopplin (1973):

Enfatizaram o conflito vivido pelo sujeito quando este percebe motivações que não são facilmente integradas aos papéis profissionais. Propuseram que, em um extremo, o auto-conceito poderia ser caracterizado como uma identidade operacional claramente diferenciada, facilitando a integração de papéis profissionais. Em outro extremo, ele poderia ser caracterizado como identidade difusa e conflituosa, dificultando essa integração. (PRIMI *et al.*, 2000, p.452)

Ainda segundo Primi *et al.* (2000), diversos fatores associados às experiências de vida do indivíduo podem prejudicar seu desenvolvimento em termos de maturidade vocacional. A primeira categoria de fatores são aqueles relacionados ao contexto educacional e ao familiar, uma vez que a qualidade das relações estabelecidas nesses microsistemas influencia o desenvolvimento da maturidade vocacional. Há prejuízos para os jovens nos casos em que essas relações são pouco estimuladoras à responsabilidade e à autonomia, por exemplo.

Uma segunda categoria de fatores aborda aspectos afetivos, intelectuais e sociais, incluindo características como: dependência emocional, falta de motivação, problemas

relacionados ao autoconceito, rigidez de pensamento e raciocínio infantil, pouca informação prática a respeito da profissão, com percepções mais subjetivas das carreiras, dificuldades de adaptação a diferentes situações. Tais fatores exercem influências negativas na formação de uma identidade profissional bem definida (PRIMI *et al.*, 2000).

De maneira geral, há consenso entre diversos autores (LEVENFUS, 1997b; 1997c; MELO-SILVA; JACQUEMIN, 2001; PRIMI *et al.*, 2000) no que diz respeito à necessidade do indivíduo passar por diversas experiências subsidiadoras da aquisição de alguns pré-requisitos para realizar a escolha profissional. Entre esses se destacam: o autoconhecimento (incluindo a percepção de suas características positivas e negativas, motivações, interesses, potencialidades, habilidades, valores, aspirações, conflitos, ansiedades, medos, fantasias e expectativas) e o conhecimento do mundo do trabalho, do contexto profissional atual e das perspectivas futuras. Assim, a partir de suas experiências e ao longo de seu desenvolvimento, o indivíduo vai construindo uma definição do que quer e do que pode fazer na vida, em termos profissionais.

Além da preocupação em definir a maturidade vocacional e suas etapas de desenvolvimento ao longo da vida, desde o início houve preocupação com a verificação empírica desse conceito. O estudo clássico de Super a respeito de Padrões de Carreira (*Career Pattern Study – CPS*) iniciou-se em 1951, teve duração de 25 anos e acompanhou longitudinalmente jovens de 14 e 15 anos que cursavam o 9º ano escolar até aproximadamente os 40 anos, época em que a maioria deles estava estabilizada em padrões de carreira. A partir desse estudo, foram estabelecidas relações entre a forma como esses indivíduos progrediam pelas tarefas de desenvolvimento vocacional a partir do estágio de exploração e cristalização na adolescência (aproximadamente dos 14 aos 18 anos) e seus comportamentos vocacionais no estágio de estabelecimento e estabilização (21 a 45 anos). Em comparação com medidas frequentemente usadas para fazer previsões (inteligência, rendimento escolar, nível



socioeconômico e autoconceito vocacional) a conclusão do estudo foi de que as medidas da maturidade vocacional no 12º ano escolar (planificação, exploração, preparação para tomada de decisões) foram mais potentes como preditoras, em 25 anos, de *status* ocupacional, avanço ocupacional, satisfação ocupacional, progresso e satisfação na carreira (BALBINOTTI, 2003; BALBINOTTI; TÉTREAU, 2006).

No sentido da continuidade de avaliação da maturidade vocacional e do desenvolvimento profissional, Super e seus colaboradores construíram a primeira versão do *Career Development Inventory* (CDI), voltada para adolescentes, em 1972. Conforme pontuado e descrito por Balbinotti (2003) e Balbinotti e Tétreau (2006), essa primeira versão foi ampliada e aprimorada, tendo sido desenvolvidos o CDI-A (para jovens adultos) e o *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI).

As versões mais recentes do CDI [CDI – *School Form* (SUPER *et al.*, 1979) e CDI – *College and University Form* (SUPER *et al.*, 1981)] são compostas por 120 itens de múltipla escolha, relativos a oito escalas: Planejamento de Carreira, Exploração de Carreira, Tomada de Decisão, Informação sobre o Mundo do Trabalho, Conhecimento da Profissão Preferida, Desenvolvimento de Carreira, Atitudes, Conhecimentos, Orientação para a Carreira (SILVA, 2004). A tradução e a adaptação dessas versões do CDI, voltado para avaliação do desenvolvimento vocacional de adolescentes e de adultos, ocorreu em diversos países, como Espanha, Canadá, França, Áustria, África do Sul, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Austrália (BALBINOTTI, 2003; BALBINOTTI; TÉTREAU, 2006). Especificamente em relação a publicações em língua portuguesa, segundo Silva (2004), há versões portuguesas do CDI – *School Form* (FERREIRA MARQUES; CAIEIRO, 1979) e do CDI *College and University Form* (LIMA, 1998).

Outros autores, na década de 1960, também se interessaram pelo construto de maturidade vocacional / carreira, com destaque para Crites (1978), que se centrou, sobretudo,

sobre o modelo de maturidade de carreira na adolescência, focalizando variáveis relacionadas ao processo de escolha vocacional. A partir de seus estudos e colaborações com os trabalhos de Super, Crites propôs dois conceitos importantes na avaliação da maturidade vocacional: o de grau (*degree*) de desenvolvimento e o de razão/velocidade relativa (*rate*). O grau de desenvolvimento refere-se à maturidade do comportamento vocacional de um indivíduo, aferida pela semelhança entre o seu comportamento e o que é demonstrado pelos indivíduos mais velhos de sua etapa de desenvolvimento vocacional. A razão de desenvolvimento de carreira relaciona-se à maturidade do comportamento de um indivíduo em comparação com o de seu próprio grupo etário (SILVA, 2004).

A versão mais recente dos aperfeiçoamentos teóricos e práticos de Crites, de 1978, apresenta três níveis hierarquicamente relacionados de comportamento vocacional. O nível de base inclui os comportamentos de carreira que, teoricamente, revelam mudanças com a idade (grau de decisão, envolvimento com a escolha, auto-avaliação e conhecimento profissional). No segundo nível (intermediário), Crites estabelece uma distinção entre conteúdos (consistência e realismo) e processos (competências e atitudes) da escolha da carreira. O terceiro nível dessa hierarquia é o grau de desenvolvimento geral na carreira (SILVA, 2004).

Buscando avançar na compreensão de variáveis associadas ao processo de escolha da carreira, relativo ao modo como os indivíduos fazem suas escolhas e tomam suas decisões de carreira, Crites concebeu o Inventário de Maturidade Profissional (CMI – *Career Maturity Inventory*, 1978). De acordo com Silva (2004, p.276):

[...] o CMI mede as *competências* (domínio cognitivo) da escolha, aqui definidas como “as capacidades de compreensão e de resolução de problemas que pertencem ao processo de escolha vocacional” [...] e as *atitudes* face à escolha que, por sua vez, foram definidas como “as tendências de resposta disposicionais ou conceituais da maturidade vocacional de natureza não intelectual, mas que podem mediar quer a consistência e o realismo da escolha, quer as competências da escolha”.

Foram desenvolvidos, ao longo do tempo, outros instrumentos de avaliação da maturidade vocacional e do desenvolvimento profissional. Entre esses se pode destacar o

Questionário de Educação à Carreira (QEC) de Dupont e Gingras (1990) e o Inventário de Desenvolvimento Profissional (IDP) de Dupont e Marceau (1982) (BALBINOTTI, 2003; BALBINOTTI; TÉTREAU, 2006).

De acordo com Sparta, Bardagi e Teixeira (2006, p.25) “No Brasil, nas décadas de 1970 e 1980, houve diversas tentativas de adaptação ou criação de um instrumento para mensuração da maturidade vocacional com base nos modelos de Super e Crites [...]. No entanto, estas tentativas mostraram-se infrutíferas”. Segundo esses mesmos autores, na década de 1990, houve êxito na construção de um instrumento brasileiro para a avaliação da maturidade vocacional de alunos do Ensino Médio: a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP) (NEIVA, 1999; 2002). Essa escala foi construída com base nos modelos de maturidade vocacional de Super e Crites, e avalia duas dimensões: Atitudes e Conhecimentos. A EMEP é composta por 45 afirmações subdivididas em cinco subescalas: Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento e Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional.

Destacam-se os estudos sobre a EMEP conduzidos por Neiva (2003) com adolescentes da cidade de São Paulo (SP) e Neiva *et al.* (2005) com adolescentes de Curitiba (PR). O primeiro buscou comparar os níveis de maturidade para a escolha profissional de 506 alunos do ensino médio particular, segundo o gênero e a série escolar. Não foram identificadas diferenças significativas nos índices totais de maturidade entre moças e rapazes, mas houve diferenças específicas em relação a algumas subescalas da EMEP. As moças mostraram-se com maiores pontuações em Responsabilidade e Independência, enquanto que os rapazes demonstraram maiores índices na subescala Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional. Foi identificado, ainda, o aumento progressivo do nível de maturidade para a escolha profissional ao longo das três séries do ensino médio, sendo que apenas a Determinação se desenvolve progressivamente da primeira para a terceira série. A

Responsabilidade e o Autoconhecimento aumentam da primeira para a segunda série e o Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional da segunda para a terceira série. A Independência não mostrou evolução de acordo com a série escolar; ao contrário, foi constatada uma involução entre a segunda e a terceira séries (NEIVA, 2003).

Por sua vez, o segundo trabalho anteriormente citado (Neiva *et al.*, 2005), teve o propósito de verificar se existem diferenças significativas no nível de maturidade para a escolha profissional de adolescentes ( $n = 950$ ), considerando-se o sexo, o tipo de escola (particular ou pública), o turno de estudos (diurno ou noturno) e a série escolar do ensino médio. Neste estudo os resultados evidenciaram que a maturidade para a escolha profissional variou em função do sexo, do tipo de escola e da série escolar. Os índices de maturidade total foram maiores nas moças do que nos rapazes; a maturidade total dos alunos de escolas particulares foi maior do que a dos alunos de escolas públicas; e os alunos da terceira série do ensino médio mostraram-se mais maduros do que os da primeira série do ensino médio. Os autores também destacaram a existência de diferenças significativas evidenciadas nas pontuações de algumas subescalas em relação ao sexo na Maturidade Total e nas subescalas Responsabilidade e Autoconhecimento, em que as moças obtiveram maiores pontuações que os rapazes. Com relação à origem escolar, os alunos de escolas particulares tiveram pontuações significativamente superiores em todas as subescalas e na maturidade total. Chama a atenção o fato de os alunos do turno noturno terem se mostrado mais determinados em relação a suas escolhas profissionais, enquanto que os alunos do turno diurno mostraram-se mais independentes na escolha profissional. Diante dos resultados obtidos, os autores apontam para a necessidade de mais estudos, principalmente considerando a possível interferência de diferenças culturais no contexto brasileiro e fatores socioeconômicos da amostra.

Dentre os instrumentos para avaliação da maturidade para a escolha profissional

disponíveis no Brasil, a EMEP possui parecer favorável do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2003b). É importante destacar, também, que a Neiva (1999) argumenta que seu interesse e objetivo para a construção da EMEP fundamentam-se em seus esforços de estudar, especificamente, a noção de maturidade para a escolha profissional. Para esta autora, a maturidade para a escolha profissional corresponde a um conjunto de atitudes e conhecimentos que o indivíduo deve adquirir a fim de elaborar uma escolha profissional madura e consciente (NEIVA *et al.* 2005). Porém, estes pesquisadores não aprofundaram a noção e o conceito deste construto maturidade para a escolha profissional. Desta forma, deixaram margem para sua comparação com um conceito mais amplo das teorias evolutivas do desenvolvimento e da escolha profissional: a maturidade vocacional.

Ainda sobre a EMEP, pode-se identificar quatro importantes estudos que utilizaram este instrumento psicológico na avaliação de programas de Orientação Vocacional / Profissional. O trabalho de Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002) avaliou a influência da Orientação Profissional no desenvolvimento da maturidade para a escolha da carreira em atendimentos realizados em uma clínica-escola de psicologia de uma universidade pública do interior do estado de São Paulo. Também em um serviço de Orientação Profissional de uma universidade pública no interior do Paraná, Moura *et al.* (2005) utilizaram a EMEP na avaliação de um programa comportamental de Orientação Profissional para adolescentes. Já Terêncio e Soares (2003) realizaram estudo em que avaliaram um programa de Orientação Profissional realizado via *internet*, utilizando a EMEP como instrumento de verificação do desenvolvimento da identidade profissional dos orientandos. De forma semelhante, porém com foco na informação profissional, Nogueira (2004) utilizou a EMEP como instrumento de avaliação quantitativa de um programa de informação profissional via *internet*. De maneira geral, os resultados relatados pelos autores destes quatro estudos brasileiros apontam a EMEP como um instrumento sensível na verificação de mudanças em atitudes (Determinação,

Responsabilidade, Independência) e conhecimentos (Autoconhecimento, Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional) a partir de processos de intervenção em Orientação Vocacional / Profissional.

Estudos voltados ao tema da maturidade vocacional também foram realizados no contexto brasileiro a partir da versão canadense do *Career Development Inventory* (THOMPSON *et al.*, 1981) de Super: o *L'Inventaire de Développement Professionnel* (IDP), de Dupont e Marceau (1982). A adaptação do IDP para o Brasil foi realizada por Lobato (2001) e recebeu o nome de *Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional - IBDP* (SPARTA; BARDAGI; TEIXEIRA, 2006; LOBATO; KOLLER, 2003).

Conforme descrito por Lobato e Koller (2003), O IBDP é composto por uma escala total (ABCD) que é a soma de quatro subescalas de avaliação do desenvolvimento profissional: Planificação (A), Exploração (B), Tomada de Decisão (C), Informação (D). Há, ainda, dois escores compostos: Atitude (AB – soma das escalas de Planificação e Exploração) e Conhecimentos e Habilidades (CD – soma dos escores das escalas Tomada de Decisão e Informação). Segundo as autoras, as duas primeiras subescalas (Planificação e Exploração) avaliam a qualidade das atitudes exploratórias e as duas últimas (Tomada de Decisão e Exploração) avaliam aspectos cognitivos e a habilidade para aplicar os princípios da tomada de decisão, a tomada de consciência da carreira e o conhecimento das profissões na escolha vocacional.

Com esse novo instrumento (o IBDP), Lobato e Koller (2003) desenvolveram estudo buscando investigar a maturidade vocacional de 98 estudantes do ensino médio (48 do sexo masculino e 50 do sexo feminino), considerando questões contemporâneas relacionadas à variável gênero, avaliada pela adaptação brasileira do BSRI - *Bem Sex Role Inventory* (1974; 1977), realizada por Oliveira (1983) e revisada e readaptada por Hutz e Koller (1992). Os resultados apontaram para a adequação do instrumento IBDP para avaliação dos componentes

da maturidade profissional. Na prática, pode ser aplicado, em associação com outros métodos, na avaliação do desenvolvimento da carreira e da maturidade profissional. O exame dos resultados sobre o IBDP indica que este instrumento fornece informações significativas sobre o plano psicológico das necessidades do indivíduo, em termos de desenvolvimento profissional.

Em relação à variável gênero, os resultados obtidos com o IBDP demonstraram diferenças entre os adolescentes do sexo masculino e os do sexo feminino. Em suas palavras: “os homens estão mais interessados em planificar suas carreiras do que as mulheres, enquanto que essas buscam mais informações sobre as profissões e conhecem melhor do que os homens a estrutura do mundo do trabalho” (LOBATO; KOLLER, p.67). As autoras destacam que embora a teoria de desenvolvimento profissional postule mínimas diferenças entre os sexos, dados da literatura apontam que as mulheres tendem a ter escores mais altos nas escalas cognitivas do que os homens. Além disso, enquanto que os escores dos homens são mais altos em Planificação de Carreira, as mulheres possuem maiores pontuações em Exploração de Carreira.

Outro estudo recente voltado à maturidade vocacional foi desenvolvido por Balbinotti e Tétréau (2006). Estes pesquisadores desenvolveram a versão brasileira do *Questionário de Educação à Carreira (QEC-96)* e investigaram possíveis diferenças nos níveis de maturidade vocacional segundo sexo, idade, ano do ensino médio e tipo de escola. Para tanto, estudaram uma amostra de 860 estudantes do ensino médio (particular e público), de ambos os sexos, residentes na capital e no interior do Rio Grande do Sul. O instrumento elaborado por estes autores está composto pelas escalas: Sentido e Importância do Trabalho, Preparação à Carreira (composta pelas dimensões: etapas efetuadas, fatores considerados, profissão preferida, pesquisa e conservação de emprego, pessoas e fontes consultadas, e atividades realizadas) e Conhecimentos do Mundo do Trabalho.

Esta pesquisa de Balbinotti e Tétreau (2006) envolveu criteriosa análise dos itens do QEC-96, apontando adequado índice de precisão do instrumento. Os resultados indicaram diferenças significativas nas respostas dos adolescentes quando controladas as variáveis sexo, tipo de escola (se pública ou privada) e ano de instrução no ensino médio. Entre as conclusões do estudo consta a evidência de que as participantes do sexo feminino, independentemente do tipo de escola, idade e ano do ensino médio, apresentaram maior maturidade vocacional do que os adolescentes do sexo masculino. Um dado interessante evidenciado no trabalho foi que os adolescentes do ensino público, independentemente do sexo, da idade e do ano do ensino médio, apresentaram maior maturidade vocacional que seus pares do ensino privado. Por fim, os estudantes do último ano (também independentemente do sexo, da idade e do tipo de escola) apresentaram maiores índices de maturidade vocacional que seus pares do segundo ano do ensino médio.

Nessa linha de avaliação da maturidade vocacional e do desenvolvimento profissional, outros instrumentos foram elaborados e avaliados no contexto brasileiro, podendo-se destacar: o *Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional (IDDP)* (PRIMI *et al.*, 2000) e o *Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais (ICPP)* (BALBINOTTI; MAROCCO; TÉTREAU, 2003). Uma breve descrição dos instrumentos, assim como os principais resultados obtidos em ambas as investigações serão apresentados a seguir, na tentativa de compreender suas propostas e de ilustrar as pesquisas brasileiras da última década voltadas ao tema em foco.

O *Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional (IDDP)* foi apresentado por PRIMI *et al.* (2000) em sua versão piloto, sendo composto por três partes: 1) seção de identificação, 2) questões gerais sobre a escolha profissional e 3) 81 itens sobre as dificuldades da escolha profissional organizados em escala tipo *Likert* desde 1 (Discordo Totalmente) até 7 (Concordo Totalmente). Os autores descrevem o processo de construção do



instrumento que partiu de análise da literatura na área, construção e testagem de 155 itens, chegando-se à seleção de 81 itens a partir de critérios de objetividade, clareza, redação e pertinência. O instrumento foi aplicado em 227 alunos da oitava série do ensino fundamental e da segunda e terceira séries do ensino médio de escolas públicas e particulares da região de Campinas (SP). Os autores apresentam detalhadamente o processo de análise fatorial dos itens do instrumento, tendo sido identificados altos coeficientes de consistência interna.

Quanto aos resultados decorrentes da comparação entre os subgrupos de estudantes que participaram do estudo, pode-se evidenciar que alunos de escolas estaduais tendem a privilegiar o prestígio social e o aspecto econômico das profissões. Além disso, os alunos mais jovens apresentam maior grau de imaturidade, o que indica a validade do instrumento na avaliação do desenvolvimento profissional. A conclusão dos autores foi de que o IDDP mostrou-se promissor na identificação de dificuldades de decisão profissional, incentivando o prosseguimento de seu uso em novos estudos, o que poderá contribuir para a prática na área da Orientação Profissional / Vocacional.

Por sua vez, o *Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais* (ICPP) foi desenvolvido por Balbinotti, Marocco e Tétréau (2003), buscando, a partir de elementos da literatura especializada sobre o tema, construir uma escala breve (máximo de 20 itens) sobre as preferências profissionais, sem perder de vista as qualidades psicométricas deste inventário. Assim, foram elaborados 16 itens referentes a duas dimensões distintas, cada uma com oito questões formuladas positivamente: 1) a clareza do autoconceito profissional e 2) a certeza do autoconceito profissional. Estas dimensões foram propostas como estratégia de avaliação do processo de cristalização das preferências profissionais de adolescentes e adultos jovens, com base na teoria de Super.

Os autores destacaram a simplicidade das instruções de respostas ao ICPP, o que promoveria respostas sinceras e espontâneas por parte dos respondentes. As opções de

resposta seguem uma escala bidirecional de tipo *likert*, em cinco pontos, variando de 1 (Completamente em desacordo) a 5 (Completamente de acordo). O ICPP foi desenvolvido a partir da construção de 16 itens, aplicado a uma amostra de 487 estudantes de uma universidade privada do sul do Brasil, de ambos os sexos, com idades entre 17 e 51 anos de idade. Os métodos de análise dos resultados incluíram análises descritivas (cálculos de tendência central, de dispersão e de distribuição amostral), correlações “item-escala total” “item-item” e “item-dimensão” e análise fatorial. Foram identificados coeficientes *alpha* de *Cronbach* para cada uma das duas dimensões estudadas maiores que 0,85 e, para a escala total, de 0,91, portanto, altamente satisfatórios. Contudo, os pesquisadores concluem pela necessidade de novas pesquisas com a técnica, focalizando outras importantes qualidades psicométricas do ICPP (BALBINOTTI; MAROCCO; TÉTREAU, 2003). Também sugerem estudos empíricos sobre a aplicação desse instrumento na avaliação de jovens e de adultos em processo de cristalização de suas preferências profissionais para ser verificada sua utilidade na prática da Orientação Profissional.

De acordo com Silva (2004), após cerca de cinco décadas de estudos sobre o conceito de maturidade vocacional e de vários avanços em sua conceituação e medida, estudos demonstraram que a maturidade da carreira relaciona-se e sofre influências de uma ampla gama de variáveis demográficas, educativas, sociais e psicológicas, tais como: idade, saliência de papéis, experiências de trabalho remunerado, auto-diretividade, indecisão na carreira, entre outros. Assim, “são necessários mais esforços de investigação sistemática nessa área” (p.278). Nesse sentido, faz-se mister que os pesquisadores deixem de se preocupar exclusivamente com aspectos estruturais e “sobretudo, passem a investigar modelos mais dinâmicos e funcionais” (p.278) de análise da maturidade vocacional.

Os pesquisadores da área de Orientação Vocacional / Profissional têm se voltado para uma compreensão dinâmica dos processos e dos fatores relacionados à decisão e ao

desenvolvimento de carreira, ampliando os focos de seus estudos e intervenções. Entre os aspectos pesquisados e discutidos estão: potenciais de aprendizagem, focalizando o LPAD (*Learning Potential Assessment Device*) ou Avaliação Dinâmica do Potencial de Aprendizagem (LEITÃO, 2004, com base em FEUERSTEIN *et al.*, 1987); valores (DUARTE, 2004); exploração vocacional (TAVEIRA, 2004, com base em STUMPF; COLARELLI; HARTMAN, 1983); indecisão vocacional (PRIMI *et al.*, 2000; SILVA, 2004); fatores e processos motivacionais (PAIXÃO, 2004), entre outros.

Porém, o que se observa é que, além do conceito de maturidade vocacional e das tentativas de compreensão dos aspectos associados e/ou que influenciam seu desenvolvimento, outro conceito, o de interesses profissionais, continua sendo objeto de muitas indagações e investigações. Desta forma, considerando-se sua relevância e tendo em vista os objetivos do presente trabalho, a seguir este tema será desenvolvido, buscando-se algumas definições e focalizando-se propostas de avaliação de interesses e inclinações profissionais, sobretudo o BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões.

## **2.5. Interesses Profissionais: Conceituação e Avaliação**

Conforme apontado por Low *et al.* (2005) os interesses vocacionais constituem uma das áreas mais instigantes do estudo das diferenças individuais e um dos modos mais populares de caracterizar, de comparar e de estabelecer combinações entre pessoas e ambientes. Desta forma, os interesses têm recebido atenção teórica e empírica nas áreas da escolha vocacional, orientação educacional e vocacional, desenvolvimento de carreira, seleção de pessoal, satisfação e estresse com o trabalho e sucesso ocupacional.

Uma revisão de Leitão e Miguel (2004) acerca de origens teóricas e concepções sobre os interesses, aponta sua relação com objetos que atraem a atenção do indivíduo e a correspondência entre as qualidades dos objetos e as tendências dos sujeitos interessados por

esses objetos. Há concepções que privilegiam os sentimentos (agradáveis e desagradáveis) associados à atenção que os objetos suscitam nas pessoas. Há, ainda, a noção de que o interesse constitui uma tendência individual relativa a prestar atenção a certos objetos e a orientar a ação para certas tarefas. Porém, conforme destacam esses autores, as abordagens que se dedicam ao estudo dos interesses enfatizam apenas aspectos desse construto passíveis de medição e avaliação. Na concepção destes pesquisadores, as investigações científicas acabam por omitir questões cruciais para sua compreensão, especificamente: “como surgem e se desenvolvem os interesses, que papel desempenham os interesses no comportamento humano, motivam-no ou orientam-no, e em que consiste, realmente, o construto de interesses” (LEITÃO; MIGUEL, 2004, p.179).

Esses autores apresentam, ainda, a definição de Dupont *et al.* (1979) que afirmam que os interesses correspondem a tendências relativamente estáveis ou duráveis do indivíduo, cuja evolução está relacionada ao desenvolvimento da imagem do eu. Essas tendências estão orientadas para diferentes domínios dos objetos e de atividades, além de experiências vividas em determinado contexto cultural. Há que se considerar, ainda, a diferença estabelecida por Savickas (1999) entre o estado de estar interessado (posição do sujeito em relação a um único interesse específico) e o interesse como um traço da personalidade correspondendo a: “[...] tendência disposicional de resposta consistente, persistente e estável que aumenta prontidão para prestar atenção e agir relativamente a um grupo específico e homogêneo de estímulos ambientais” (LEITÃO; MIGUEL, 2004, P.182). A conceituação mais ampla de Savickas, segundo os autores, inclui aspectos cognitivos, afetivos, motivacionais, volitivos e valorativos, e enfatiza o esforço adaptativo de utilização do contexto pessoal para satisfação de necessidades e valores.

Defendendo a necessidade de uma conceituação originada (e aplicada) a partir de teorias dentro de uma perspectiva educacional e psicológica, Krapp (2007) propõe uma

abordagem na concepção de interesses e na exploração de seu papel no comportamento humano, com base em variáveis motivacionais que desempenham influências importantes na aprendizagem e na direção do desenvolvimento humano. Assim, o interesse é visto como um construto multidimensional com estreitas relações com conceitos como o de motivação intrínseca e o de experiência de autodeterminação. Krapp faz uma diferenciação entre interesses situacionais e interesses pessoais ou individuais, os quais possuem certas características disposicionais. Assim, os interesses situacionais constituem grande parte dos interesses, os quais são relevantes na aprendizagem e no trabalho, manifestam-se por um período limitado de tempo e são acionados por incentivos externos. Há, ainda, interesses que permanecem estáveis por um período mais longo de tempo, sendo que alguns deles adquirem significância central no curso da vida do indivíduo em desenvolvimento.

Em relação ao papel dos interesses na Psicologia Vocacional, Leitão e Miguel (2004) argumentam que nenhum outro conceito tem exercido um domínio tão avassalador. Inúmeras obras têm se centrado na investigação e na avaliação dos interesses profissionais, uma vez que, ao longo do desenvolvimento da área, houve o reconhecimento da importância dos interesses na melhoria da qualidade da educação e no envolvimento dos sujeitos no trabalho produtivo. Assim:

[...] os interesses, e a sua avaliação, ocuparam um papel central desde as primeiras conceptualizações sobre o processo de orientação vocacional. [...] Esta ênfase nos interesses, enquanto dimensão diferenciadora das escolhas ocupacionais, determinou o grande destaque atribuído a sua avaliação e, conseqüentemente, implicou que muitos instrumentos de medida e quantificação deste construto fossem construídos, validados e aferidos. Desde então, foram muitos os métodos e estratégias operacionalizados no domínio da avaliação dos interesses, designadamente a questionação directa dos sujeitos acerca daquilo que sentiam em relação a actividades e ocupações, leituras sobre ocupações, proposta de experiência em postos de trabalho, entre outros, todos eles visando a expressão de interesses por parte do sujeito. (LEITÃO; MIGUEL, 2004, p.198)

Entre as metodologias quantitativas de avaliação dos interesses, Leitão e Miguel (2004) enumeram e descrevem uma série de instrumentos cujo uso, na prática e na investigação da Orientação Profissional, é reconhecido como aqueles especificamente mais

aplicados na avaliação nos contextos educacionais e clínicos. Entre esses instrumentos destacam-se: *Strong Interest Inventory (SII)* (STRONG, 1938; CONSULTING PSYCHOLOGISTS PRESS, 2004), *Self-Directed Search (SDS)* (HOLLAND, 1972; 1994) e o *Kuder Occupational Interest Survey (KOIS)* (KUDER, 1966; ZIOTOWSKI; KUDER, 1986). Entre as metodologias qualitativas de avaliação dos interesses citadas no referido trabalho, destacam-se as técnicas: *Escolha de Cartões Ocupacionais (ECO)* (LEITÃO, 2000), *Processo de Avaliação Dinâmica dos Interesses (PADI)* (PELLETIER; BUJOLD; NOISEAUX, 1977; LEITÃO, 1993) e o *Berufsbilder-test (BBT ou Teste de Fotos de Profissões)* (ACHTNICH, 1991).

Deve-se salientar que, embora os instrumentos que avaliam interesses e outros aspectos envolvidos na escolha ocupacional tragam informações fundamentais a respeito dos indivíduos que buscam definir uma escolha ocupacional, o processo de Orientação Vocacional / Profissional não se resume a um simples diagnóstico a respeito dos interesses predominantes, com indicação de possíveis áreas de maior satisfação. Frente às demandas de alguém que busca este tipo de auxílio é necessário o devido aprofundamento sobre aspectos internos e externos do indivíduo, conscientes ou inconscientes, presentes no desenvolvimento da identidade profissional e atuantes no processo de escolha ocupacional.

Dentro dessa complexa rede de fatores intervenientes na decisão profissional, a riqueza das informações possíveis de serem obtidas com o BBT (Teste de Fotos de Profissões) tem se mostrado bastante promissora, justificando seu uso e pesquisa sistemática. Trata-se de um método projetivo para a clarificação das inclinações profissionais, criado na década de 1970 por Achtnich (1971, 1973). Composto por 96 fotos de profissionais em suas atividades de trabalho, apresenta-se de maneira diferente dos demais instrumentos de avaliação psicológica utilizados em Orientação Vocacional / Profissional, abrangendo tanto aspectos conscientes quanto inconscientes, que influenciam no processo de escolha

ocupacional. Além de permitir a visualização da estrutura de interesses do orientando, o BBT oferece uma amostra do comportamento de escolha e de possíveis conflitos vivenciados pelo jovem nesse processo (Achnich, 1991).

Conforme destacado por Noce (2003), desde a fase de aplicação o BBT evidencia suas possibilidades informativas, de caráter projetivo, diferenciando-se de testes psicológicos mais objetivos utilizados em Orientação Profissional. De caráter dinâmico, esta técnica permite um trabalho individualizado, com reflexão, por parte do orientando, a respeito não só das atividades profissionais preferidas, mas também daquelas rejeitadas, enquanto as fotos neutras possibilitam a visualização de eventuais áreas de indecisão. A tarefa proposta no BBT (classificação, separação das fotos em grupos e sua hierarquização) torna-se um exercício de escolha, consistindo, em si próprio, num processo que possibilita clarificação e conscientização sobre as inclinações motivacionais.

É importante destacar, aqui, a concepção de interesses e de inclinações profissionais sobre a qual o BBT é baseado. Conforme sintetizado por Pasian, Okino e Melo-Silva (2007, p.174-175):

No processo de elaboração do BBT, Achnich (1991) recorreu a princípios da combinação de fatores proposta pela Teoria de Personalidade de Szondi (1970). Este, por sua vez, havia elaborado um conjunto de formulações próprias sobre os componentes da personalidade e suas ligações com os interesses pessoais, compondo variáveis representativas de estruturas de inclinação motivacional, interferentes em toda a vida dos indivíduos e, portanto, também em suas escolhas ocupacionais.

[...] Achnich (1991) apresentou oito fatores (chamados radicais de inclinação) como os elementos básicos para se classificar as tendências, as aspirações fundamentais e as inclinações essenciais dos interesses e da vida, assumindo-os como fatores de determinação (embora não exclusivos, por reconhecer a influência sociocultural e a realidade imediata) das escolhas humanas, inclusive no processo de decisão profissional.

De maneira resumida, os oito fatores componentes da personalidade e das motivações humanas postulados por Achnich são: *W* (colocar-se à disposição do outro, entrar em contato físico e psíquico, sensibilidade, subjetividade); *K* (utilização da força física, da agressividade, da perseverança); *S* (senso social, dividido em duas vertentes inter-relacionadas: *Sh* - ajudar,

fazer o bem, cuidar, curar, aconselhar, proteger, guiar, orientar; e *Se* – atuar em atividades que exijam dinamismo, ação, responsabilidade, risco.); *Z* (mostrar, estar em evidência, ser valorizado, representar; valorizar o esteticamente belo); *G* (imaginação criativa, intuição e idéias); *V* (objetividade, conhecimento, organização, racionalidade e precisão); *M* (lidar com a matéria, com limpeza e com fatos passados); *O* (oralidade, dividida em duas vertentes: *On* – nutrição, alimentação e *Or* – comunicação) (ACHTNICH, 1991; PASIAN; OKINO; MELO-SILVA, 2007). As múltiplas combinações entre esses fatores produzem uma determinada *estrutura de interesses* ou de *inclinação* que é um princípio interno que influencia os comportamentos de escolha e dá as diretrizes afirmativas e negativas na competição das motivações. Na concepção de Achtnich (1991) essa estrutura é hereditária, mas está sujeita às influências da educação e do meio, às sublimações e às formações reativas.

No manual do BBT, Achtnich (1991) apresenta resultados de pesquisas normativas com estudantes suíços do primeiro e segundo graus, dados iniciais a respeito de grupos profissionais e estudos de caso de adolescentes e adultos, apontando para a necessidade de mais estudos nesta direção. Além disso, sugere vários temas e possibilidades de investigação com o BBT, tais como: estudos longitudinais; pesquisas sobre a hereditariedade das inclinações; a respeito do perfil dos grupos profissionais; clarificação dos motivos de mudanças de profissão, entre outros. Oferece destaque para a utilidade e a colaboração da aplicação do BBT em psicoterapia e intervenções psiquiátricas, além da perspectiva de exame das capacidades do indivíduo para obter satisfação de suas necessidades em atividades de lazer.

A partir do lançamento do BBT (ACHTNICH, 1971; 1973), vários pesquisadores dedicaram-se ao estudo de sua aplicabilidade e das possibilidades e limites de sua utilização (WALGRAFFE, 1989; LELEUX, 1982; FOULON, 1981; JACQUEMIN, 1982, 1985, 1995; JACQUEMIN E NUNES, 1985). De acordo com Noce (2003), a partir da análise das



pesquisas realizadas, é possível perceber dois tipos básicos de investigação: a) as pesquisas centradas no estudo de características do BBT e visando a seu aperfeiçoamento, e b) investigações sobre resultados da aplicação do BBT em diferentes contextos.

Dentro de uma perspectiva de avaliação do BBT, Leitão (1984) desenvolveu uma análise detalhada sobre alguns aspectos teóricos e práticos, levantando suas vantagens e seus limites. Entre as vantagens, referiu-se ao desbloqueio de comportamentos defensivos através de escolhas afetivas e reflexões, à participação ativa do orientando e ao favorecimento da dinâmica interpessoal da entrevista. Como limite, destacou a influência de fatores situacionais (fatores culturais, intelectuais, perceptivos, de organização e atitude do sujeito) e a insuficiência de pesquisas sobre essas variáveis nos resultados com esta técnica.

Com a preocupação de aperfeiçoar o instrumento, por exemplo, Foulon (1981) iniciou, na Bélgica, estudos sobre a validade de construto do BBT a partir da análise das descrições das fotos da forma masculina do BBT em 20 estudantes belgas do segundo grau. Seus resultados demonstraram que 52 % das fotos não conseguiam representar os fatores previstos por Achtnich.

Ainda na perspectiva dos estudos sobre o BBT, desde sua introdução no Brasil (JACQUEMIN, 1982) houve preocupação dos profissionais em verificar qualidades do BBT enquanto técnica de exame psicológico, examinando as possibilidades de adaptação deste instrumento para o contexto brasileiro. Alguns estudos preocuparam-se com a validade de conteúdo do BBT, ou seja, em que medida os fatores propostos por Achtnich (1991) eram adequadamente percebidos pelos adolescentes brasileiros. Nesta perspectiva os estudos realizados por Jacquemin *et al.* (1985) e Jacquemin e Nunes (1989), concluíram que diversas fotos não conseguiam provocar associações suficientes para confirmar o fator primário proposto por Achtnich.

A partir desses resultados, Jacquemin *et al.* (1998) deram continuidade às análises e

realizaram a adaptação da forma masculina do BBT para o contexto cultural brasileiro, reelaborando 42 fotos (43,75% do teste) cujos fatores primários não eram bem percebidos pelos adolescentes brasileiros. Ficou, assim, elaborado um novo material denominado de BBT-Br masculino (JACQUEMIN, 2000). Foram realizados estudos normativos do BBT-Br com estudantes do ensino médio de escolas públicas e particulares de Ribeirão Preto (SP), além de universitários das áreas de Ciências Exatas, Humanas e Biológicas. Posteriormente, a forma feminina do BBT também passou por processo de adaptação para o contexto cultural brasileiro, com a reelaboração de 47 fotos (48,96% do teste), constituindo-se o BBT-Br feminino. Também foram pesquisados os respectivos padrões normativos para as adolescentes da realidade brasileira (JACQUEMIN *et al.*, 2006).

Na continuidade da busca por aprimoramento técnico do BBT-Br, Noce (2003) apresentou as possibilidades de composição de uma versão reduzida da forma masculina do BBT-Br e de seus respectivos parâmetros normativos para essa nova forma da técnica, focalizando estudantes do ensino médio de Ribeirão Preto (SP). Conforme apontado por Pasian, Okino e Melo-Silva (2007), a questão básica norteadora desse estudo é a existência, no conjunto de fotos do BBT original, de maior número de estímulos representativos dos fatores S, V, G e Z (16 fotos), enquanto os outros quatro fatores possuem apenas oito representações no teste. Procurou-se, entre outras justificativas e embasamentos teórico-técnicos, igualar o número de representações desses fatores no teste, eliminando a necessidade de ponderação final das estruturas primárias de interesse (positivas e negativas). Os resultados da comparação do poder informativo entre a forma original do BBT-Br e sua versão reduzida apontaram existir equivalência informativa entre a versão masculina completa do BBT-Br (96 fotos) e sua versão reduzida (64 fotos). Disponibilizou-se, dessa forma, nova alternativa de aplicação desse instrumento projetivo de clarificação de interesses na realidade sociocultural contemporânea do Brasil, sobretudo para contextos onde se disponha de reduzido tempo para

a avaliação psicológica.

Outros pesquisadores têm se dedicado a pesquisas com o BBT no Brasil, verificando seus resultados em processos de intervenção em Orientação Profissional (RIBEIRO, 1998; MELO-SILVA, 2000), estudando casos de reopção de curso universitário (SBARDELINI, 1997) e investigando a estabilidade da estrutura de interesses (BERNARDES, 1999; WELTER, 2000a); verificando a congruência / incongruência entre o perfil vocacional e o perfil da profissão desempenhada em relação à incidência de procura aos serviços de saúde (CAMPOS, 2003) e aprofundando o conhecimento sobre os processos psicológicos inerentes ao desenvolvimento, especialmente no momento da escolha ocupacional durante a adolescência (JARDIM-MARAN, 2004). Também foi pesquisado, por meio do BBT, o perfil motivacional de adolescentes dentro de processos de Orientação Profissional (MELO-SILVA; NOCE; ANDRADE, 2003) e as possibilidades de utilização e análise da história das cinco fotos preferidas (MELO-SILVA; JACQUEMIN, 1997; MELO-SILVA; ASSONI; BONFIM, 2001; MELO-SILVA; PASIAN; ASSONI; BONFIM, 2008). Há, ainda, relatos de estudos da aplicação do BBT em Recursos Humanos (WELTER, 2000b) e em adolescentes da região Nordeste do Brasil, ingressantes em cursos profissionalizantes (SOUZA *et al.*, 2006). A seguir, serão detalhadas algumas dessas contribuições científicas para a área.

Por meio da apresentação de estudo de caso de um adolescente do sexo masculino que procurou orientação profissional, Melo-Silva e Jacquemin (1997) analisaram o BBT em termos de sua utilidade na classificação dos interesses, mostrando a contribuição de um procedimento complementar (a elaboração da história das cinco fotos preferidas) em dois momentos do processo. Utilizado dentro do processo de Orientação Vocacional / Profissional, o BBT favorece, durante sua aplicação, o desenvolvimento do comportamento vocacional (escolhas). Durante as associações sobre as opções realizadas, diversos elementos afetivos emergem como possibilidades de aprofundamento do conhecimento sobre o respondente, suas

preferências e suas rejeições por atividades, ambientes profissionais, instrumentos, objetos e objetivos ocupacionais.

Com o objetivo de verificar mudanças em um conjunto de variáveis implicadas no processo de escolha profissional, Ribeiro (1998) comparou os resultados de dois grupos de estudantes do sexo feminino, após a aplicação do BBT e da R-O. A conclusão a que chega é de que ambos os instrumentos têm efeitos positivos para a decisão vocacional, tanto com relação ao posicionamento frente à situação de escolha profissional, como na clarificação de aspectos das representações profissionais.

Ao investigar a intervenção em Orientação Profissional em dois grupos de estudantes do sexo feminino, Melo-Silva (2000) ressaltou a aplicabilidade do BBT na facilitação do processo de escolha profissional. Segundo a autora, este instrumental possibilitou ampliação de consciência, por parte das adolescentes, de si mesmas, do mundo do trabalho e das atividades de lazer. Especificamente em relação à intervenção realizada, a aplicação do BBT, com a solicitação de histórias em três momentos distintos, ao longo de aproximadamente um ano (durante o processo de Orientação Profissional, ao término da intervenção e um ano depois em re-aplicação do BBT), foi utilizada como método qualitativo de avaliação da intervenção e da resolutividade no processo.

Ao estudar a reopção de curso de alunos universitários, Sbardelini (1997) aplicou o BBT como um dos instrumentos de caracterização do perfil motivacional desses estudantes ( $n = 19$ ). Investigou, ainda, a concordância das estruturas de inclinação motivacional com o perfil profissional dos cursos universitários selecionados como primeira opção ou como reopção destes estudantes. A utilização dos dados obtidos pelo BBT, entrevista e questionário, permitiu à autora estabelecer um prognóstico favorável ou desfavorável a respeito da satisfação das necessidades no novo curso escolhido. Por meio do acompanhamento acadêmico desses alunos, esta pesquisadora ressaltou o valor preditivo do BBT, uma vez que,

depois de passados dois anos, apenas 10% dos casos não confirmaram os dados do prognóstico elaborado a partir da avaliação psicológica com esta técnica.

Com o objetivo específico de avaliar a estabilidade da estrutura de interesses a partir da aplicação do BBT, Bernardes (2000; BERNARDES; JACQUEMIN, 2002) desenvolveu estudo longitudinal, enfocando a estrutura de interesses profissionais de dez indivíduos avaliados em duas ocasiões: durante processos de Orientação Profissional e após três anos desta intervenção. Foram evidenciadas alterações nas estruturas de inclinação, relacionadas, predominantemente, a mecanismos de adaptação e reorganização pulsional, com diminuição dos conflitos detectados nas estruturas motivacionais inicialmente obtidas.

Em linha semelhante de investigação e partindo da experiência clínica, Welter (2000a) buscou verificar a correlação entre os resultados do BBT de uma pessoa do sexo feminino que foi submetida a duas aplicações desta técnica, sendo uma coletiva e outra individual. O intervalo entre as avaliações deste caso foi de dois anos. A partir da análise dos dois protocolos do BBT, foi possível identificar os mesmos fatores pulsionais determinantes da escolha profissional, sobretudo ao se examinar as fotos mais escolhidas e as associações correspondentes.

A partir da utilização do BBT em processos individuais e grupais dentro de um serviço de Orientação Profissional, Melo-Silva, Noce e Andrade (2003) compararam os resultados quantitativos de 136 orientandos de ambos os sexos (39 masculinos e 97 femininos). A análise dos dados do BBT evidenciou semelhanças e diferenças entre os dois grupos, bem como possibilitou avaliar resultados de processos de Orientação Profissional. As semelhanças evidenciadas na estrutura de interesses de ambos os sexos referem-se, principalmente, à preferência por atividades relacionadas aos fatores **S** (senso social: ajuda e dinamismo) e **G** (idéia, imaginação). Entretanto, as escolhas do grupo feminino privilegiam atividades relacionadas ao fator **O** (necessidade de falar e nutrir), enquanto o grupo masculino apresenta

o fator V (razão, objetividade) como prioritário em sua estrutura de inclinação profissional.

Buscando sistematizar dados de natureza qualitativa, a partir do estudo comparativo de 160 histórias referentes às cinco fotos preferidas do BBT, relatadas por 80 usuários atendidos em um serviço de Orientação Profissional, Melo-Silva, Assoni e Bonfim (2001) propõem um modelo de análise desse procedimento de acordo com as seguintes categorias selecionadas: protagonista, temporalidade, conflito profissional, desfecho e título. O objetivo das autoras foi verificar a efetividade da utilização da história das cinco fotos preferidas (aplicada em dois momentos do processo de Orientação Vocacional / Profissional) no diagnóstico e prognóstico de resolução dos conflitos vivenciados durante o processo de escolha profissional. Os resultados obtidos foram positivos, apontando a utilidade deste complemento técnico do BBT, considerando-se a clarificação e a compreensão alcançadas pelos indivíduos, bem como a resolutividade do processo de Orientação Profissional.

Ampliando as possibilidades de utilização do BBT, Welter (2000b) realizou estudo visando a clarificação da inclinação profissional de candidatas a cargos de nível gerencial em uma indústria automobilística. Nessa experiência de utilização do BBT em Recursos Humanos, os casos individuais foram comparados com o perfil traçado conjuntamente com os diretores, considerando as exigências profissionais de cada função. Todos os candidatos receberam uma devolutiva a respeito de seu perfil de inclinação profissional. A autora concluiu que o BBT se mostrou um instrumento valioso na seleção de pessoal, atendendo empresa e candidato. Possibilitou a identificação de profissionais com maior proximidade de inclinações motivacionais harmônicas ao perfil de exigência profissional do cargo em questão, favorecendo o encaminhamento dos profissionais para funções nas quais terão maior chance de realização pessoal.

Campos (2003), por sua vez, conduziu investigação a respeito da congruência / incongruência entre o perfil vocacional de adultos e o perfil da profissão desempenhada.

Neste estudo, a pesquisadora tomou como critério de análise a incidência de procura aos serviços de saúde, demonstrando empiricamente que a incongruência entre os perfis se relaciona positivamente com sintomas de doença. Nesse sentido, focalizou a investigação dos pressupostos de Achnich (e do método projetivo BBT) de que a satisfação das necessidades motivacionais e dos interesses pessoais seria promotora de bons níveis de saúde psíquica e geral nos indivíduos.

Na tentativa de aprofundar conhecimentos acerca dos processos psicológicos inerentes ao desenvolvimento, especialmente no momento da escolha ocupacional durante a adolescência, Jardim-Maran (2004) desenvolveu estudo utilizando o BBT-Br e o Questionário Desiderativo. Avaliou, individualmente, 60 estudantes entre 16 e 19 anos de idade, do terceiro ano do ensino médio de Ribeirão Preto (SP). Foi possível evidenciar, por meio desse trabalho, sinais de interface qualitativa entre os fatores de inclinação mais escolhidos ou rejeitados no BBT-Br e os mecanismos de defesa/conteúdos rejeitados no Questionário Desiderativo. Uma das características gerais identificadas nesses adolescentes foi a alta prevalência da indecisão quanto às atividades profissionais satisfatórias ou não às suas demandas psíquicas, evidenciando reduzido conhecimento de si e da realidade ocupacional contemporânea (PASIAN; OKINO; MELO-SILVA, 2007).

A partir deste breve relato de trabalhos já realizados com o BBT no Brasil, pode-se depreender que existem bases sólidas para a utilização prática desta técnica projetiva no contexto sociocultural brasileiro. Entretanto, frente à complexidade dos dados que o BBT permite alcançar, na aplicação clínica do material muitas vezes torna-se difícil interpretar variáveis que sinalizem para uma maior / menor maturidade no processo de escolha profissional. Um exemplo disso é a interpretação da variável produtividade, relativa ao número total de escolhas positivas, negativas e indiferentes no conjunto das 96 fotos do teste.

Dependendo do caso, um número alto de escolhas positivas pode sinalizar facilidade

de identificação com a escolha profissional, interesses amplos e variados, sugerindo amplitude de motivações no indivíduo. Porém, também pode representar imaturidade frente à escolha, indeterminação, exagero e evitação na tomada de decisões. Já um número pequeno de escolhas positivas pode ser indicativo de menor identificação com as fotos apresentadas, ser indicativo de prudência, incerteza, indecisão; ou, ao contrário, pode sinalizar uma idéia precisa das preferências ocupacionais (ACHTNICH, 1991; CAMPOS, 2003).

O processo de concepção do BBT por Achtnich (1991) foi essencialmente empírico, advindo de sua prática enquanto orientador profissional no contexto suíço, preocupado em construir uma estratégia técnica favorecedora de escolhas ocupacionais satisfatórias por parte dos indivíduos, favorecendo sua harmonia psíquica e física. Certamente esta história do desenvolvimento técnico do BBT, a partir dos esforços de seu criador, imprimiu ao teste boas qualidades informativas na prática de Orientação Profissional, porém com reduzida demonstração empírica de seus construtos teóricos. Desta forma, apesar da grande utilidade do BBT, já demonstrada nas pesquisas realizadas, ressepte-se a falta de fundamentação para várias hipóteses interpretativas sugeridas por Achtnich em seus manuais e livros sobre o BBT. Os estudos brasileiros com esta técnica projetiva também ainda não focalizaram, de modo sistemático, a base para a interpretação de algumas variáveis de análise do BBT, tais como: produtividade, reversão, rejeição total, unitendências, coerência entre as estruturas de inclinação motivacional (primária e secundária). Esta realidade incita, por si só, a emergência de novas investigações com esta técnica projetiva, sobretudo numa tentativa de melhor fundamentar suas possibilidades interpretativas, considerando-se também que o próprio Achtnich (1991) sugeriu e apontou a necessidade desse tipo de pesquisas, nomeadamente em realidades socioculturais diferentes da original (Suíça), razão do presente trabalho.



## 2.6. Justificativa

Como já anteriormente argumentado nesta introdução, a avaliação psicológica em Orientação Vocacional / Profissional é, segundo padrões éticos internacionais (TALAVERA *et al.*, 2004) e nacionais (LASSANCE *et al.*, 2007), uma das competências específicas dos orientadores educacionais e vocacionais. Constitui uma parte importante dos processos de intervenção, focalizando, sobretudo: a coleta de informações acerca do desenvolvimento do orientando e o auxílio na descoberta e na compreensão de dados relevantes.

A avaliação psicológica neste contexto pode subsidiar informações válidas e precisas sobre características pessoais, interesses centrais e secundários, habilidades, conflitos e problemas, valores, potenciais de aprendizagem e de desenvolvimento, entre outros recursos individuais. Desta forma, possibilita o planejamento de intervenções no sentido de favorecer: o estabelecimento de objetivos, apontar para dimensões a serem desenvolvidas, motivar comportamentos construtivos por parte do orientando, desenvolver estruturas cognitivas e afetivas para avaliar alternativas de carreiras, clarificar expectativas, ponderar possibilidades congruentes de carreira (CHARTRAN; WALSH, 2001). De acordo com Duarte (2008, p.139): “é um processo integrador do conjunto de determinantes situacionais e de características pessoais”. Além disso, conforme pontua Teixeira (2004), deve-se considerar características, condições e informações técnicas dos instrumentos, sobretudo, sua fundamentação do ponto de vista científico.

Conforme já destacado anteriormente, a escolha ocupacional é resultado de um processo que acompanha o indivíduo durante toda sua vida. Durante esse processo, o indivíduo vai, gradualmente, tomando contato com aspectos de sua realidade interna e externa e estas experiências contribuem para a aquisição de sua identidade pessoal e profissional. Considera-se que, para atingir a maturidade para a escolha profissional são necessários: o desenvolvimento de certas atitudes (determinação, independência e responsabilidade) e a

aquisição de determinados conhecimentos (autoconhecimento, conhecimento sobre a realidade socioprofissional) (NEIVA, 1999). Desta forma, quanto mais o indivíduo entra em contato com tais aspectos e consegue ponderá-los em busca de uma definição profissional, maior sua maturidade para esta tomada de decisão que repercutirá sobre toda sua vida. Ao contrário, quanto menos o indivíduo tiver desenvolvido tais atitudes e conhecimentos, menor sua maturidade para a escolha profissional.

Ainda em uma concepção desenvolvimentista, especificamente na etapa da adolescência (que corresponde à etapa de Exploração proposta por Super), com vistas ao desenvolvimento do autoconceito profissional, o indivíduo deverá empreender tarefas evolutivas de cristalização, especificação e implementação de uma escolha ocupacional. Assim, a atividade exploratória, nesse momento de vida, teria por objetivo desenvolver preferências antes da efetivação de uma escolha profissional e da entrada no mundo do trabalho, sendo voltada tanto para o interior quanto para o exterior do indivíduo.

Em termos psicodinâmicos, considera-se, ainda, que a maturidade também se revela em manifestações comportamentais e afetivas que o indivíduo apresenta durante seu processo de desenvolvimento e de escolha ocupacional e, ainda, na maneira como lida com suas dificuldades e busca a resolução de seus conflitos. Entre os comportamentos sinalizadores de maturidade estão a busca ativa de informações sobre si e sobre a realidade e a disposição para refletir sobre suas características pessoais (interesses, potencialidades, possibilidades e limites). Já, na dimensão afetiva, indicadores de maturidade estão associados a conscientização e a elaboração das idealizações de pessoas, objetos e profissões; o enfrentamento de tarefas de separação-individuação; o reconhecimento e a elaboração de lutos decorrentes das escolhas; a organização de mecanismos defensivos e de busca de satisfação; a adequação da percepção de si e da realidade. Nascimento (2007, p.34) argumenta que o processo de Orientação Vocacional de base psicodinâmica tem como foco “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”. Especial ênfase pode ser dada à clarificação acerca dos interesses e das inclinações profissionais, no sentido de identificar direcionamentos ou bloqueios nas escolhas do indivíduo, o que possibilitará que ele considere suas possibilidades de satisfação em relação às opções ocupacionais disponíveis, com maior consciência e autonomia.

Com base nessas considerações, e partindo de concepções psicodinâmicas e desenvolvimentistas sobre o processo de decisão profissional, o presente estudo surgiu do interesse em contribuir para processos de avaliação psicológica desenvolvidos nas intervenções em Orientação Vocacional / Profissional. Desta forma, esta pesquisa pretende examinar as possibilidades informativas do BBT-Br quanto a indicadores de maturidade para escolha profissional/ocupacional, bem como fundamentar empiricamente, algumas das hipóteses interpretativas desta técnica, aprimorando seus fundamentos científicos. Desta forma, pretende-se a identificação de determinadas variáveis relacionadas com a maturidade vocacional, expressas no comportamento de escolha dos indivíduos frente às fotos do BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões, segundo Achtnich (1991). Pressupõe-se, como hipótese de trabalho, que alguns índices específicos do BBT (nomeadamente produtividade - número de escolhas positivas, negativas e neutras, coerência entre as estruturas de inclinação motivacional positiva e negativa, primária e secundária) estariam associados a maior ou menor maturidade para a escolha profissional. Pretende-se, sobretudo, buscar evidências, no contexto sócio-cultural contemporâneo, sobre a possibilidade de relacionar tecnicamente indicadores do BBT a índices de maturidade no processo de decisão ocupacional. Tentar-se-á comparar alguns indicadores técnicos do BBT-Br a variáveis já consolidadas como informativas da maturidade da escolha profissional pelos dados da EMEP (Escala da

Maturidade para a Escolha Profissional – NEIVA, 1999), bem como desenvolver possibilidades interpretativas para dados atuais de adolescentes, em momento de decisão ocupacional, submetidos ao conjunto dessas técnicas de avaliação psicológica.

## 3. Objetivos



### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivos gerais**

O presente estudo objetivou, em linhas gerais, examinar a capacidade informativa do BBT-Br quanto a indicadores de maturidade para a escolha ocupacional, bem como fundamentar empiricamente, algumas das hipóteses interpretativas desta técnica, propostas por Achtnich (1991), especificamente em relação aos índices de produtividade e às escolhas positivas, negativas e indiferentes dos fatores primários e secundários. Desta forma, buscou-se comparar alguns indicadores técnicos do BBT-Br a variáveis já consolidadas como índices representativos da maturidade da escolha profissional a partir dos resultados na Escala da Maturidade para a Escolha Profissional – EMEP (Neiva, 1999). Em outras palavras, pretendeu-se desenvolver, dentro do contexto sócio-cultural contemporâneo, um estudo de validação de critério do BBT-Br a partir das evidências da EMEP, explorando as evidências empíricas de seus respectivos indicadores técnicos.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- 3.2.1. Caracterizar o desempenho de adolescentes em momento de decisão ocupacional, por meio de técnicas específicas de avaliação psicológica, a saber:
  - a) BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões (Forma Masculina - JACQUEMIN, 2000; Forma Feminina – JACQUEMIN *et al.*, 2006); b) Escala de Maturidade para a Escolha Profissional - EMEP (NEIVA, 1999).
- 3.2.2. Caracterizar a produção no BBT-Br de grupos contrastantes de adolescentes em termos de seu nível de maturidade para a escolha profissional, avaliado a partir da EMEP (NEIVA, 1999), ou seja, indivíduos com alta pontuação na EMEP e indivíduos com baixa pontuação na EMEP.

- 3.2.3. Analisar possíveis diferenças de desempenho nas variáveis do BBT-Br [produtividade (número de escolhas positivas, negativas e indiferentes); estruturas de inclinação (positiva e negativa, primária e secundária)] de grupos de adolescentes avaliados como de alta maturidade e de baixa maturidade para a escolha profissional. Desta forma, busca-se o estabelecimento de relações entre a maturidade vocacional, o processo de escolha profissional e as variáveis do BBT-Br já citadas.
- 3.2.4. Avaliar possíveis diferenças entre os sexos na produção no BBT-Br de grupos contrastantes de adolescentes, tendo em vista seu nível de maturidade para a escolha profissional.
- 3.2.5. Identificar possíveis diferenças na produção no BBT-Br em função do sexo de adolescentes, independentemente de seu nível de maturidade para a escolha profissional.
- 3.2.6. Analisar as fotos mais escolhidas positivamente e mais escolhidas negativamente (imagens rejeitadas) no BBT-Br pelos subgrupos de adolescentes avaliados, considerando-se o sexo e o nível de maturidade para a escolha profissional, comparando-se tais resultados com os dos respectivos grupos normativos.



## 4. Método



## 4. MÉTODO

### 4.1. Participantes

Buscando cumprir os objetivos propostos, o presente trabalho está estruturado a partir de um modelo de grupos contrastantes, almejando-se otimizar condições de observação empírica do tema a ser estudado (variáveis informativas sobre a maturidade para a decisão profissional, avaliada pela EMEP, e as escolhas frente às fotos do BBT-Br). Diante desta estratégia técnica, o estudo foi constituído por dois grupos distintos de indivíduos, com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional, a saber:

- **Grupo A:** indivíduos com elevado índice de maturidade para a escolha profissional (considerados aqueles com alta pontuação na EMEP, ou seja, percentil 75 ou superior, de acordo com os dados normativos de NEIVA, 1999). Este grupo é composto por dois subgrupos (**Fem. A** e **Masc. A**), divididos em função do sexo.
- **Grupo B:** indivíduos com baixo índice de maturidade para a escolha profissional (considerados aqueles com baixa pontuação na EMEP, ou seja, percentil 25 ou inferior, em comparação com o grupo normativo de NEIVA, 1999). Este grupo é também composto por dois subgrupos (**Fem. B** e **Masc. B**), divididos em função da variável sexo.

Além da consideração do nível de maturidade para a escolha profissional dos indivíduos, foram utilizados como critérios para seleção dos participantes: a) cursar o terceiro ano do Ensino Médio público diurno de escolas da região central de Ribeirão Preto (SP), b) ter idade entre 16 a 18 anos; c) serem adolescentes com sinais de desenvolvimento típico, ou seja, sem histórico de antecedentes de comprometimento orgânico ou psíquico (identificados a partir do Questionário de História de Vida utilizado em várias pesquisas desenvolvidas no Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico – Anexo A). Todos os adolescentes seriam

voluntários, o que foi documentado mediante assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A).

A proposta inicial do estudo contemplava 120 indivíduos, divididos em dois grupos de 60 participantes com características contrastantes em função da maturidade para a escolha profissional avaliada por meio da EMEP. Conforme apresentado na Tabela 1, também estava prevista a distribuição equilibrada, em cada grupo, da variável sexo entre os participantes, totalizando quatro subgrupos de 30 indivíduos cada.

**Tabela 1** – Delineamento inicial de distribuição dos participantes do estudo de acordo com o sexo e os índices de maturidade para a escolha profissional (resultados na EMEP).

Sexo	Maturidade para a Escolha Profissional		Total
	Baixa	Alta	
<b>Masculino</b>	30	30	60
<b>Feminino</b>	30	30	60
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>120</b>

Durante o processo de coleta de dados, porém, houve dificuldades na composição equilibrada dos grupos, principalmente em relação aos indivíduos do sexo masculino e aos de baixa pontuação na EMEP, independente do sexo. Ao todo, foram contatados cerca de 600 jovens, sendo que aproximadamente 550 participaram da aplicação coletiva da EMEP. Deste amplo conjunto, apenas 167 atingiram os critérios para participação na pesquisa: 48 tinham pontuação na EMEP correspondente ao percentil 25 ou inferior (28 sujeitos do sexo feminino e 20 do sexo masculino) e 102 atingiram pontuações correspondentes ao percentil 75 ou superior (74 do sexo feminino e 45 do sexo masculino).

No entanto, muitos não concordaram em participar da aplicação individual do BBT-Br (segunda fase da coleta de dados), alegando falta de disponibilidade de tempo ou de interesse. Assim, fizeram efetivamente parte do estudo 93 estudantes da terceira série do Ensino Médio de escolas públicas de Ribeirão Preto (SP), distribuídos com relação ao sexo e à maturidade

para a escolha profissional de acordo com o apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2** – Caracterização da amostra (n = 93) em função do sexo, da idade e da maturidade para a escolha profissional (resultados na EMEP).

Sexo	Idade	Maturidade para a escolha profissional		Total
		Grupo A	Grupo B	
Feminino	16	5	5	10
	17	24	16	40
	18	3	3	6
	Média	16,9	17,0	16,9
	D.P.	0,5	0,7	0,5
	Subtotal	32	24	56
Masculino	16	9	-	9
	17	13	12	25
	18	1	2	3
	Média	16,7	17,1	16,8
	D.P.	0,6	0,4	0,6
	Subtotal	23	14	37
Total	16	14	5	19
	17	37	28	65
	18	4	5	9
	Média	16,8	17,0	16,9
	D.P.	0,5	0,5	0,5
	Total	55	38	93

Em relação a dados específicos de composição dos grupos, participaram 56 indivíduos do sexo feminino e 37 do sexo masculino, com idades entre 16 e 18 anos. O Grupo A (alta pontuação na EMEP) foi composto por 55 adolescentes (32 do sexo feminino e 23 do sexo masculino) e o Grupo B (baixa pontuação na EMEP) por 38 (24 do sexo feminino e 14 do sexo masculino). Em ambos os grupos, a maioria dos participantes tinha 17 anos de idade no momento da aplicação dos instrumentos de avaliação psicológica.

Destaca-se, ainda, que a opção por incluir somente participantes em curso da terceira série do Ensino Médio justifica-se por serem estes os jovens de quem, na sociedade brasileira contemporânea, espera-se a tomada de decisão quanto a que profissão seguir, incluindo-se o encadeamento de comportamentos com vistas à efetivação da escolha ocupacional. Entre estes

comportamentos destacam-se: a conclusão do Ensino Médio, a dedicação para os estudos, o sucesso na prova do vestibular e a demonstração de maiores responsabilidades pessoais e com relação a um projeto de vida. Além disso, para manter a uniformidade da amostra em relação à origem sócio-educacional, optou-se por incluir neste estudo somente estudantes de escolas públicas do período diurno.

#### **4.2. Materiais**

- Carta de apresentação do projeto para as escolas, solicitando aos diretores autorização para acesso aos alunos nas salas de aula e realização de atividades de pesquisa nas dependências da escola (Anexo B).
- Carta de apresentação do projeto para os adolescentes e seus respectivos pais ou responsáveis, solicitando participação voluntária nesta pesquisa (Apêndice B).
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para o estudo, a ser assinado pelos adolescentes maiores de 18 anos ou por seus pais/responsáveis quando menores de 18 anos, autorizando a participação na pesquisa e permitindo o uso das informações obtidas durante as aplicações da técnica (Apêndice A).
- Material completo da EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional: manual, folha de respostas e crivo de correção (NEIVA, 1999).
- Questionário de História de Vida – com perguntas acerca do histórico de vida dos adolescentes (Anexo A).
- Material completo do BBT – Teste de Fotos de Profissões, incluindo: manual original (ACHTNICH, 1991); manual das versões do BBT-Br – forma masculina (JACQUEMIN, 2000) e forma feminina (JACQUEMIN *et al.*, 2006); conjuntos de fotos das formas masculina e feminina do BBT-Br – versões adaptadas para o contexto sociocultural brasileiro; protocolos de resposta.

- Equipamento computacional para registro e análise dos resultados, incluindo *software* desenvolvido em estudos anteriores com o BBT – Teste de Fotos de Profissões no Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP) para digitação das respostas, armazenamento e organização dos dados. Programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 13.0.

### **4.3. Instrumentos**

Para cumprir os objetivos propostos, conforme especificado nos materiais, foram utilizados dois instrumentos de avaliação psicológica: a EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (NEIVA, 1999) e o BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões (Versão Masculina: JACQUEMIN, 2000 e Versão Feminina: JACQUEMIN *et al.*, 2006). Ambos os instrumentos receberam pareceres favoráveis a sua utilização no contexto brasileiro conforme determinação do Conselho Federal de Psicologia (CFP) (SATEPSI, 2008).

A seguir serão apresentadas características desses instrumentos, com foco em sua composição, seus objetivos, procedimentos de aplicação e de avaliação dos resultados. Apesar do foco da presente investigação ser o instrumento BBT-Br, a opção pela disposição de apresentação dos instrumentos, ou seja, primeiro a EMEP e em seguida o BBT-Br, deu-se pela ordem de aplicação dos instrumentos na pesquisa. Isto porque os resultados obtidos com a EMEP foram utilizados para a seleção dos indivíduos que participaram das aplicações individuais do BBT-Br.

#### 4.3.1. EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional

A EMEP é um instrumento de auto-relato, desenvolvido por Neiva (1999), com objetivo de avaliação da maturidade para a escolha profissional, na realidade brasileira. Sua elaboração deu-se a partir das concepções teóricas de Super e de Crites, relativas ao processo de escolha ocupacional/profissional. Na base destas propostas está a idéia de que para atingir a maturidade para a escolha profissional é necessário o desenvolvimento de certas atitudes e a aquisição de determinados conhecimentos.

A EMEP é composta de duas dimensões: atitudes e conhecimentos, ambas divididas em subescalas. De acordo com Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002) cada uma das subescalas relaciona-se a uma dimensão específica e, a partir do conjunto destas medidas, tem-se a visualização de um quadro diagnóstico da maturidade para a escolha profissional do indivíduo.

A dimensão “atitudes” compreende três subescalas, a saber:

1. *Determinação para a escolha profissional*: quanto o indivíduo está definido e seguro em relação a sua escolha profissional.
2. *Responsabilidade para a escolha profissional*: quanto o indivíduo envolve-se em seu processo de escolha e empreende ações para efetivá-lo.
3. *Independência na escolha profissional*: quanto o indivíduo está escolhendo sua profissão de forma independente, sem deixar-se influenciar pelas idéias de outras pessoas (familiares, professores, amigos, meios de comunicação).

A dimensão “conhecimentos”, por sua vez, é composta por duas subescalas:

1. *Autoconhecimento*: quanto o indivíduo conhece os diferentes aspectos de sua pessoa que são relevantes para a escolha profissional (características pessoais, habilidades, interesses, valores)
2. *Conhecimento da realidade educativa e socioprofissional*: quanto o indivíduo



conhece os diversos aspectos da realidade escolar e profissional (profissões existentes, mercado de trabalho, nível salarial, cursos, instituições de ensino).

A EMEP é composta por 45 itens, sendo 23 positivos (indicadores de maturidade) e 22 negativos (indicadores de imaturidade). O instrumento constitui-se em uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos, sendo que o indivíduo deve assinalar entre os itens (1) nunca, (2) raramente, (3), às vezes, (4) freqüentemente, (5) sempre.

Durante a aplicação, que pode ser individual ou em grupo, as instruções são lidas junto com o(s) sujeito(s), segundo instruções do manual. O aplicador deve reforçar que: são permitidas rasuras em caso de equívocos com a resposta; não existe um limite de tempo para responder, mas que as pessoas geralmente gastam de 15 a 30 minutos, devendo-se verificar, ao final, se todos os itens foram respondidos. Após a certificação de que as instruções foram compreendidas, solicita-se aos indivíduos que marquem suas respostas na própria folha, a qual contém, de um lado, espaços para dados de identificação e as instruções e, no verso, as 45 questões, com seus respectivos espaços para resposta.

Segundo as instruções de avaliação constantes no manual (NEIVA, 1999) um protocolo é considerado inválido se o sujeito não respondeu a cinco ou mais itens. Caso o sujeito deixe em branco ou dê respostas duplas a, no máximo, quatro itens, o avaliador deve atribuir a esses itens o valor “3”, que corresponde à pontuação intermediária para a questão. A avaliação é feita a partir de um crivo de correção e inclui, primeiramente, a conversão dos valores de respostas dados nos itens negativos. Após isso, são somadas as pontuações brutas de cada uma das subescalas do instrumento (Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento, Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional) e a pontuação total. A partir da verificação da pontuação bruta nas tabelas de normas elaboradas para as três séries do ensino médio, divididas por origem escolar (particular ou pública), obtém-se o percentil correspondente para cada subescala e para a maturidade total. O percentil é

submetido a uma classificação indicativa do nível de maturidade para a escolha profissional, seguindo-se as seguintes categorias: Muito Inferior (I-), Inferior (I), Médio Inferior (MI), Médio (M), Médio Superior (MS), Superior (S) e Muito Superior (S+).

Dependendo da finalidade da utilização, a EMEP pode ser aplicada em várias áreas da Psicologia. Como instrumento diagnóstico permite detectar alunos que, por apresentarem um baixo nível de maturidade para a escolha profissional, beneficiar-se-iam de um processo de Orientação Profissional. Ao aplicar-se a EMEP ao orientando no início do processo de Orientação Profissional, pode-se detectar quais aspectos da sua maturidade para a escolha profissional estão menos desenvolvidos, permitindo um melhor planejamento da intervenção por parte do orientador. Além disso, na finalização da Orientação Profissional, a comparação com os resultados iniciais permite avaliar o progresso do cliente nos diferentes aspectos que compõem a maturidade (NEIVA, 1999). No manual são apresentados estudos empíricos que sustentam as adequadas qualidades psicométricas da EMEP, bem como seus dados normativos para os três anos do ensino médio de escolas particulares e públicas brasileiras.

#### **4.3.2. BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões**

O BBT – *Berufsbilder Test* (Teste de Fotos de Profissões) é um teste projetivo que foi elaborado pelo suíço Martin Achtnich (Forma Masculina, 1971 e Forma Feminina, 1973), com base na teoria pulsional szondiana, que estabelece uma relação entre aspectos da personalidade de um indivíduo e sua escolha profissional. Achtnich (1991) elaborou sua técnica de avaliação das inclinações motivacionais a partir da concepção de oito fatores de inclinação relacionados a necessidades (tendências fundamentais ou elementos de base) que podem ser satisfeitas no exercício profissional.

Segundo Achtnich (1991), os indivíduos possuem cada um dos oito fatores em proporções variáveis, sendo que a intensidade e a combinação dos mesmos condicionam suas

características. Desta forma, cada indivíduo possui uma estrutura de inclinação pessoal, um princípio interno que influencia o comportamento de escolha, fornecendo as diretrizes afirmativas e negativas na competição das motivações internas.

As necessidades e as inclinações manifestam-se como interesses por atividades, instrumentos, objetos, locais e objetivos voltados às atividades do mundo real. Segundo Achtnich (1991), uma atividade profissional pode ser descrita por cinco aspectos fundamentais: as *atividades* que permite exercer; os *instrumentos* utilizados em seu exercício; os *objetos* sobre os quais se trabalha; o *local* onde a atividade é exercida; os *objetivos* que se pretende alcançar. Uma breve descrição dos fatores, suas principais necessidades e características, assim como principais objetos / instrumentos e ambientes / locais de trabalho está exposta no Quadro 1.

O objetivo do BBT é clarificar tendências inconscientes que direcionam ou bloqueiam a escolha de certas áreas profissionais e favorecer a busca de informações sobre o mundo das profissões. O material representa um profissional (masculino ou feminino, dependendo da forma do BBT) em suas atividades de trabalho. Cada foto é apresentada em branco e preto e possui formato quadrado (9 x 9 cm) e representa um pareamento fatorial, sendo composta por um fator primário e um secundário. O fator primário é representado por letra maiúscula e está relacionado com a atividade (o que o profissional está a fazer), enquanto o fator secundário relaciona-se com os demais aspectos (objeto, instrumento, meio) e é representado por uma letra minúscula.

**Quadro 1** – Fatores teoricamente propostos por Achtnich (1991) e suas respectivas descrições. \*

<b>Fator</b>	<b>Necessidades, Atividades e Características principais</b>	<b>Objetos / Instrumentos de Trabalho</b>	<b>Locais de Trabalho</b>
<b>W</b>	Relativo a atividades relacionadas ao toque, à disponibilidade, à sensibilidade. Necessidade de servir e de cuidar diretamente das pessoas. Estão presentes interesses musicais e para o trabalho manual suave. Relacionado teoricamente por Achtnich à feminilidade.	Objetos suaves, o tato, a água, artigos de higiene e cosméticos, vestimentas, tecidos, instrumentos de música, entre outros.	Aqueles que oferecem a possibilidade de contatos pessoais, relacionados principalmente com o servir e cuidar diretamente das pessoas.
<b>K</b>	Necessidade de trabalhar com atividades relacionadas à força física, como: bater, quebrar, cortar, fazer barulho, operar, atirar. Características: objetividade, insistência, persistência, domínio, postura ativa. Relacionado teoricamente por Achtnich à masculinidade.	Interesse pelo trabalho com materiais resistentes (metal, aço, ferro, lata, pedra, solo duro, vidro), as cargas, os objetos a demolir, o adversário.	Oficinas, canteiro de construções, indústrias, pedreira, estrada, fazenda, locais onde se pratica esporte, entre outros.
<b>S</b>	Necessidade de atuar em atividades sociais, que podem se caracterizar de duas formas: <b>Sh</b> – Ajudar, fazer o bem, cuidar, curar, aconselhar, proteger, guiar, orientar. Preocupação com as doenças físicas e mentais das pessoas que têm necessidades de ajuda ou que estão em perigo. <b>Se</b> – Atuar em atividades que exijam dinamismo, ação, responsabilidade, risco, defesa, independência, gerenciamento. Desejo de responsabilidades, autonomia e independência, com rejeição de subordinação. Geralmente há uma busca por mandar e dar instruções, procurando discussões. Caracterizado pela mudança, pela necessidade de espaço e de viagens, pelo gosto pelo inesperado e pelo imprevisto.	<b>Sh</b> – Interesse pelo trabalho com dispositivos de salvamento, instituições de proteção, medidas preventivas, medicamentos, compreensão, conselho, fê nas condições do outro. <b>Se</b> – Busca pelo trabalho com as forças da natureza (fogo, eletricidade, energias nuclear) ou as energias mecânicas (motores, veículos e aviões) e também com as energias psíquicas (coragem, autonomia, capacidade de decisão, rapidez de reação, autoridade, necessidade de ação).	<b>Sh</b> – instituições de ajuda: hospitais, asilos, escolas, igreja, consultório e todos os outros locais onde se desenvolvem ações de ajuda e de proteção. <b>Se</b> – locais de risco, ambientes abertos, lugares onde se pratica esporte. Constantes viagens, movimentações e mudanças.
<b>Z</b>	Necessidade de mostrar-se ou a sua obra, representar, embelezar. Atividades relacionadas a: expor, mostrar, fotografar, filmar, maquiar, vestir, desenhar, pintar, contemplar.	Interesse pelas cores, pelo belo, pelas formas estéticas e pelo trabalho dirigido a um público que possa aprovar ou aplaudir.	Palco, passarela, rua, tela, museu, feira, vitrine, sala de exposições, entre outros.
<b>V</b>	Necessidade de atuar junto a atividades que exijam razão, senso de realidade, conhecimento, as quais geralmente estão relacionadas a: observar, ordenar, arquivar, organizar, corrigir, ensinar, dar instruções, comandar, medir, decidir, calcular, contar, julgar, disciplinar.	Interesse pelo trabalho com: números, registros, regras, todos os instrumentos de medida (régua, balança, calculadora, computador), documentos, plantas, objetos de testagem e exame.	Geralmente em espaços fechados (escritório, sala de desenho, biblioteca, laboratório, arquivos).
<b>G</b>	Necessidade de atuar onde seja preciso intuição, idéias, imaginação, pesquisa. Atividades relacionadas a: meditar, filosofar, pesquisar, criar, sugerir, investigar, espionar, compreender psicologicamente, imaginar.	Relacionado a idéias, ao inesperado, à criatividade, à imaginação, à originalidade e à espontaneidade. Há uma procura pela novidade e pelo ilimitado e um desejo exercer o convencimento.	Locais geralmente fechados (quarto, ateliê, laboratório, sala), mas também aqueles em que se possa estar em contato ou expor as idéias e a criatividade.

\* FONTES: Achtnich (1991); Melo-Silva e Noce (2004)

Quadro 1 – Continuação \*

Fator	Necessidades, Atividades e Características principais	Objetos / Instrumentos de Trabalho	Locais de Trabalho
<b>M</b>	Atividades relacionadas à constância/rotina, guardar, misturar, tomar posse, restaurar, moldar, consertar, plantar, colar, limpar, pintar, escavar. Engloba a matéria, a substância, o concreto, o tangível, o prático, o terrestre, o solo como base e superfície, o natural, a relação com o animal, mas também a relação com tudo que tem valor, com a posse, com dinheiro e com o poder.	Interesse pelo trabalho com: terra, barro, argila, cimento, pintura, sabão, produtos detergentes e químicos, perfumes, coisas antigas, dinheiro, entre outros.	Os locais de trabalho dependem das funções mais presentes do fator M: locais que exijam meticulosidade e asseio, locais de conservação, laboratórios ou locais em que se lida com substâncias, com a terra, entre outros.
<b>O</b>	Necessidade de atuar oralmente, prazer pelo contato com o outro, em duas vertentes: <b>Or</b> - Interesse por: falar, comunicar, discutir, vender, cantar, traduzir, negociar, recitar, telefonar. <b>On</b> – Alimentar, cozinhar, nutrir, fabricar e vender alimentos. Vender e preparar alimentos. Cuidar para nutrir as necessidades corporais do cliente. Hospedar.	<b>Or</b> – Disposição para o trabalho em equipe e com o público, procurando por uma esfera de atividades profissionais propícias ao encontro de muitas pessoas e com animação social intensa. <b>On</b> – Seus objetos de trabalho incluem uma ampla gama alimentos e bebidas, bem como o próprio cliente. Interesse pelo contato e pela satisfação das necessidades corporais do outro, tanto de alimentos, quanto de descanso e bem-estar.	<b>Or</b> – caracterizado pela presença de outras pessoas, portanto não é um espaço aonde se trabalha sozinho (locais de festa, escolas, centros de aperfeiçoamento, escritórios de informações, a rua). <b>On</b> – locais de preparação e de venda de alimentos e de bebidas.

\* FONTES: Achtnich (1991); Melo-Silva e Noce (2004)

A aplicação do BBT inclui uma fase de classificação das fotos em “+” (fotos que agradam o orientando); “-” (fotos que não o agradam) e “0” (fotos que o deixam indiferente ou indeciso). Numa segunda fase, o indivíduo deve separar as imagens em grupos de fotos que têm algo em comum, hierarquizando-os. Segue-se uma fase final de associações verbais (orais) sobre as escolhas efetuadas e sobre os agrupamentos realizados com as fotos. É proposta, ainda, a elaboração de uma história integrando as cinco fotos preferidas pelo indivíduo.

A análise quantitativa dos resultados obtidos com o BBT permite, ao orientador, a visualização da estrutura de interesses do indivíduo, suas atividades ocupacionais preferidas e rejeitadas, suas necessidades a serem satisfeitas na atuação profissional. Além disso, a comparação destes resultados com dados normativos específicos de grupos de referência

permite verificar o quanto as escolhas estão semelhantes ou não ao grupo sociocultural de origem do orientando. Por sua vez, a análise qualitativa dos resultados do BBT, nomeadamente as verbalizações sobre as fotos, possibilita a visualização de aspectos não revelados na estrutura de inclinação, como possíveis áreas de conflito, características admiradas e rejeitadas em cada foto, ambientes, locais e objetos de trabalho desejados e indesejados. Desta forma, as associações do indivíduo frente a cada foto e aos grupos de fotos adquirem importância fundamental.

Conforme já descrito anteriormente, este instrumento foi adaptado para o Brasil em suas versões masculina (JACQUEMIN, 2000) e feminina (JACQUEMIN *et al.*, 2006), com a reformulação das fotos que não representavam os fatores propostos por Achtnich (1991). Esta técnica projetiva dispõe de normas para adolescentes de escolas particulares e públicas e para universitários de diversos cursos das áreas de Ciências Exatas, Humanas e Biológicas.

#### **4.4. Procedimentos**

##### **4.4.1. Considerações Éticas**

Tendo em vista o tipo de estudo proposto, todos os cuidados necessários à boa prática em avaliação psicológica, bem como os preceitos determinados pela Resolução 196/96 e suas complementares do Conselho Nacional de Saúde foram cumpridos na presente investigação, respeitando-se os princípios éticos da pesquisa com seres humanos.

Inicialmente o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP para apreciação e, posteriormente a sua aprovação (Anexo C), foi iniciado o processo de coleta de dados, seguindo-se o delineamento de investigação proposto. Aos participantes do estudo foram garantidos os princípios previstos pela resolução acima referida, conforme descrito na proposição do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), assinado pelos voluntários e/ou seus responsáveis antes do início da pesquisa,

resguardando-se o direito de desistência do estudo e devolutivas aos interessados que assim o solicitassem. As escolas colaboradoras também receberam da pesquisadora a oportunidade de oferecimento de palestras sobre Orientação Profissional aos seus alunos do Ensino Médio, como estratégia de contrapartida a sua colaboração com este estudo.

#### **4.4.2. Coleta de Dados**

Inicialmente foram feitos contatos com escolas da rede pública de Ensino Médio (diurno) da região central da cidade de Ribeirão Preto (SP), solicitando-se colaboração com a pesquisa e autorização para acesso aos alunos da terceira série do ensino médio. Após concordância da direção das instituições foram feitas explicações da pesquisa para os estudantes, em sala de aula, solicitando-se sua colaboração voluntária. Nesse momento foram enviadas cartas explicativas aos pais dos alunos que se interessaram em colaborar com o estudo, juntamente com o termo de consentimento livre e esclarecido para participação na pesquisa (respectivamente, Apêndice B e Apêndice A).

Após autorização dos pais e/ou responsáveis (para os estudantes com menos de 18 anos) e do próprio adolescente, foi aplicada coletivamente, em sala de aula, a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP). A aplicação desta escala seguiu os procedimentos padronizados por Neiva (1999). Desta forma, foram avaliados aproximadamente 550 adolescentes de duas escolas estaduais de Ribeirão Preto.

Estes resultados na EMEP foram individualmente codificados conforme normas do manual, subsidiando a classificação do nível de maturidade para a escolha profissional dos estudantes avaliados. Este conjunto de dados foi digitado em planilha computacional específica, de modo a compor o banco de dados de onde seriam extraídos os voluntários para o seguimento desta pesquisa.

A seguir procedeu-se à seleção dos alunos para participação na segunda etapa do

trabalho. Tal seleção foi realizada a partir dos resultados obtidos na EMEP, tendo sido os jovens com maiores pontuações na EMEP (percentil 75 e superior) e com menores pontuações na EMEP (percentil 25 e inferior) convidados para serem submetidos à aplicação do BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões. Do conjunto de cerca de 550 adolescentes inicialmente avaliados, apenas 167 preencheram os critérios para participação na segunda etapa da pesquisa, sendo 48 de baixa maturidade e 102 de alta maturidade para a escolha profissional, segundo informações da EMEP.

Este conjunto de 167 adolescentes foi convidado, por telefonema, a participar da segunda etapa do projeto, voltada à aplicação individual do BBT-Br. Muitos se recusaram a continuar na pesquisa, justificando-se por falta de tempo para mais esta atividade dentro de suas rotinas enquanto estudantes em fase de conclusão do Ensino Médio. Outros aceitaram participar, porém, efetivamente faltaram a horários agendados e por eles determinados para avaliação psicológica, sendo considerados desistentes. Ao final, foi possível realizar a aplicação do BBT-Br em 93 estudantes, compondo os grupos de alta (Grupo A, n = 55) e de baixa maturidade (Grupo B, n = 38) deste estudo.

A aplicação do BBT-Br foi realizada individualmente, em local adequado, a maioria na própria escola, segundo instruções constantes nos manuais da técnica (ACHTNICH, 1991; JACQUEMIN, 2000; JACQUEMIN *et al.*, 2006). Para os rapazes foi utilizada a forma masculina do BBT-Br – versão adaptada para o contexto brasileiro e, para as moças, foi utilizada a forma feminina do BBT-Br, também adaptada para a realidade sócio-cultural brasileira.

#### **4.4.3. Análise dos Dados**

As técnicas psicológicas utilizadas tiveram seus resultados examinados a partir dos referenciais padronizados definidos em seus respectivos manuais, respeitando-se suas



especificidades normativas, conforme descrito nos materiais. Após a classificação específica dos dados de cada instrumento psicológico em si, tentou-se estabelecer formas de aproximação e de análise de suas evidências empíricas, para subsidiar o alcance dos objetivos propostos neste estudo.

Desta forma, inicialmente os dados obtidos com a aplicação do BBT-Br foram digitados em programa computacional especializado que permite o armazenamento e organização destes resultados e a impressão de perfis individuais e dos grupos de participantes. Após transposição dos resultados individuais do programa inicial para planilha do Microsoft Excel, também foram digitados os resultados obtidos a partir da aplicação da EMEP para cada voluntário.

A seguir foram listadas as variáveis consideradas em cada instrumento para as análises estatísticas, verificando-se a existência ou não de possíveis diferenças e semelhanças entre os grupos de estudantes avaliados neste trabalho:

1. **EMEP** - Resultados brutos e percentis obtidos em cada subescala: Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento e Conhecimento da Realidade Socioprofissional; Maturidade Total.
2. **BBT-Br** - Número total de escolhas positivas, negativas e neutras (índices de produtividade); estruturas de inclinação motivacional primária e secundária (positiva e negativa); número de escolhas positivas, negativas e neutras de cada um dos oito fatores primários e dos oito fatores secundários.

Os resultados obtidos para as diversas variáveis referidas do BBT-Br e da EMEP foram submetidos a análises descritivas iniciais, calculando-se Média, Desvio Padrão, Mínimo, Máximo, Mediana, Percentil 25 e Percentil 75 e a específicas comparações estatísticas entre os grupos estudados. Posteriormente procedeu-se à comparação dos grupos e subgrupos que compuseram a amostra. Estas análises estatísticas comparativas foram

realizadas em função do nível de maturidade para a escolha profissional e do sexo dos adolescentes. Para tanto, recorreu-se ao teste de *Mann-Whitney* ( $p \leq 0,05$ ), técnica não paramétrica para comparação de amostras independentes.

As fotos do BBT-Br mais escolhidas positivamente e mais rejeitadas por cada subgrupo de adolescentes foram analisadas em termos de suas frequências percentuais e comparadas, em termos globais e visuais, aos respectivos referenciais normativos originais desta técnica projetiva. Buscou-se, neste processo, realizar uma descrição analítico-reflexiva referente às fotos comumente escolhidas e rejeitadas pelos adolescentes e por cada subgrupo aqui considerado, examinando-os os respectivos fatores representados em tais fotos, complementando as análises quantitativas desenvolvidas.

A partir destas análises, buscou-se possíveis associações entre indicadores do BBT-Br e o nível de maturidade para a escolha profissional de adolescentes do terceiro ano do ensino médio, oferecendo evidências empíricas atuais para algumas das hipóteses interpretativas propostas por Achtnich (1991), tentando validá-las no contexto sócio-cultural contemporâneo. Desta forma, espera-se contribuir para a prática da Orientação Vocacional / Profissional, oferecendo parâmetros úteis para o uso de instrumentos de avaliação psicológica nos processos de intervenção desta área, auxiliando-se, desta forma, os indivíduos em busca de definição de sua identidade profissional.

## 5. Resultados



## 5. RESULTADOS

Considerando-se os objetivos propostos e buscando-se maior clareza na exposição dos resultados, optou-se por apresentar separadamente os resultados das duas técnicas de avaliação psicológica utilizadas. Inicialmente serão apresentados os dados obtidos a partir da EMEP, uma vez que este instrumento foi utilizado para seleção dos participantes que foram submetidos ao BBT-Br e, em seguida, serão apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação individual deste segundo instrumento de avaliação psicológica. Posteriormente serão apresentadas as respectivas análises e comparações estatísticas, na tentativa de inter-relação entre os dados obtidos nestes instrumentos.

## 5.1. Resultados na EMEP

Inicialmente, os resultados da EMEP serão apresentados de modo descritivo (média, desvio-padrão, valores mínimo e máximo, percentis 25, 50 e 75) em suas pontuações brutas nas cinco subescalas e pontuação total na escala. Pretende-se caracterizar o desempenho dos participantes em função de seu nível de maturidade para a escolha profissional: Grupo A (alta maturidade para a escolha profissional) e Grupo B (baixa maturidade para a escolha profissional). Estes resultados estão apresentados na Tabela 3.

**Tabela 3** – Estatística descritiva da pontuação bruta nas cinco subescalas da EMEP e maturidade total dos Grupos A (alta pontuação) e B (baixa pontuação).

	Subescalas EMEP					Maturidade Total	
	DET.	RESP.	IND.	AUT.	C. R.		
<b>Grupo A</b> (n=55)	<b>Média</b>	44,8	44,3	31,6	29,8	37,1	187,6
	<b>DP</b>	3,9	4,3	5,4	3,3	5,5	11,8
	<b>Mín.</b>	36	31	20	23	25	172
	<b>Máx.</b>	50	50	40	35	50	220
	<b>Mediana</b>	45	45	33	30	37	185
	<b>P25</b>	42	42	28	27	34	178
	<b>P75</b>	48	48	36	32	41	196
<b>Grupo B</b> (n=38)	<b>Média</b>	24,5	33,0	25,4	20,5	23,9	127,3
	<b>DP</b>	6,0	6,0	4,8	4,1	5,5	10,7
	<b>Mín.</b>	12	20	17	12	12	98
	<b>Máx.</b>	38	48	40	30	37	137
	<b>Mediana</b>	25	32	25	21	24	131
	<b>P25</b>	21	29	23	18	21	124
	<b>P75</b>	28	37	27	23	27	134

Subescalas da EMEP: DET. – Determinação; RESP.– Responsabilidade; IND. – Independência; AUT. – Autoconhecimento; C.R. – Conhecimento da Realidade.

Em relação ao Grupo A é possível observar que a pontuação média dos adolescentes na EMEP foi de 187,6 pontos. A nota mínima dos participantes deste grupo foi de 172 pontos e, a máxima, de 220 pontos. É interessante notar, ainda, que em todas as subescalas a pontuação

máxima possível no instrumento foi alcançada, ou seja, 50 pontos nas subescalas Determinação, Responsabilidade e Conhecimento da Realidade, 40 pontos na subescala Independência e 35 pontos na subescala Autoconhecimento. Isso demonstra que neste grupo de adolescentes houve indivíduos que alcançaram os níveis máximos de maturidade para a escolha profissional avaliados pelo instrumento EMEP.

A média da pontuação total do Grupo B na EMEP foi de 127,3 pontos, sendo que as notas deste grupo variaram de 98 pontos ao máximo de 137 pontos. É possível notar também que em duas subescalas (Determinação e Responsabilidade) e na Maturidade Total, a pontuação mínima obtida foi inferior à pontuação do percentil 1 do grupo normativo. Neste caso, entre os indivíduos de menor maturidade para a escolha profissional houve na amostra aqueles que alcançaram uma pontuação menor do que a encontrada na amostra normativa original de Neiva (1999), originada da cidade de São Paulo (SP).

Comparando-se estes dois grupos de adolescentes, em termos gerais, observa-se que, em todas as subescalas e na maturidade total, a pontuação média do Grupo A foi superior à do Grupo B. Na análise estatística comparativa (Teste de *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ) foram identificadas diferenças significativas ( $p = 0,000$ ) em todas as subescalas da EMEP e na Maturidade Total. Desta forma, pode-se concluir que estes dois grupos compostos de adolescentes do terceiro ano do Ensino Médio público são efetivamente contrastantes em relação ao nível de maturidade para a escolha profissional, como pretendido no delineamento desta investigação.

Com o objetivo de identificar eventuais diferenças entre os sexos na produção na EMEP, complementarmente foi realizada análise comparativa (Teste de *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ) entre as pontuações brutas dos adolescentes do sexo masculino e feminino, independente da classificação da maturidade para a escolha profissional (alta ou baixa). Essa análise identificou não haver diferenças estatisticamente significativas nas pontuações das

subescalas Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento e na Maturidade Total. A única diferença significativa evidenciada foi na subescala Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional ( $p = 0,036$ ), com maiores pontuações por parte dos rapazes. Esta subescala está relacionada a quanto o indivíduo avalia que conhece os diferentes aspectos da realidade sócio-profissional, como profissões, mercado de trabalho, nível salarial, instituições de ensino. Desta forma, os rapazes sinalizaram conhecer mais a respeito desses aspectos objetivos sobre a realidade sócio-educativa e profissional.

Por outro lado, as moças e rapazes não diferiram em relação ao quanto se sentem seguros e decididos em relação a suas escolhas profissionais (subescala Determinação) e ao quanto estão preocupados e empreendendo ações para a efetivação de suas escolhas (subescala Responsabilidade). Também não houve diferença entre os sexos na maneira como os jovens avaliam que estão definindo suas escolhas profissionais em relação à independência de idéias de familiares, amigos, meios de comunicação e outras influências (subescala Independência) e em quanto as moças e os rapazes consideram que conhecem suas características pessoais, seus interesses, suas habilidades e seus valores (subescala Autoconhecimento).

Buscando maior detalhamento na caracterização da produção na EMEP, a Tabela 4 apresenta os resultados da estatística descritiva dos subgrupos a partir da variável sexo, tanto do Grupo A (Fem. A e Masc. A) quanto do Grupo B (Fem. B e Masc. B).



**Tabela 4** – Estatística descritiva da pontuação bruta dos adolescentes (n = 93) nas cinco subescalas da EMEP e na maturidade total, em função do sexo e dos Grupos A e B.

	Subescalas EMEP					Maturidade Total	Subescalas EMEP					Maturidade Total
	DET.	RESP.	IND.	AUT.	C. R.		DET.	RESP.	IND.	AUT.	C. R.	
	<b>Subgrupo Fem. A (n=32)</b>						<b>Subgrupo Masc. A (n=23)</b>					
<b>Média</b>	44,6	45,1	31,3	29,8	35,8	186,4	45,0	43,3	32,1	29,9	39,0	189,3
<b>DP</b>	3,8	3,2	5,3	3,5	5,8	12,0	4,1	5,3	5,8	3,2	4,4	11,7
<b>Mín.</b>	36,0	38,0	20,0	23,0	25,0	172,0	37,0	31,0	21,0	23,0	32,0	172,0
<b>Máx.</b>	50,0	50,0	40,0	35,0	50,0	220,0	50,0	50,0	40,0	35,0	46,0	210,0
<b>Mediana</b>	44,5	45,0	32,0	30,0	35,5	184,0	45,0	44,0	33,0	31,0	38,0	188,0
<b>P25</b>	42,0	43,8	28,0	27,0	31,0	178,8	42,0	40,0	28,0	27,5	35,5	180,0
<b>P75</b>	48,0	48,0	35,3	33,0	38,0	189,8	49,0	48,0	36,0	32,0	42,0	199,5
	<b>Subgrupo Fem. B (n=24)</b>						<b>Subgrupo Masc. B (n=14)</b>					
<b>Média</b>	23,9	34,0	25,2	20,2	23,2	126,3	25,6	31,3	25,9	21,1	25,1	128,9
<b>DP</b>	6,3	6,6	4,8	4,4	4,8	10,6	5,7	4,6	5,0	3,8	6,5	11,0
<b>Mín.</b>	14,0	20,0	17,0	12,0	12,0	102,0	12,0	22,0	18,0	14,0	14,0	98,0
<b>Máx.</b>	38,0	48,0	40,0	30,0	31,0	138,0	32,0	37,0	36,0	25,0	37,0	138,0
<b>Mediana</b>	23,5	33,5	25,5	19,5	24,0	130,0	27,0	31,0	25,0	22,0	24,5	132,5
<b>P25</b>	18,8	30,8	22,8	18,0	21,8	123,5	23,0	29,0	23,0	18,8	21,3	126,5
<b>P75</b>	28,0	39,3	27,0	23,3	26,0	134,0	28,8	34,0	28,5	23,8	30,5	136,3

Subescalas da EMEP: DET. – Determinação; RESP.– Responsabilidade; IND. – Independência; AUT. – Autoconhecimento; C.R. – Conhecimento da Realidade.

É possível observar, a partir dos dados da Tabela 4, semelhança nas pontuações brutas em todas as subescalas e no índice global de maturidade do Grupo A subdividido em função do sexo (Fem. A e Masc. A). A pontuação total mínima dos subgrupos de alta maturidade para a escolha profissional foi de 172 pontos e a máxima foi de 220 pontos nas moças e 210 nos rapazes. A média da pontuação total situou-se em 186,4 no grupo Fem. A e 189,3 no grupo Masc. A.

A mesma semelhança em termos de pontuações pode ser observada nos grupos de baixa maturidade para a escolha profissional (Fem. B e Masc. B). A pontuação variou de 102 (Fem. B) e 98 (Masc. B) a 138 em ambos os subgrupos, com médias de 126,3 no grupo Fem. B e 128,9 no grupo Masc. B.

Foi aqui também realizada uma análise estatística (Teste de *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ) comparativa dos resultados da EMEP dos Grupos A e B em função do sexo (Fem. A X Fem.

B; Masc. A X Masc. B). Esta análise apontou diferenças significativas entre os subgrupos de alta maturidade e de baixa maturidade para a escolha profissional em todas as subescalas da EMEP, bem como na maturidade total, com importante nível de significância ( $p = 0,000$ ). Novamente há que se comentar que este tipo de resultado reitera o processo de seleção dos participantes, tendo em vista o delineamento técnico proposto para a presente investigação.

Por outro lado, a comparação dos resultados da EMEP entre os subgrupos de baixa maturidade (Fem. B X Masc. B) apontou não haver diferenças significativas (Teste de *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ) na pontuação das cinco subescalas e na maturidade total. A comparação entre os subgrupos de alta maturidade para a escolha profissional apontou diferenças somente na subescala Conhecimento da Realidade, sendo a pontuação do subgrupo Masc. A superior à do subgrupo Fem. A ( $p = 0,020$ ). Novamente, cabe destacar que os rapazes com maiores índices de maturidade para a escolha profissional parecem ter mais conhecimentos do que as moças a respeito de aspectos objetivos da realidade sócio-educativa e profissional, não diferindo em relação à Determinação para a escolha profissional, à Responsabilidade para a efetivação de suas escolhas, à Independência e ao Autoconhecimento.

De maneira geral, os resultados encontrados na comparação dos Grupos A e B e dos subgrupos (Fem. A; Masc. A; Fem. B; Masc. B) demonstram que os grupos de adolescentes aqui compostos possuem, de fato, características contrastantes em relação ao nível de maturidade para a escolha profissional avaliado a partir da EMEP, conforme pretendido no delineamento deste estudo. Isso sinaliza que a composição dos grupos foi adequada aos objetivos pretendidos, possibilitando a análise dos resultados como correspondendo a grupos contrastantes, subsidiando análises específicas das variáveis do BBT-Br, a seguir desenvolvidas.

## 5.2. Resultados no BBT-Br

Tendo em vista a quantidade e a complexidade dos resultados obtidos a partir da aplicação do BBT-Br, optou-se pela apresentação de cada conjunto de dados avaliados, seguidos de suas respectivas análises estatísticas descritivas e comparativas entre os grupos estudados. Desta forma, inicialmente serão enfocados dados de produtividade na técnica (número total de escolhas positivas, negativas e neutras), seguidos da apresentação das estruturas de inclinação profissional dos grupos e subgrupos e das escolhas positivas e negativas de cada um dos oito fatores primários e oito fatores secundários do BBT-Br, com suas respectivas análises estatísticas descritivas.

Posteriormente serão apresentados os resultados das análises estatísticas comparativas das escolhas positivas, negativas e neutras dos referidos fatores do BBT-Br, em função das variáveis: maturidade para a escolha profissional e sexo. Para complementar a exposição dos resultados, serão enfocadas, em uma descrição analítico-reflexiva, as imagens mais freqüentemente escolhidas positivamente e rejeitadas pelos adolescentes dos subgrupos que compuseram a amostra.

### 5.2.1. Produtividade (número total de escolhas positivas, negativas e neutras)

Para apresentação dos resultados do BBT-Br inicialmente será exposta, na Tabela 5, a estatística descritiva da produtividade, ou seja, o número de escolhas positivas, negativas e neutras de cada subgrupo da amostra e dos Grupos A e B. Para possibilitar visualização e comparação, também estão expostos os dados normativos masculinos (JACQUEMIN, 2000) e femininos (JACQUEMIN *et al.*, 2006) em relação à produtividade no BBT-Br.

**Tabela 5** – Estatística descritiva da produtividade no BBT-Br (escolhas positivas, negativas e neutras) em função do sexo e do nível de maturidade para a escolha profissional em relação ao padrão normativo específico.

	ESCOLHAS NO BBT-Br								
	Positivas	Negativas	Neutras	Positivas	Negativas	Neutras	Positivas	Negativas	Neutras
	Subgrupo Fem. A (n=32)			Subgrupo Masc. A (n=23)			Grupo A (n=55)		
<b>Média</b>	34,0	37,1	24,9	29,4	43,2	23,4	32,1	39,6	24,3
<b>DP</b>	18,3	17,8	11,9	15,2	21,4	17,5	17,1	19,5	14,4
<b>Mín.</b>	10	2	4	5	5	0	5	2	0
<b>Max.</b>	85	70	64	62	79	77	85	79	77
<b>Mediana</b>	31	35	23	34	41	22	33	39	23
<b>P25</b>	23	25	17	16	31	12	19	25	14
<b>P75</b>	42	47	31	40	56	30	42	54	31
	Subgrupo Fem. B (n=24)			Subgrupo Masc. B (n=14)			Grupo B (n=38)		
<b>Média</b>	24,7	48,5	22,9	18,1	57,9	20,1	22,2	51,9	21,8
<b>DP</b>	13,4	18,7	10,2	16,9	24,7	18,4	14,9	21,3	13,0
<b>Mín.</b>	3	1	7	4	9	0	3	1	0
<b>Max.</b>	53	86	44	59	91	55	59	91	55
<b>Mediana</b>	22	53	23	9	53	15	19	53	22
<b>P25</b>	17	37	15	7	39	5	8	38	11
<b>P75</b>	31	59	28	25	77	29	30	64	28
	Grupo Normativo Feminino*			Grupo Normativo Masculino*					
<b>Média</b>	38,7	40,2	17,1	31,5	46,7	17,8			
<b>DP</b>	15,1	16,3	9,9	16,1	19,0	10			
<b>Mediana</b>	38	38	16	31	44	17			
<b>P25</b>	28	28	9	19	34	10			
<b>P75</b>	49	52	24	43	60	24			

\* Normas específicas retiradas dos manuais das versões feminina (JACQUEMIN *et al.*, 2006) e masculina (JACQUEMIN, 2000) do BBT-Br.

Analisando-se a produtividade de cada subgrupo em relação aos dados normativos correspondentes, é possível identificar algumas peculiaridades em relação às normas existentes e vigentes para adolescentes do Ensino Médio. Tanto o subgrupo Fem. A quanto o Masc. A possuem a média do número de escolhas positivas e negativas semelhantes aos respectivos parâmetros normativos.

Quanto aos subgrupos de baixa pontuação na EMEP, é interessante notar que, tanto no subgrupo Fem. B quanto no Masc. B, a média de escolhas positivas é inferior ao valor do percentil 25 dos respectivos grupos normativos. Já as escolhas negativas encontram-se no intervalo entre o percentil 25 e o 75, mas em ambos os subgrupos a média aproxima-se mais do valor do percentil 75. Estes resultados apontam para alguns desvios da produtividade dos indivíduos com menores níveis de maturidade para a escolha profissional em relação às normas vigentes do instrumento BBT-Br, sugerindo que estes jovens tendem a reduzir seu horizonte de interesses e possibilidades profissionais, apresentando menor número de escolhas positivas e maior número de escolhas negativas das imagens do BBT-Br.

Comparando-se os índices de produtividade no BBT-Br dos subgrupos entre si, o subgrupo que obteve maior número de escolhas positivas foi o Fem. A, com média de 34 fotos, seguido pelo subgrupo Masc. A, com 29,4. O subgrupo com menor número médio de escolhas positivas foi o Masc. B, com 18,1. Em relação ao número de escolhas negativas, o subgrupo Masc. B obteve a maior média: 57,9 e o subgrupo Fem. A teve a menor média: 37,1 fotos. É interessante notar que, com relação às escolhas neutras, as médias dos quatro subgrupos foram semelhantes, situando-se entre 20,1 (Masc. B) e 24,9 (Fem. A).

A partir destas observações pode-se pensar que os jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Grupo A), sobretudo do subgrupo feminino, possuem um horizonte mais amplo de escolhas e possibilidades profissionais. Enquanto isso, os subgrupos de menor maturidade para a escolha profissional (Grupo B) pareceram restringir

suas opções profissionais. Em relação às escolhas negativas os resultados foram semelhantes, com um número de rejeições de atividades profissionais bastante superior por parte dos grupos de menores índices de maturidade para a escolha profissional.

Estas evidências preliminares podem sinalizar, também, para um maior comportamento exploratório da realidade ocupacional e das opções disponíveis por parte dos jovens que apresentaram maiores níveis de maturidade para a escolha profissional (Grupo A), condição necessária para uma decisão profissional mais amadurecida nesse momento da vida. A consequência disso, na aplicação do BBT-Br é que, como são trabalhadas principalmente as fotos que os indivíduos escolheram positivamente, um número maior de fotos nessa categoria possibilita aos jovens maiores chances de explorar e refletir sobre suas escolhas.

No conjunto de adolescentes presentemente avaliados, o número mínimo de escolhas positivas e negativas foi 3 e 1 respectivamente, ambos no subgrupo Fem. B. Os rapazes (Masc. A e Masc. B) apresentaram produção onde ocorreu caso de nenhuma escolha neutra. O maior número de escolhas positivas (85) ocorreu no subgrupo Fem. A, o de escolhas negativas no Subgrupo Masc. B (91) e o de escolhas neutras no subgrupo Masc. A (77). Tais situações serão posteriormente discutidas em termos de suas implicações para a utilização prática do BBT-Br em processos de Orientação Vocacional / Profissional.

Na análise destes índices observa-se variabilidade na maneira dos adolescentes responderem ao BBT-Br em termos da seleção das atividades que os agradam (escolhas positivas), que não os agradam (escolhas negativas) e que os deixam indiferentes ou indecisos (escolhas neutras). Quando se compara a média de escolhas positivas, negativas e neutras do Grupo A e do Grupo B, verifica-se que a diferença entre as médias de escolhas positivas é de 9,9 pontos e a de escolhas negativas é de 12,3 pontos, enquanto que a diferença entre as médias de escolhas neutras é menor: 2,5 pontos. Tais resultados sinalizam para a possibilidade destas diferenças serem estatisticamente significativas entre os Grupos A e B em relação à

produtividade no BBT-Br, o que foi verificado e será apresentado na Tabela 6.

Assim, foi realizada análise estatística (Teste de *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ) para comparação dos quatro subgrupos, dois a dois (Fem. A x Fem. B; Masc. A x Masc. B; Fem. A x Masc. A; Fem. B x Masc. B). Também foi desenvolvida a comparação entre o Grupo A (alta pontuação na EMEP) e o Grupo B (baixa pontuação na EMEP) e do total de indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino (Fem. Total x Masc. Total), utilizando-se esta mesma técnica da estatística não-paramétrica (*Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ).

**Tabela 6** – Itens de produtividade do BBT-Br que demonstraram diferenças significativas em função dos grupos e subgrupos da amostra.

<b>Itens de Produtividade</b>	<b>Grupos / Subgrupos que apresentaram diferença</b>	<b>Valor de p</b>
<b>Escolhas Positivas</b>	Grupo A > Grupo B	0,004
	Fem. A > Fem. B	0,050
	Masc. A > Masc. B	0,013
<b>Escolhas Negativas</b>	Grupo B > Grupo A	0,005
	Fem. B > Fem. A	0,024

Esta análise estatística evidenciou diferenças significativas nas escolhas positivas do BBT-Br em função do nível de maturidade para a escolha profissional, independentemente do sexo dos adolescentes. Os de alta pontuação na EMEP (Fem. A e Masc. A) apresentaram significativamente mais escolhas positivas que os adolescentes de baixa pontuação na EMEP (Fem. B e Masc. B).

Com relação às escolhas negativas, houve uma tendência geral de diferença significativa entre Grupos A e B, porém agora com predomínio de escolhas nos adolescentes de baixa maturidade para a escolha profissional. Houve, porém, uma especificidade em relação ao sexo: o subgrupo feminino seguiu esta tendência de apresentar mais escolhas negativas entre os de baixa maturidade (baixa pontuação na EMEP), enquanto esta diferença não se mostrou significativa para o sexo masculino.

Cabe a ressalva de que estes resultados na frequência das escolhas negativas do BBT-Br, na verdade, complementam o dado de distribuição das escolhas positivas, como pode ser visto nas Tabelas 5 e 6. Em outras palavras: os adolescentes de baixa maturidade para a escolha profissional fazem menor número de opções ocupacionais diante do BBT-Br (menor número de escolhas positivas, independentemente do sexo) e rejeitam mais opções oferecidas (maior número de escolhas negativas), enquanto que os de alta maturidade fazem o contrário: apresentaram maior número de escolhas positivas e significativo menor número de rejeições no BBT-Br.

Reiterando esta comparação dos índices de produtividade no BBT-Br do Grupo A com a do Grupo B, evidenciou-se a existência de diferenças significativas entre as escolhas positivas e negativas dos dois grupos, mas não das escolhas neutras. No caso das escolhas positivas, o Grupo A escolheu significativamente mais fotos do que o Grupo B. De maneira oposta, o Grupo B escolheu negativamente um número significativamente maior de fotos em relação ao Grupo A. Isto demonstra existirem diferenças na escolha das fotos do BBT-Br entre os indivíduos dos dois grupos estudados nesta pesquisa, com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional. No caso, os indivíduos de maior maturidade escolhem positivamente mais fotos e negativamente menos fotos do que o grupo de menor maturidade para a escolha profissional.



### 5.2.2. Estruturas de Inclinação Profissional do BBT-Br

Outro ponto relevante de análise do BBT-Br e que foi investigado no presente trabalho são as estruturas de inclinação profissional (positiva e negativa) dos fatores primários e secundários. As Tabelas 7 e 8 apresentam essas séries de fatores dos participantes desta pesquisa, com as respectivas médias de escolhas positivas e negativas de cada fator primário e secundário.

**Tabela 7** – Estruturas de inclinação profissional primárias (ponderadas - positivas e negativas) dos subgrupos avaliados em comparação com o referencial normativo.

Estruturas de Inclinação Profissional	Subgrupos	
	Subgrupo Fem. A (n=32)	Subgrupo Masc. A (n=23)
Primária Positiva	S3,6 G3,5 W3,0 Z3,0 O3,0 V2,4 M1,9 K1,3	V3,1 G3,1 S2,8 Z2,4 O2,2 W1,7 M1,4 K1,0
Primária Negativa	K5,1 M3,8 V3,7 G2,8 O2,7 W2,7 Z2,5 S2,4	K5,5 M5,0 W4,3 O3,7 Z3,6 V3,1 S3,1 G2,9
	Subgrupo Fem. B (n=24)	Subgrupo Masc. B (n=14)
Primária Positiva	O2,8 Z2,7 W2,5 S2,4 V1,7 G1,6 M1,6 K1,0	G2,0 S1,9 V1,7 O1,4 Z1,3 W1,1 M1,1 K0,7
Primária Negativa	K5,5 M4,8 V4,2 G4,1 S3,9 W3,5 O3,5 Z3,4	K6,5 M5,7 W5,6 Z5,1 O4,7 V4,4 S4,1 G4,1
	Grupo Normativo Feminino *	Grupo Normativo Masculino *
Primária Positiva	S4,1 O4,1 Z3,9 G3,4 W3,3 V2,8 M1,9 K1,1	S3,1 G3,1 V3,0 O2,8 K2,5 Z2,4 W1,5 M1,4
Primária Negativa	K5,9 M4,6 V3,7 W3,4 G2,9 O2,6 S2,6 Z2,6	W5,1 M4,8 K4,4 Z4,1 G3,6 O3,6 S3,5 V3,2

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000) para o sexo masculino e por Jacquemin *et al.* (2006) para o sexo feminino.

A partir dos dados da tabela 7, observando-se as estruturas de inclinação dos subgrupos verificam-se diferenças na ordem de escolha dos fatores entre os adolescentes avaliados. Os fatores mais escolhidos positivamente pelo subgrupo Fem. A foram S (senso social) e G (imaginação, criatividade), enquanto que os mais escolhidos pelo subgrupo Fem. B foram O (oralidade) e Z (mostrar-se, estética). Já pelo subgrupo Masc. A os fatores mais escolhidos foram V (razão, objetividade) e G (imaginação, criatividade) e pelo subgrupo

Masc. B foram **G** (imaginação, criatividade) e **S** (senso social). Com relação aos fatores mais freqüentemente escolhidos negativamente, estes foram os mesmos nos quatro subgrupos: **K** (força física, agressividade) e **M** (matéria, posse, ligação com o passado).

Uma análise comparativa global, por inspeção visual, da distribuição dos fatores primários mais freqüentemente escolhidos positivamente pelos subgrupos avaliados com os seus respectivos grupos normativos também sugerem algumas diferenças. Já, na inspeção comparativa das estruturas de inclinação primárias negativas dos dados atuais dos subgrupos em relação com suas normas, pode-se notar peculiaridades mais sutis, oferecendo sinal de maior estabilidade nos resultados relativos às áreas de rejeição de atividades nos adolescentes. Estes resultados apontam para especificidades na estrutura motivacional positiva dos adolescentes a partir do instrumento BBT-Br em função do sexo e do nível de maturidade para a escolha profissional, o que será posteriormente discutido.

**Tabela 8** – Estruturas de inclinação profissional secundárias (positivas e negativas) dos subgrupos avaliados em comparação com o referencial normativo.

Estruturas de Inclinação Profissional	Subgrupos	
	Subgrupo Fem. A (n=32)	Subgrupo Masc. A (n=23)
Secundária Positiva	w5,2 g4,8 m4,4 s4,4 o4,1 k3,9 z3,9 v3,3	g4,3 o4,0 s4,0 v4,0 z3,7 m3,4 k2,9 w2,6
Secundária Negativa	k5,6 s5,3 v5,3 m4,8 z4,6 o4,4 g3,8 w3,5	k6,5 w6,3 m5,8 z5,5 s5,4 v5,1 g4,8 o4,4
	Subgrupo Fem. B (n=24)	Subgrupo Masc. B (n=14)
Secundária Positiva	m3,6 z3,6 w3,5 s3,1 o2,9 g2,8 v2,7 k2,4	z2,6 v2,5 s2,4 g2,4 m2,4 o2,2 w1,9 k1,8
Secundária Negativa	v7,4 s6,4 k6,3 z5,9 m5,9 o5,8 g5,7 w5,2	k7,6 z7,5 m7,4 w7,3 o7,1 s7,1 g6,9 v6,9
	Grupo Normativo Feminino *	Grupo Normativo Masculino *
Secundária Positiva	w6,2 z5,9 m5,0 s4,8 g4,6 k4,1 o4,0 v4,0	z4,5 k4,4 s4,3 g4,0 v3,9 w3,5 o3,5 m3,5
Secundária Negativa	v6,1 o5,6 k5,4 m5,3 s5,2 g4,7 z4,0 w3,8	m6,7 o6,2 g6,0 w5,8 v5,7 s5,5 z5,4 k5,4

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000) para o sexo masculino e por Jacquemin *et al.* (2006) para o sexo feminino.

Quanto às estruturas de inclinação profissional secundárias positivas, apresentadas na Tabela 8, os fatores mais freqüentes variaram muito entre os subgrupos. No subgrupo Fem. A aparecem **w** (materiais e ambientes delicados e suaves) e **g** (materiais e ambientes de pesquisa e criatividade, locais fechados). No subgrupo Fem. B os mais freqüentemente escolhidos positivamente foram **m** (materiais e ambientes relacionados ao fator M, por exemplo, substâncias, sujeira / limpeza, objetos antigos) e **z** (objetos e ambientes relacionados ao *status*, à estética e à arte).

No subgrupo Masc. A o fator secundário mais freqüente nas escolhas positivas foi **g** (materiais e ambientes de pesquisa e criatividade, locais fechados). Os fatores seguintes aparecem com a mesma freqüência média de escolhas pelos adolescentes de alta maturidade (quatro de doze possíveis escolhas positivas):

- **o** (materiais e ambientes ligados à oralidade, locais populosos);
- **s** (tanto relacionado a **sh** – materiais e ambientes ligados ao auxílio e à proteção ao outro, quanto a **se** – interesse pelo trabalho com as forças e energias naturais e mecânicas, geralmente em ambientes dinâmicos e/ou abertos);
- **v** (interesse pelo trabalho com números e objetos de precisão, geralmente em espaços fechados e regradados).

Esta variabilidade de escolhas dos fatores secundários pode indicar flexibilidade, principalmente por gerar diversas combinações em termos de instrumentos e ambientes de trabalho preferidos pelos adolescentes. Já no subgrupo Masc. B (baixa maturidade) os fatores secundários mais escolhidos positivamente foram **z** (materiais e ambientes relacionados ao *status*, à estética e à arte) e **v** (materiais de precisão, ambientes regradados e geralmente fechados).

Em uma análise preliminar e superficial das séries de fatores dos subgrupos é possível identificar no subgrupo Fem. B uma tendência à reversão do fator M, o qual é pouco

escolhido positivamente, muito escolhido negativamente e é o mais escolhido de forma positiva na estrutura secundária. Este fenômeno será posteriormente avaliado quanto a suas implicações para a escolha profissional e posteriormente discutido.

Pensando-se em uma apresentação sintética e descritiva da produção dos adolescentes avaliados em função da frequência média de escolhas positivas nos oito fatores do BBT-Br, foi elaborada a Tabela 9. Nela é possível observar a frequência de ocorrência de cada fator primário do BBT-Br pelos quatro subgrupos da amostra, bem como os respectivos dados normativos vigentes, separados em função do sexo. Essa visualização permite aprofundar a análise das médias de escolha dos fatores, ampliando o que já foi exposto na análise das estruturas de inclinação.

**Tabela 9** – Estatística descritiva da freqüência de escolhas positivas dos fatores primários do BBT-Br pelos subgrupos em comparação com o grupo normativo.

	Fatores Primários Positivos															
	W	K	S	Z	V	G	M	O	W	K	S	Z	V	G	M	O
	<b>Subgrupo Fem. A (n=32)</b>								<b>Subgrupo Masc. A (n=23)</b>							
<b>Média</b>	3,0	1,3	3,6	3,0	2,4	3,5	1,9	3,0	1,7	1,0	2,8	2,4	3,1	3,1	1,4	2,2
<b>DP</b>	2,4	1,7	2,0	1,6	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,0	1,8	2,0	2,1	1,9	1,4	1,6
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Max.</b>	8,0	7,0	8,0	6,0	7,0	8,0	8,0	7,0	6,0	4,0	6,5	7,0	7,0	5,5	5,0	6,0
<b>Mediana</b>	3,0	1,0	3,3	3,0	2,0	3,5	1,5	3,0	1,0	1,0	2,5	2,5	2,5	3,5	1,0	2,0
<b>P25</b>	1,0	0,0	2,0	1,9	1,0	2,5	0,0	1,8	0,0	0,0	1,5	0,8	2,0	1,3	0,0	1,0
<b>P75</b>	4,0	2,0	5,0	4,5	3,0	4,1	3,0	4,0	2,5	1,0	4,3	3,0	4,3	4,8	3,0	3,0
	<b>Subgrupo Fem. B (n=24)</b>								<b>Subgrupo Masc. B (n=14)</b>							
<b>Média</b>	2,5	1,0	2,4	2,7	1,7	1,6	1,6	2,8	1,1	0,7	1,9	1,3	1,7	2,0	1,1	1,4
<b>DP</b>	2,0	1,2	1,8	1,9	1,4	1,2	1,3	1,7	1,8	1,1	1,9	1,6	1,5	1,8	1,6	1,9
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Max.</b>	6,0	4,0	7,0	8,0	4,5	4,5	4,0	6,0	6,0	3,0	6,0	5,5	5,0	6,5	6,0	6,0
<b>Mediana</b>	2,0	1,0	2,0	2,5	1,5	1,5	1,0	2,5	0,0	0,0	1,0	0,5	1,3	1,5	1,0	1,0
<b>P25</b>	1,0	0,0	1,0	1,5	0,5	0,9	1,0	1,8	0,0	0,0	0,5	0,1	1,0	1,0	0,0	0,0
<b>P75</b>	3,3	1,3	3,1	3,6	2,5	2,1	3,0	4,0	1,0	1,0	3,8	1,9	2,3	2,9	1,0	1,8
	<b>Grupo Normativo Feminino *</b>								<b>Grupo Normativo Masculino *</b>							
<b>Média</b>	3,3	1,1	4,1	3,9	2,8	3,4	1,9	4,1	1,5	2,5	3,1	2,4	3,0	3,1	1,4	2,8
<b>DP</b>	2,1	1,3	2,0	2,0	1,7	1,9	1,5	1,8	1,5	1,9	1,6	1,7	1,8	1,7	1,6	2,1
<b>Mediana</b>	3,0	1,0	4,0	4,0	3,0	3,5	2,0	4,0	1,0	2,0	3,0	2,5	3,0	3,0	1,0	3,0
<b>P25</b>	2,0	0,0	2,5	2,5	2,0	1,5	1,0	3,0	0,0	1,0	2,0	1,0	1,5	1,5	0,0	1,0
<b>P75</b>	5,0	2,0	5,5	5,0	3,5	4,5	3,0	5,0	2,0	4,0	4,0	3,5	4,5	4,5	2,0	4,0

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000) para o sexo masculino e por Jacquemin *et al.* (2006) para o sexo feminino.

Na utilização prática do BBT-Br, bem como nas pesquisas com grupos de indivíduos, um dos pontos fundamentais de análise é a identificação dos fatores principais da estrutura de inclinação dos sujeitos, ou seja, aqueles fatores mais freqüentemente escolhidos positivamente. No caso específico desta pesquisa, os fatores mais freqüentes do subgrupo Fem. A, S e G, obtiveram respectivamente as médias de 3,6 e 3,5 escolhas positivas. Já para os fatores menos escolhidos positivamente por este grupo, M e K, as médias foram

respectivamente 1,9 e 1,3. No subgrupo Fem. B, a média do fator **O** foi 2,8 e do fator **Z** foi 2,7; entre os fatores menos escolhidos a média do fator **M** foi 1,3 e do fator **K** 1,2 escolhas positivas.

No subgrupo Masc. A, a média dos fatores mais freqüentes foi 3,1 escolhas positivas para os fatores **V** e **G**. Os fatores menos escolhidos positivamente, **M** e **K** obtiveram, respectivamente as médias 1,4 e 1,0. O subgrupo Masc. B escolheu positivamente em média 2,0 fotos referentes ao fator **G** e 1,9 fotos referentes ao fator **S**. A média de escolhas positivas dos fatores **M** e **W** foi 1,1 e do fator **K** foi 0,7.

Em todos os subgrupos houve adolescentes que recusaram completamente alguns fatores específicos do BBT-Br, ou seja, não fizeram nenhuma escolha positiva de alguns dos fatores de Achtnich. Por outro lado, a freqüência máxima de escolhas dos fatores em cada subgrupo variou muito, estabelecendo-se entre 4,0 e 8,0 escolhas positivas.

Analisando-se comparativamente, de modo clínico, as médias de escolhas dos subgrupos para cada fator primário positivo com os respectivos padrões normativos, verifica-se que os subgrupos Fem. A e Masc. A não apresentaram fatores que se desviaram da faixa estabelecida entre os percentis 25 e 75 das escolhas do grupo normativo. Já o subgrupo Fem. B teve três fatores (**S**, **V** e **O**) cujos valores médios ficaram abaixo dos valores do percentil 25 do padrão normativo. O subgrupo Masc. B, por sua vez, teve os valores médios de dois fatores (**S** e **K**) situados abaixo do percentil 25 do grupo normativo masculino. Além das especificidades das estruturas motivacionais destes subgrupos de adolescentes, isso também ocorre em virtude do reduzido número de escolhas positivas nesses subgrupos, o que já foi comentado anteriormente quando da análise da produtividade no BBT-Br, significativamente inferior no Grupo B (Fem. B e Masc. B), composto por jovens com menores índices de maturidade para a escolha profissional, sugerindo ser esse um marcador desta variável em estudo.

Análise semelhante à anteriormente desenvolvida foi realizada com a frequência das escolhas negativas dos fatores primários do BBT-Br. Estas evidências encontram-se sistematizadas na Tabela 10.

**Tabela 10** – Estatística descritiva da frequência de escolhas negativas dos fatores primários do BBT-Br pelos subgrupos desta amostra em comparação com o grupo normativo.

	Fatores Primários Negativos															
	W	K	S	Z	V	G	M	O	W	K	S	Z	V	G	M	O
	<b>Subgrupo Fem. A (n=32)</b>								<b>Subgrupo Masc. A (n=23)</b>							
<b>Média</b>	2,7	5,1	2,4	2,5	3,7	2,8	3,8	2,7	4,3	5,5	3,1	3,6	3,1	2,9	5,0	3,7
<b>DP</b>	2,4	1,9	1,8	1,9	1,8	1,7	2,2	1,7	2,9	1,9	1,9	2,4	2,1	2,1	2,5	2,3
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
<b>Max.</b>	8,0	8,0	7,0	6,5	7,5	7,0	8,0	6,0	8,0	8,0	7,5	8,0	6,5	7,0	8,0	8,0
<b>Mediana</b>	2,0	5,5	2,3	2,3	3,5	2,5	4,0	2,5	4,0	6,0	2,5	3,5	3,5	2,0	5,0	4,0
<b>P25</b>	0,8	4,8	1,0	1,0	2,8	1,5	2,0	1,8	2,0	4,0	1,8	1,8	0,8	1,5	3,0	2,0
<b>P75</b>	4,0	6,0	4,0	3,6	5,0	3,5	6,0	4,0	7,0	7,0	4,0	5,0	4,8	4,3	7,5	5,5
	<b>Subgrupo Fem. B (n=24)</b>								<b>Subgrupo Masc. B (n=14)</b>							
<b>Média</b>	3,5	5,5	3,9	3,4	4,2	4,1	4,8	3,5	5,6	6,5	4,1	5,1	4,4	4,1	5,7	4,7
<b>DP</b>	2,2	2,3	2,0	1,9	1,8	1,6	2,1	2,0	2,6	1,3	2,4	2,7	2,2	2,5	2,5	2,8
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	4,0	0,5	0,0	0,0	0,5	1,0	0,0
<b>Max.</b>	7,0	8,0	7,5	8,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0	8,0	8,0
<b>Mediana</b>	3,0	6,0	4,0	3,3	4,5	4,5	4,5	3,0	7,0	7,0	3,8	5,5	4,5	3,8	6,0	5,0
<b>P25</b>	2,0	5,0	3,0	2,3	3,3	3,0	4,0	2,0	3,5	5,3	2,0	4,0	2,8	2,5	4,3	3,0
<b>P75</b>	5,3	7,3	4,8	4,5	5,5	5,0	6,0	5,0	8,0	7,8	6,4	7,5	6,4	5,9	8,0	7,0
	<b>Grupo Normativo Feminino *</b>								<b>Grupo Normativo Masculino*</b>							
<b>Média</b>	3,4	5,9	2,6	2,6	3,7	2,9	4,6	2,6	5,1	4,4	3,5	4,1	3,2	3,6	4,8	3,6
<b>DP</b>	2,1	1,7	1,9	2,0	1,9	1,9	1,8	1,6	1,9	2,1	1,7	2,0	2,0	2,0	2,2	2,2
<b>Mediana</b>	3,0	6,0	2,5	2,0	4,0	2,5	5,0	2,0	5,0	4,0	3,5	4,0	3,0	3,5	5,0	3,0
<b>P25</b>	2,0	5,0	1,5	1,0	2,0	1,5	4,0	1,0	4,0	3,0	2,0	2,5	1,5	2,0	3,0	2,0
<b>P75</b>	5,0	7,0	3,5	4,0	5,0	4,5	6,0	4,0	7,0	6,0	4,5	5,5	4,5	5,0	7,0	5,0

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000) para o sexo masculino e por Jacquemin *et al.* (2006) para o sexo feminino.

Em todos os subgrupos os fatores **K** e **M** foram os mais escolhidos negativamente, com médias de escolhas que variaram de 3,8 (Fem. A) a 5,7 (Masc. B) para o fator **M** e 5,1

(Fem. A) a 6,5 (Masc. B) para o fator **K**. De maneira semelhante aos fatores primários positivos, em todos os subgrupos houve fatores que não foram escolhidos negativamente, ou seja, com a frequência mínima igual a zero. Já os valores máximos do índice de rejeição dos fatores do BBT-Br oscilaram entre 6,0 e 8,0 escolhas (lembrando-se sempre que o teto possível de escolhas é sempre oito, pela constituição desta técnica projetiva).

Em comparação global destes índices com os grupos normativos, verificou-se que as médias de escolhas positivas e negativas dos fatores primários dos subgrupos de maior pontuação na EMEP (Fem. A e Masc. A) ficaram dentro dos parâmetros normativos esperados. Os dois subgrupos de menor pontuação na EMEP (Fem. B e Masc. B), por outro lado, tiveram pelo menos um fator em que a média de escolhas negativas superou o percentil 75 dos respectivos grupos normativos. Estes fatores foram o fator **S** pelo grupo Fem. B e **K** pelo grupo Masc. B.

Buscando compreender tais evidências, pode-se pensar que, como o fator **S** está relacionado ao senso social – e neste caso específico à vertente **Sh** (ajuda, cuidado) – a frequência de escolhas positivas acima do esperado no grupo normativo, por parte das adolescentes com menores índices de maturidade, não sinaliza necessariamente para o interesse pelo exercício de atividades de ajuda e proteção. Por outro lado, funciona mais como uma necessidade de serem ajudadas ou “cuidadas” em suas dificuldades de decisão profissional, típico do momento adolescente. Já a frequência de escolhas positivas do fator **K**, acima do esperado nos padrões normativos, pelos jovens do subgrupo Masc. B, ou seja, com menores índices de maturidade para a escolha profissional, pode indicar a necessidade de organização psíquica para lidar com sua agressividade e canalizar tais necessidades impulsivas e agressivas. A falta de consciência e a grande propensão à manifestação de tais elementos conflituosos relacionados ao fator **K** pode, de certa forma, gerar dificuldades comportamentais e indisciplina, dificultando o amadurecimento destes jovens com vistas às



tomadas de decisão profissional. Na verdade, estes indicadores parecem ser sugestivos de uma dinâmica afetiva própria da vivência do processo da adolescência, caracterizando que os de baixa maturidade ainda estão sobrecarregados com estas tarefas de organização psíquica, de modo a se mostrarem pouco disponíveis internamente para as atividades implicadas no processo de escolha profissional

Análise semelhante à anteriormente realizada com os fatores primários do BBT-Br foi também desenvolvida com os fatores secundários (positivos e negativos) desta técnica projetiva. Esta análise tem por objetivo examinar os elementos associados aos ambientes e aos objetos de interesse dos adolescentes avaliados. Estes resultados encontram-se nas Tabelas 11 e 12.

**Tabela 11** – Estatística descritiva da freqüência de escolhas positivas dos fatores secundários do BBT-Br pelos subgrupos desta amostra em comparação com o grupo normativo.

	Fatores Secundários Positivos															
	w	k	s	z	v	g	m	o	w	k	s	z	v	g	m	o
	<b>Subgrupo Fem. A (n=32)</b>								<b>Subgrupo Masc. A (n=23)</b>							
<b>Média</b>	5,2	3,9	4,4	3,9	3,3	4,8	4,4	4,1	2,6	2,9	4,0	3,7	4,0	4,3	3,4	4,0
<b>DP</b>	2,8	2,6	2,7	3,1	2,3	2,7	2,8	2,8	2,4	2,2	2,4	2,2	2,3	2,8	2,6	2,2
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Max.</b>	12,0	11,0	11,0	11,0	9,0	11,0	11,0	11,0	8,0	8,0	9,0	9,0	9,0	10,0	10,0	8,0
<b>Mediana</b>	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	2,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0
<b>P25</b>	3,8	2,0	2,0	1,0	2,0	3,0	3,0	2,0	0,5	1,5	2,5	2,0	2,5	2,0	1,0	2,5
<b>P75</b>	6,3	5,3	6,0	6,0	4,0	6,0	6,0	6,0	4,5	5,0	6,0	5,0	5,5	6,0	4,5	6,0
	<b>Subgrupo Fem. B (n=24)</b>								<b>Subgrupo Masc. B (n=14)</b>							
<b>Média</b>	3,5	2,4	3,1	3,6	2,7	2,8	3,6	2,9	1,9	1,8	2,4	2,6	2,5	2,4	2,4	2,2
<b>DP</b>	2,5	2,5	2,3	2,7	1,4	1,9	2,1	2,2	2,4	2,1	2,3	2,8	2,6	2,2	2,6	2,2
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Max.</b>	8,0	9,0	8,0	11,0	5,0	7,0	7,0	6,0	6,0	7,0	7,0	9,0	8,0	7,0	9,0	7,0
<b>Mediana</b>	3,5	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	1,5	1,5	2,0
<b>P25</b>	1,0	0,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0	0,0	0,0	0,3	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0
<b>P75</b>	5,3	4,0	5,0	4,3	3,0	4,0	5,0	4,3	2,0	3,0	4,5	4,8	2,8	3,8	2,8	3,0
	<b>Grupo Normativo Feminino *</b>								<b>Grupo Normativo Masculino *</b>							
<b>Média</b>	6,2	4,1	4,8	5,9	4,0	4,6	5,0	4,0	3,5	4,4	4,3	4,5	3,9	4,0	3,5	3,5
<b>DP</b>	2,6	2,2	2,3	2,4	2,3	2,4	2,5	2,2	2,2	2,4	2,3	2,6	2,4	2,4	2,4	2,5
<b>Mediana</b>	6,0	4,0	5,0	6,0	4,0	5,0	5,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0
<b>P25</b>	4,0	3,0	3,0	4,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0
<b>P75</b>	8,0	6,0	6,0	8,0	5,0	6,0	7,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	5,0	5,0	5,0

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000) para o sexo masculino e por Jacquemin *et al.* (2006) para o sexo feminino.

Como pode ser visto, a distribuição de freqüência de escolha positiva dos fatores secundários do BBT-Br foi bastante variável entre os subgrupos de adolescentes avaliados. Para o subgrupo Fem. A os fatores **w** e **g** obtiveram médias de escolhas positivas de 5,2 e 4,8, respectivamente. Os fatores menos escolhidos positivamente foram **k** e **z**, com média de 3,9. É interessante notar que o fator **z**, que é um dos menos escolhidos pelo subgrupo Fem. A, é um dos mais escolhidos pelo subgrupo Fem. B, com média de 3,6, a mesma do fator **m**.

Para o subgrupo Masc. A, o fator secundário mais escolhido foi o **g**, com média de 4,3. A seguir aparecem vários fatores com a mesma média de 4,0 escolhas positivas: **s**, **v** e **o**. Os menos escolhidos foram **w** e **k**, os quais tiveram respectivamente médias de 2,6 e 2,9 escolhas. O subgrupo Masc. B teve como fatores mais escolhidos **z**, com média de 2,6, e **v**, com média de 2,5. Os menos escolhidos positivamente são: **w** (1,9) e **k** (1,8).

Comparando-se, em termos gerais, os resultados dos subgrupos femininos com seu respectivo grupo normativo, observa-se que a frequência de escolhas positivas do fator **z** no subgrupo Fem. A atingiu valor médio inferior ao percentil 25 do grupo normativo. Por sua vez, no subgrupo Fem. B isso ocorre com as médias de quatro fatores secundários: **w**, **k**, **z** e **g**. Na comparação dos subgrupos masculinos, ocorre fenômeno semelhante. O subgrupo Masc. A apresenta a média do fator **k** inferior ao percentil 25 do grupo normativo, enquanto o subgrupo Masc. B apresenta três fatores em tal situação: **w**, **k** e **s**.

O que pode ser observado aqui é uma tendência geral dos resultados dos estudantes dos subgrupos de menores níveis de maturidade para a escolha profissional desviarem-se dos dados dos respectivos grupos normativos do BBT-Br. Nestes casos, o que parece haver é a redução do número de escolhas positivas de alguns fatores secundários, sinalizando para restrição das possibilidades de identificação e de satisfação profissional na utilização de determinados objetos e instrumentos e na realização de atividades em determinados ambientes ocupacionais. Tais questões merecem reflexões adicionais e serão posteriormente retomadas e discutidas com maior aprofundamento.

**Tabela 12** – Estatística descritiva da frequência de escolhas negativas dos fatores secundários do BBT-Br pelos subgrupos desta amostra em comparação com o grupo normativo.

	Fatores Secundários Negativos															
	w	k	s	z	v	g	m	o	w	k	s	z	v	g	m	o
	<b>Subgrupo Fem. A (n=32)</b>								<b>Subgrupo Masc. A (n=23)</b>							
<b>Média</b>	3,5	5,6	5,3	4,6	5,3	3,8	4,8	4,4	6,3	6,5	5,4	5,5	5,1	4,8	5,8	4,4
<b>DP</b>	2,6	2,2	2,7	2,8	2,9	2,4	2,9	2,6	3,7	2,9	2,8	3,1	2,9	3,1	3,7	3,1
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Max.</b>	8,0	10,0	11,0	11,0	11,0	10,0	11,0	11,0	12,0	11,0	12,0	11,0	10,0	12,0	12,0	11,0
<b>Mediana</b>	4,0	6,0	4,5	4,5	6,0	4,0	4,0	4,5	6,0	6,0	5,0	6,0	5,0	4,0	5,0	4,0
<b>P25</b>	1,0	4,0	3,0	2,0	3,5	3,0	2,8	3,0	3,5	4,5	3,5	3,0	3,0	2,5	3,0	2,0
<b>P75</b>	5,0	7,0	7,0	6,3	7,0	4,3	6,3	6,0	9,5	9,5	6,5	8,0	7,0	7,0	9,5	5,5
	<b>Subgrupo Fem. B (n=24)</b>								<b>Subgrupo Masc. B (n=14)</b>							
<b>Média</b>	5,2	6,3	6,4	5,9	7,4	5,7	5,9	5,8	7,3	7,6	7,1	7,5	6,9	6,9	7,4	7,1
<b>DP</b>	3,0	2,9	3,1	3,2	2,6	2,1	2,5	2,6	3,8	3,2	3,6	3,3	3,4	2,9	3,9	3,3
<b>Mín.</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	2,0	1,0	0,0	3,0	0,0	1,0
<b>Max.</b>	12,0	11,0	12,0	11,0	12,0	11,0	11,0	9,0	12,0	12,0	12,0	12,0	11,0	12,0	12,0	12,0
<b>Mediana</b>	4,5	6,0	6,0	6,0	8,0	6,0	6,0	6,0	6,5	8,0	7,0	8,0	6,5	7,5	8,0	9,0
<b>P25</b>	3,0	5,0	4,8	3,0	6,0	5,0	5,0	4,8	5,0	6,3	3,5	5,0	4,3	4,0	5,0	4,5
<b>P75</b>	7,0	8,0	8,3	8,0	9,0	7,0	7,0	8,0	11,3	9,0	10,5	9,8	9,8	8,8	10,8	9,0
	<b>Grupo Normativo Feminino *</b>								<b>Grupo Normativo Masculino *</b>							
<b>Média</b>	3,8	5,4	5,2	4,0	6,1	4,7	5,3	5,6	5,8	5,4	5,5	5,4	5,7	6,0	6,7	6,2
<b>DP</b>	2,4	2,4	2,4	2,5	2,4	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,7	2,9	2,9	2,7	2,9	3,0
<b>Mediana</b>	4,0	5,0	5,0	4,0	6,0	5,0	5,0	6,0	6,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	7,0	6,0
<b>P25</b>	2,0	4,0	3,0	2,0	5,0	3,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0
<b>P75</b>	5,0	7,0	7,0	6,0	8,0	7,0	7,0	8,0	8,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	9,0	8,0

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000) para o sexo masculino e por Jacquemin *et al.* (2006) para o sexo feminino.

Os fatores secundários mais escolhidos negativamente pelo subgrupo Fem. A foram **k** (com média de 5,6 escolhas) e **v** (com média de 5,3 escolhas). As maiores médias de escolhas negativas dos fatores secundários pelo subgrupo Fem. B foram um pouco superiores, alcançando 7,4 para o fator **v** e 6,4 para o fator **s**. Os fatores secundários negativos com as menores médias foram os mesmos para os dois subgrupos femininos: **w** e **g**, porém com médias maiores no subgrupo Fem. B em comparação com o subgrupo Fem. A.

No subgrupo Masc. A os fatores mais escolhidos negativamente foram **k** (média de 6,5) e **w** (média de 6,3); e no subgrupo Masc. B foram **k** (média 7,6) e **z** (média 7,5). Os fatores com menores médias de escolhas negativas foram os mesmos nos dois subgrupos masculinos: **v** e **g**, porém com médias superiores no subgrupo Masc. B. Neste caso, confirma-se a tendência geral de maiores médias de escolhas negativas pelos grupos e subgrupos de menores níveis de maturidade para a escolha profissional, uma vez que os dados de distribuição dos fatores são dependentes do nível geral de produtividade na técnica.

Na comparação global destes resultados com os respectivos dados normativos, observa-se que o fator **w** no grupo Fem. B obteve média maior que o percentil 75 da norma correspondente. No caso do subgrupo Masc. B isso ocorreu com a média de escolhas negativas de três fatores secundários: **k**, **s** e **z**. Novamente aqui se evidencia uma tendência dos resultados dos jovens de baixa maturidade para a escolha profissional desviarem-se daqueles do grupo normativo. Nestes casos específicos, o subgrupo feminino de baixa maturidade rejeita, mais freqüentemente, ambientes e objetos profissionais relacionados à sensibilidade e ao toque, em relação ao grupo normativo (JACQUEMIN *et al.*, 2006). Já o subgrupo masculino de baixa maturidade rejeita, mais freqüentemente que seu grupo normativo (JACQUEMIN, 2000), ambientes e objetos profissionais relacionados à agressividade e às atividades físicas desgastantes (fator **k**), ao senso social (fator **s** – ajuda e dinamismo) e à estética e à arte (fator **z**).

### **5.2.3. Escolhas dos fatores do BBT-Br em função da maturidade para a escolha profissional e em função do sexo**

Em uma análise preliminar dos dados das Tabelas 9 a 12 foi possível identificar semelhanças e diferenças entre os grupos e subgrupos participantes do estudo em relação às escolhas positivas e negativas dos fatores primários e secundários do BBT-Br. Para aprofundar e compreender essas especificidades, foram realizadas análises estatísticas inferenciais por meio do Teste de *Mann-Whitney* ( $p \leq 0,05$ ). Estas análises buscaram o exame minucioso da distribuição de frequência nas escolhas dos fatores primários e secundários do BBT-Br com o objetivo de identificar diferenças significativas em função do nível de maturidade para a escolha profissional e do sexo dos adolescentes participantes da pesquisa. Foram realizadas as seguintes análises estatísticas comparativas (inter e intra-grupos e subgrupos):

- **Grupo A x Grupo B** – comparação das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br realizadas pelo Grupo A ( $n = 55$ , adolescentes com maiores índices de maturidade para a escolha profissional) em relação ao Grupo B ( $n = 38$ , adolescentes com menores índices de maturidade para a escolha profissional), independente do sexo.
- **Fem. A x Fem. B** – comparação das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br feitas pelas moças com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. A,  $n = 32$ ) em relação às moças com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. B,  $n = 24$ ).
- **Masc. A x Masc. B** – comparação das escolhas positivas, negativas e neutras frente aos fatores primários e secundários do BBT-Br dos rapazes com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. A,  $n = 23$ ) em relação com os rapazes de menores índices de maturidade para a escolha profissional

(Masc. B, n = 14).

- **Fem. Total x Masc. Total** – comparação das escolhas positivas, negativas e neutras frente aos fatores primários e secundários do BBT-Br em função do sexo dos adolescentes. Ou seja, aqui foi realizada comparação das escolhas das moças (Fem. Total, n = 56) com os rapazes (Masc. Total, n = 37), independente dos índices de maturidade para a escolha profissional.
- **Fem. A x Masc. A** – comparação das escolhas positivas, negativas e neutras frente aos fatores primários e secundários do BBT-Br das moças com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. A, n = 32) com os rapazes também com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. A, n = 23).
- **Fem. B x Masc. B** – comparação das escolhas positivas, negativas e neutras frente aos fatores primários e secundários do BBT-Br das moças com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. B, n = 24) com rapazes também com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. B, n = 14).

Com o objetivo de facilitar a visualização das diferenças estatisticamente significativas identificadas nas múltiplas análises acima descritas, as variáveis do BBT-Br que apresentaram peculiaridades produtivas entre estas comparações estão apresentadas na Tabela 13. Devido à quantidade e à complexidade dos resultados, os dados completos destas análises estatísticas realizadas, com a respectiva indicação dos valores de  $p$ , estão apresentados nos Apêndices C e D deste trabalho.

**Tabela 13** – Fatores primários e secundários (positivos, negativos e neutros) do BBT-Br que demonstraram diferenças significativas em função do nível de maturidade para a escolha profissional e/ou do sexo dos adolescentes (n = 93).

		Escolhas Positivas		Escolhas Negativas		Escolhas Neutras	
		Grupos / Subgrupos com diferença	Valor de <i>p</i>	Grupos / Subgrupos com diferença	Valor de <i>p</i>	Grupos / Subgrupos com diferença	Valor de <i>p</i>
<b>Fatores Primários</b>	<b>W</b>	Fem. Total > Masc. Total	0,002	Masc. Total > Fem. Total	0,002	*	
		Fem. A > Masc. A	0,030	Masc. A > Fem. A	0,030		
		Fem. B > Masc. B	0,023	Masc. B > Fem. B	0,015		
	<b>K</b>	*		*		*	
	<b>S</b>	Grupo A > Grupo B	0,008	Grupo B > Grupo A	0,005	*	
		Fem. A > Fem. B	0,019	Fem. B > Fem. A	0,008		
	<b>Z</b>	Fem. Total > Masc. Total	0,021	Grupo B > Grupo A	0,030	*	
		Fem. B > Masc. B	0,018	Masc. Total > Fem. Total	0,019		
			Masc. B > Fem. B	0,037			
<b>V</b>	Grupo A > Grupo B	0,014	Grupo B > Grupo A	0,039	*		
	Masc. A > Masc. B	0,033					
<b>G</b>	Grupo A > Grupo B	0,000	Grupo B > Grupo A	0,001	*		
	Fem. A > Fem. B	0,000	Fem. B > Fem. A	0,003			
<b>M</b>	*		Masc. Total > Fem. Total	0,043	Fem. Total > Masc. Total	0,048	
<b>O</b>	Fem. Total > Masc. Total	0,007	*		*		
	Fem. B > Masc. B	0,015					
<b>Fatores Secundários</b>	<b>w</b>	Fem. Total > Masc. Total	0,000	Masc. Total > Fem. Total	0,002	*	
		Fem. A > Fem. B	0,036	Masc. A > Fem. A	0,005		
		Fem. A > Masc. A	0,001				
	<b>k</b>	Grupo A > Grupo B	0,005	*		*	
		Fem. A > Fem. B	0,016				
	<b>s</b>	Grupo A > Grupo B	0,010	Grupo B > Grupo A	0,047	*	
	<b>z</b>	*		Grupo B > Grupo A	0,026	*	
	<b>v</b>	Grupo A > Grupo B	0,036	Grupo B > Grupo A	0,002	Grupo A > Grupo B	0,010
Masc. A > Masc. B		0,042	Fem. B > Fem. A	0,006	Fem. A > Fem. B	0,003	
<b>g</b>	Grupo A > Grupo B	0,001	Grupo B > Grupo A	0,001	Fem. Total > Masc. Total 0,046		
	Masc. A > Masc. B	0,026	Masc. B > Masc. A	0,042			
	Fem. A > Fem. B	0,006	Fem. B > Fem. A	0,001			
<b>m</b>	Fem. Total > Masc. Total	0,028	Grupo B > Grupo A	0,038	*		
	Fem. B > Masc. B	0,037					
<b>o</b>	Grupo A > Grupo B	0,011	Grupo B > Grupo A	0,002	*		
	Masc. A > Masc. B	0,020	Masc. B > Masc. A	0,033			
			Fem. B > Fem. A	0,031			

\* Sem diferenças estatisticamente significativas.



Em termos gerais, pode-se dizer que, dos oito fatores primários do BBT-Br, seis apresentaram alguma diferença significativa entre os grupos ou subgrupos da amostra em relação às escolhas positivas, seis em relação às escolhas negativas e um nas escolhas neutras. Isto traz fortes indícios de confirmação da hipótese inicial deste estudo de que os níveis de maturidade para a escolha profissional são variáveis que interferem nas escolhas dos adolescentes frente às fotos do BBT-Br.

Como resultado da análise estatística dos fatores secundários do BBT-Br, foram identificadas diferenças significativas em sete fatores, tanto na frequência de escolhas positivas quanto de negativas, e em dois fatores nas escolhas neutras. Para facilitar as considerações analíticas sobre estas diferenças significativas encontradas na distribuição das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, a seguir serão expostos os resultados das comparações realizadas para cada grupo e subgrupo de adolescentes.

- **Grupo A x Grupo B**

Nesta comparação entre os indivíduos com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional, ou seja, aqueles com alta pontuação na EMEP (Grupo A) e os com baixa pontuação na EMEP (Grupo B), foram identificadas diferenças em três fatores primários positivos (**S**, **V** e **G**) e em quatro fatores primários negativos (**S**, **Z**, **V** e **G**). Todas as diferenças dos fatores primários ocorreram no sentido de um maior número de escolhas positivas pelos indivíduos com maior pontuação na EMEP (Grupo A) em relação àqueles com menor pontuação na EMEP (Grupo B). De maneira oposta, as diferenças nos fatores primários negativos foram no sentido de maior número de escolhas negativas pelos indivíduos do Grupo B em relação ao Grupo A.

Assim, pode-se verificar que os adolescentes do Grupo A escolhem positivamente

mais fotos e negativamente um número menor de imagens relacionadas ao senso social (fator **S**), à precisão e à objetividade (fator **V**), à pesquisa e à criatividade (fator **G**). Os indivíduos do Grupo B fazem o oposto, escolhendo positivamente um número menor e, negativamente, um número maior de fotos relacionadas a esses fatores. Além disso, os adolescentes do Grupo B também escolhem negativamente um número maior de imagens relacionadas ao fator **Z**, relacionado a atividades de exposição pessoal, ligadas às artes e à estética e ao reconhecimento pessoal.

Estas atuais evidências empíricas apontam para efetivas diferenças nas respostas ao BBT-Br dos adolescentes em função da variável maturidade para a escolha profissional. A hipótese interpretativa destes indícios é a de que os jovens com maiores níveis de maturidade para a escolha profissional parecem considerar, em seu processo de escolha profissional, um horizonte mais amplo de interesses e de possibilidades. Com isto, pode-se pensar que fazem uma avaliação mais realista de suas opções ocupacionais/profissionais, o que se reflete na maneira com que lidam com suas escolhas no BBT-Br.

A comparação estatística entre os fatores secundários do Grupo A e do Grupo B demonstrou diferenças estatísticas nas escolhas positivas de cinco fatores (**k**, **s**, **v**, **g**, **o**), nas escolhas negativas de seis (**s**, **z**, **v**, **g**, **m**, **o**) e nas escolhas neutras de um fator (**v**). Os adolescentes com maiores níveis de maturidade para a escolha profissional escolheram positivamente mais fotos relacionadas aos fatores secundários **k** (objetos mais resistentes e ambientes profissionais fisicamente exigentes), **s** (objetos e locais relacionados ao senso social, tanto na vertente da ajuda quanto do dinamismo), **v** (instrumentos de precisão, números, locais fechados e ambientes regrados) **g** (materiais e ambientes de pesquisa e criatividade, locais fechados) e **o** (materiais ligados à oralidade, locais populosos). Por sua vez, praticamente complementando este tipo de indicação técnica prévia do BBT-Br, os adolescentes com menores níveis de maturidade para a escolha profissional escolheram

negativamente mais imagens relacionadas a três desses fatores mencionados (**s**, **g**, **o**) e também dos fatores **z** (objetos e ambientes relacionados ao *status*, à estética e à arte), **v** (materiais de precisão, ambientes regrados e geralmente fechados) e **m** (materiais e ambientes relacionados ao fator **M**, por exemplo, substâncias, sujeira / limpeza, objetos antigos).

O fator **v** foi o único em que se encontrou diferença significativa nas escolhas indiferentes destes grupos comparados. O Grupo A realizou maior número de escolhas indiferentes do fator **v**, indicando maior neutralidade por parte dos jovens com maiores índices de maturidade para a escolha profissional quanto ao uso da razão e da objetividade, além da atuação em locais fechados e em ambientes regrados.

- **Fem. A x Fem. B**

Neste momento, foram examinadas as especificidades de desempenho no BBT-Br, tendo em vista seus fatores primários e secundários, associadas ao nível de maturidade para a escolha profissional, porém examinando separadamente o grupo feminino. Esta comparação entre os subgrupos femininos de alta e baixa pontuação na EMEP demonstrou que as participantes de maior nível de maturidade para a escolha profissional (Fem. A) escolhem positivamente mais fotos relacionadas aos fatores primários **S** (senso social) e **G** (imaginação, pesquisa, criatividade), enquanto que o grupo com menor nível de maturidade (Fem. B) escolhe negativamente um maior número de fotos desses mesmos fatores primários do BBT-Br. Estes indícios sinalizam para uma maior integração, por parte das jovens de maiores níveis de maturidade para a escolha profissional, de seus interesses por atividades sociais, dinâmicas e voltadas para a ajuda ao outro, além do engajamento em atividades mais criativas e em pesquisas.

Esta comparação entre as participantes do sexo feminino com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional identificou que os fatores **w**,

**k** e **g** são mais escolhidos positivamente pelas adolescentes de maiores índices de maturidade para a escolha profissional. Desta forma, estas moças mostraram-se mais propensas a realizarem atividades desenvolvidas em locais e com instrumentos que facilitem contatos mais próximos com o outro, de cuidado e de serviços (fator **w**). De maneira contrastante, porém complementar, também mostram disposição a envolverem-se no trabalho com materiais resistentes e em locais e situações física ou psiquicamente desgastantes (fator **k**). Além disso, essas adolescentes também demonstram maior interesse por ambientes e objetos ligados ao estudo, à pesquisa, mais propícios à expressão de idéias e da criatividade (fator **g**).

Já as adolescentes com menores índices de maturidade para a escolha profissional escolheram negativamente (e de modo significativo) os fatores **v**, **g** e **o**. Desta forma, sinalizaram significativa maior rejeição de ambientes e objetos relacionados ao fator **g**, além de ambientes e instrumentos de trabalhos ligados à precisão, ao cumprimento de regras e à objetividade (fator **v**). Também rejeitam significativamente mais materiais e ambientes ligados à oralidade, locais populosos e que envolvam o trabalho em equipe.

É interessante observar que, em relação às escolhas indiferentes, o fator **v** obteve mais escolhas neutras do subgrupo Fem. A em relação ao subgrupo Fem. B. De certa maneira, isso pode ser considerado um indicador positivo na adaptação à escolha profissional das moças do Grupo A, uma vez que evidencia sinal de neutralidade (e não forte rejeição) de um fator importante na adaptação a várias regras existentes no mundo educacional e ocupacional, o que não foi evidenciado nas escolhas das jovens de menores índices de maturidade para a escolha profissional.

- **Masc. A x Masc. B**

Esta análise complementa a anterior e também focaliza o exame de possíveis peculiaridades na distribuição de frequência dos fatores primários e secundários do BBT-Br

associadas ao nível de maturidade para a escolha profissional, porém examinando agora apenas o grupo masculino de adolescentes. A comparação entre os subgrupos masculinos de alta e baixa pontuação na EMEP revelou diferenças significativas nas escolhas positivas do fator **V**, ligado à precisão, à racionalidade e à objetividade. Neste sentido, os rapazes com maiores níveis de maturidade para a escolha profissional, além de expressarem sua preferência por atividades relacionadas à busca de conhecimento e aos aspectos racionais já destacados, parecem revelar maiores níveis de interesses por atividades de comando e que envolvem a decisão, elementos possivelmente associados ao índice de maturidade para a escolha profissional.

Na comparação entre as escolhas dos fatores secundários do subgrupo masculino de alto e baixo índice de maturidade para a escolha profissional, houve diferenças significativas nas escolhas positivas dos fatores **v**, **g** e **o**, existindo maior número destas escolhas no grupo de maior pontuação na EMEP. Isso indica que estes jovens apresentam interesse acentuado pelo uso da razão e da objetividade, por objetos de precisão em suas atividades de trabalho e por ambientes estruturados e nos quais estejam presentes regras e a organização (fator **v**). Também incluem o interesse por materiais de estudo e pesquisa e pelo uso e contato com as idéias e a criatividade (fator **g**), valorizando, ainda, o contato verbal com o outro, a sociabilidade e o trabalho em equipe (fator **o**).

Com relação ainda às escolhas negativas dos fatores secundários do BBT-Br, os fatores **g** e **o** foram mais escolhidos negativamente pelos jovens de menores pontuações na EMEP, o que demonstra tendência oposta ao demonstrado pelos jovens com maiores pontuações na EMEP. Neste caso, os adolescentes com menores índices de maturidade rejeitam os elementos mencionados relativos aos fatores **g** (materiais de estudo e pesquisa, uso e contato com idéias e criatividade) e **o** (contato com o outro pela comunicação, sociabilidade e trabalho em equipe).

- **Fem. Total x Masc. Total**

Esta comparação teve o objetivo de identificar diferenças entre os sexos na escolha dos fatores primários do BBT-Br, independente do nível de maturidade para a escolha profissional dos adolescentes. Nesta análise, foram identificadas diferenças significativas nas escolhas positivas dos fatores **W**, **Z** e **O**; nas escolhas negativas dos fatores **W**, **Z** e **M**; e nas escolhas neutras do fator **M**. Todas as diferenças significativas identificadas são no sentido de maior número de escolhas positivas pelo grupo feminino e maior número de escolhas negativas pelo grupo masculino. No caso do fator **M**, é também maior o número de escolhas neutras do grupo feminino em relação ao masculino. Estas diferenças evidenciadas na análise do grupo total de jovens do sexo masculino e do sexo feminino apontam para a especificidade na escolha dos fatores primários do BBT-Br em função da variável sexo.

Desta forma, o grupo feminino escolhe positivamente mais fotos relacionadas à sensibilidade e ao estar a serviço do outro (fator **W**); relacionadas à exposição pessoal, à estética e às artes (fator **Z**); e atividades ligadas à oralidade (fator **O**). Por sua vez, o grupo masculino escolhe negativamente um número maior de fotos relacionadas aos fatores **W** e **Z**, mas isso também ocorre em relação ao fator **M**, relacionado à matéria, à posse e ao passado.

Com relação às escolhas neutras, o grupo feminino coloca um número maior de fotos relacionadas ao fator **M** nesta categoria quando comparado ao grupo masculino, revelando maior indecisão ou indiferença em relação a esse fator do BBT-Br. Em relação ainda ao fator **M**, ocorreu fenômeno interessante: os rapazes rejeitaram significativamente mais este fator, enquanto que as moças demonstraram maior neutralidade em relação ao mesmo. Este fator relaciona-se ao contato com a matéria e com substâncias e com atividades de limpeza e higiene, as quais no contexto brasileiro contemporâneo, ainda ficam mais a cargo das mulheres nas tarefas domésticas ou em trabalhos correlatos.

Ainda nesta análise comparativa dos adolescentes em função do sexo (total de

participantes do sexo masculino em relação ao sexo feminino), foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nas escolhas positivas dos fatores **w** (materiais e ambientes delicados e suaves) e **m** (materiais e ambientes relacionados ao fator **M**, por exemplo, substâncias, sujeira / limpeza, objetos antigos), no sentido de escolhas mais freqüentes de imagens relacionadas a esses fatores secundários pelas moças. Nas escolhas negativas, identificou-se maior número de rejeições pelo grupo masculino do fator **w**. Quanto às escolhas neutras, houve maior número de escolhas do fator **g** (materiais e ambientes de pesquisa e criatividade, locais fechados) pelo grupo feminino. De maneira geral, tais evidências, principalmente relativas aos fatores secundários **w** e **m**, reforçam o que foi identificado e interpretado na análise dos fatores primários, confirmando a especificidade das escolhas dos fatores do BBT-Br em função do sexo.

- **Fem. A x Masc. A**

Nesta análise das escolhas dos fatores primários dos subgrupos feminino e masculino com alta pontuação na EMEP somente foi identificada diferença significativa nas escolhas positivas e negativas do fator **W**, relacionado a atividades que envolvem a sensibilidade, a disponibilidade e a feminilidade. Neste caso, o número de escolhas positivas deste fator é maior no grupo feminino, enquanto que o número de escolhas negativas é maior no grupo masculino.

Diante desta evidência empírica, pode-se pensar que os adolescentes com elevado nível de maturidade para a escolha profissional (segundo a EMEP), apresentam desempenho semelhante na distribuição das escolhas e das rejeições dos fatores do BBT-Br e, portanto, também em seus interesses motivacionais. Uma única especificidade deste conjunto de adolescentes, aparentemente relacionada ao sexo, ocorreu com relação ao fator **W** que, como acima apontado, foi mais escolhido pelas moças e mais rejeitado pelos rapazes. Contudo, este

resultado tende a corresponder ao padrão sócio-cultural vigente no contexto contemporâneo, onde ainda as atividades associadas ao significado de **W** (sensibilidade, docilidade) ficam atribuídas ao sexo feminino.

Nesta comparação entre o subgrupo masculino e feminino de maiores índices de maturidade para a escolha profissional, as diferenças identificadas nos fatores secundários foram entre as escolhas positivas e negativas do fator **w** (materiais e ambientes delicados e suaves). Foi identificado maior número de escolhas positivas pelo subgrupo feminino e maior número de escolhas negativas pelo subgrupo masculino de maiores pontuações na EMEP neste fator **w**. Assim, confirma-se também nesta análise comparativa das escolhas dos fatores secundários do BBT-Br pelos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino de maiores índices de maturidade para a escolha profissional, a tendência de diferenciação das escolhas das moças e rapazes. Isto ocorreu principalmente em relação a atividades, ambientes e objetos profissionais relacionados à sensibilidade e à disponibilidade em relação ao outro (representadas pelos fatores **W** e **w**), fortemente aceitas e procuradas pelas moças e rejeitadas pelos rapazes da amostra.

- **Fem. B x Masc. B**

Esta análise teve por objetivo examinar possíveis peculiaridades do desempenho nos fatores primários do BBT-Br em função do sexo, mas agora somente entre os adolescentes de baixo nível de maturidade para a escolha profissional (baixa pontuação na EMEP). Neste processo foram detectadas diferenças significativas nas escolhas positivas dos fatores **W** (sensibilidade, feminilidade), **Z** (mostrar-se, estética) e **O** (oralidade), com maior número de escolhas pelo grupo feminino. No caso dos fatores negativos, houve diferenças nos fatores **W** e **Z**, com maior número de escolhas negativas pelo grupo masculino. Tais resultados apontam para especificidades já citadas anteriormente na escolha de fatores do BBT-Br,



freqüentemente associadas a características femininas no contexto sociocultural brasileiro contemporâneo e que acabam, de maneira geral, por serem rejeitadas pelos rapazes, como aqui demonstrado.

Na análise estatística das escolhas dos fatores secundários pelo subgrupo masculino e feminino de menores índices de maturidade para a escolha profissional, houve diferença significativa nas escolhas positivas do fator **m** (materiais e ambientes relacionados ao fator **M**), com maior número de imagens escolhidas positivamente pelo grupo feminino. Isso também pode ser relacionado com as expectativas de papéis femininos, de cumprimento de tarefas domésticas ou de trabalhos a elas relacionados.

- **Síntese da comparação das escolhas dos fatores do BBT-Br em função dos índices de maturidade para a escolha profissional e em função do sexo**

De maneira geral, sintetizando-se os resultados até o momento evidenciados pelas análises descritivas e estatísticas realizadas, foi possível caracterizar os dados de produtividade na EMEP e no BBT-Br de adolescentes de níveis contrastantes de maturidade para a escolha profissional. As análises apontam para a existência de especificidades no número total de escolhas positivas e negativas, com uma abertura maior dos jovens de alta maturidade para suas possibilidades profissionais pelo maior número de escolhas positivas e menor número de rejeições de fotos do BBT-Br comparativamente ao grupo de baixa maturidade. Os indivíduos com menores índices de maturidade, por sua vez, acabam por restringir mais suas escolhas positivas e apresentam número alto de escolhas negativas, fechando, por assim dizer, seu campo de escolhas.

Quanto às escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, várias especificidades foram evidenciadas pelas análises estatísticas, sendo foco da discussão posterior destes dados. Foram observadas diferenças tanto em relação à variável

sexo quanto em relação à variável foco deste estudo: o nível de maturidade para a escolha profissional.

Em relação ao sexo, alguns fatores do BBT-Br (primários e secundários) parecem ser especificamente escolhidos com maior frequência pelas moças participantes do estudo, principalmente aqueles relacionados a atividades e contextos considerados mais femininos no contexto sociocultural brasileiro. Esses mesmos fatores tenderam a ser rejeitados pelos rapazes, reforçando-se estes achados empíricos de evidências da influência sociocultural na determinação dos interesses profissionais.

Em relação à variável maturidade para a escolha profissional, também houve evidências de possíveis associações entre as escolhas positivas de fatores do BBT-Br e maiores níveis de decisão profissional e integração de aspectos dos interesses desses adolescentes. Esta hipótese, central neste estudo, deverá ser devidamente aprofundada para fundamentar as evidências atuais de validade dos indicadores do BBT-Br.

#### **5.2.4. Fotos mais freqüentemente selecionadas (positivas e negativas)**

Conforme já demonstrado em estudos anteriores (JACQUEMIN, 2000; JACQUEMIN *et al.*, 2006), na avaliação do BBT-Br de grupos de indivíduos com características semelhantes em termos de uma série de variáveis (como sexo, idade, escolha profissional, área de estudo ou trabalho, entre outras), um importante elemento a ser considerado é o conjunto de fotos (imagens) mais freqüentemente escolhidas positiva e negativamente, estas últimas denominadas também como fotos mais rejeitadas. Ou seja, investiga-se, entre as 96 fotos do instrumento BBT, aquelas que, entre os indivíduos estudados, foram mais freqüentemente classificadas na categoria “positivo” e aquelas mais freqüentemente colocadas na categoria “negativo”. Com isso, é possível visualizar quais imagens estão a despertar maior identificação nos indivíduos, aquelas que representam (mais fortemente) seus ideais profissionais. Além disso, analisa-se os fatores representados nessas fotos, o que permite comparações com as estruturas de inclinação profissional positivas e negativas, primárias e secundárias, verificando-se possíveis consistências entre os indicadores do BBT-Br.

Desta forma, considerando os objetivos desta pesquisa de análise de grupos contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional, com maiores pontuações na EMEP (Grupo A) e com menores pontuações na EMEP (Grupo B), de ambos os sexos (tendo as moças sido avaliadas com o BBT-Br – forma feminina e os rapazes com o BBT-Br – forma masculina), julgou-se adequada a elaboração das Tabelas 14 e 15. Nestas tabelas estão apresentadas as fotos mais escolhidas e mais rejeitadas pelos subgrupos do sexo feminino (Fem. A e Fem. B) e pelo grupo normativo feminino de escolas públicas (JACQUEMIN *et al.*, 2006) e suas respectivas porcentagens de escolhas positivas e negativas. Por sua vez, nas Tabelas 16 e 17 constam o mesmo tipo de dados, só que referente aos subgrupos do sexo masculino (Masc. A e Masc. B) e do grupo normativo masculino do ensino público (JACQUEMIN, 2000).

**Tabela 14** – Fotos mais freqüentemente escolhidas positivamente pelos adolescentes do sexo feminino dos subgrupos estudados (Fem. A e Fem. B) em comparação com o grupo normativo feminino.

Subgrupo Fem. A (n=32)			Subgrupo Fem. B (n=24)			Grupo Normativo *		
Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%
73 / S's	Cooperante ao desenvolvimento	75	09 / Wk	Massagista, Fisioterapeuta	54	29 / Vz	Programadora Visual	83
08 / Ow	Mãe com Criança	66	08 / Ow	Mãe com Criança	54	3 / Sw	Professora de Maternal	77
65 / S'w	Pediatra	63	30 / Gz	Pintora	54	8 / Ow	Mãe com Criança	76
90 / Z'm	Organizadora de Exposições	59	90 / Z'm	Organizadora de Exposições	54	32 / Oz	Vendedora de Perfumaria	73
17 / Ws	Musicoterapeuta	56	60 / Z'o	Vendedora de Confeções	54	94 / Z'o	Apresentadora de TV	72
03 / Sw	Professora de Maternal	56	04 / Zw	Florista	50	48 / Og	Repórter Entrevistadora	72
06 / Gw	Violinista	56	32 / Oz	Vendedora de Perfumaria	50	60 / Zo	Vendedora de Confeções	70
67 / V'w	Professora de Piano	56	74 / Z's	Bailarina	46	40 / Ov	Operadora de Telemarketing	69
			56 / Om	Padeira, Pasteleira	46	65 / S'w	Pediatra	67
						30 / Gz	Pintora	63

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin *et al.* (2006).

Inicialmente, analisando-se os fatores representados nas fotos mais escolhidas pelos subgrupos estudados, verifica-se que o subgrupo Fem. A (composto por jovens com maiores índices de maturidade para a escolha profissional), apresenta elevada freqüência do fator primário S (relacionado ao senso social, à ajuda e ao contato com o outro). Também ocorre o fator secundário w, referente à sensibilidade, à disponibilidade, a objetos e ambientes profissionais que oferecem a possibilidade de contatos pessoais. A forte presença desses dois fatores nas fotos mais escolhidas é coerente com as estruturas primárias e secundárias positivas desse subgrupo. É interessante notar, neste subgrupo, a manifestação do fator W (tanto primário quanto secundário) especificamente em sua vertente musical, a qual está relacionada com uma expressão sensível de sentimentos e emoções.

Entre os fatores mais freqüentemente presentes nas fotos mais escolhidas pelo subgrupo Fem. B (formado por adolescentes com menores índices de maturidade para a escolha profissional) estão os fatores **Z** e **O**, tanto em suas expressões primárias quanto secundárias. O fator **Z** aparece relacionado à valorização da estética e à apresentação, enquanto o fator **O** manifesta-se principalmente em sua vertente **Or**, em imagens relacionadas a situações de vendas e, conseqüentemente, no contato com clientes. Porém, também ocorre em sua versão **On**, relacionada a funções de preparar e de servir alimentos.

Ampliando estas análises a partir da comparação das porcentagens de escolha positiva das fotos do BBT-Br pelos dois grupos femininos avaliados no presente estudo, observa-se que, no subgrupo Fem. B, a maior porcentagem de escolha foi de 54%, enquanto que no grupo Fem. A, a maior porcentagem de escolha atingiu 75%, valor mais próximo da foto mais escolhida pelo grupo normativo (83%). Assim, verifica-se que há menor concentração das escolhas das adolescentes de menores índices de maturidade para a escolha profissional direcionadas a fotos específicas, o que pode sugerir maior dispersão de suas identificações profissionais frente às imagens deste instrumento projetivo.

Analisando-se as imagens mais freqüentemente escolhidas pelos subgrupos Fem. A, Fem. B e pelo grupo normativo, verifica-se que a única imagem com alta freqüência de escolhas, comum aos três grupos, é a foto da *Mãe com criança* (08 – *Ow*). Em geral, tal escolha é comum nos grupos femininos, conforme referência do manual do BBT-Br, uma vez que essa imagem relaciona-se com aspectos de cuidado com o outro e sensibilidade, além de revelar aceitação das expectativas sociais sobre o papel feminino materno e a inclusão pelas adolescentes do projeto futuro de ter filhos.

Em seguida, é possível verificar, entre as imagens mais escolhidas pelos subgrupos Fem. A e Fem. B também somente uma foto em comum, a da *Organizadora de Exposições* (90 – *Z'm*) a qual apresenta porcentagens semelhantes de escolha (Fem. A: 59% e Fem. B:

54%) e que não está entre as imagens mais escolhidas pelo grupo normativo feminino. Por sua vez, cada subgrupo apresenta outras fotos em comum com as preferidas pelo grupo normativo. No subgrupo Fem. B observa-se as fotos: *Pintora (30 – Gz)*, *Vendedora de Confecções (60 – Zo)* e *Vendedora de Perfumaria (32 – Oz)* como as mais escolhidas. Já no subgrupo Fem. A as fotos mais escolhidas em comum com o grupo normativo são: *Pediatra (65 – S'w)* e *Professora de Maternal (03 – Sw)*.

As fotos mais freqüentes e específicas das escolhas positivas do subgrupo Fem. A são: *Cooperante ao desenvolvimento (73 – S's)*, *Musicoterapeuta (17 – Ws)*, *Violinista (06 – Gw)* e *Professora de Piano (67 – V'w)*. Em relação ao subgrupo Fem. B, as fotos mais freqüentemente escolhidas e específicas deste subgrupo são: *Massagista / Fisioterapeuta (09 – Wk)*, *Florista (04 – Zw)*, *Bailarina (74 – Z's)*, *Padeira / Pasteleira (56 – Om)*.

Há ainda, fotos que foram escolhidas com grande freqüência pelo grupo normativo e que não foram incluídas entre as imagens mais escolhidas dos subgrupos femininos estudados. Foram elas: *Programadora Visual (29 – Vz)*, *Apresentadora de TV (94 – Z'o)*, *Repórter Entrevistadora (48 – Og)* e *Operadora de Telemarketing (40 – Ov)*, sinalizando para especificidades amostrais e para possíveis mudanças no mundo e no mercado de trabalho, alterando a maneira como as adolescentes apropriam-se de tais informações e as incluem em seus projetos profissionais.

**Tabela 15** – Fotos mais freqüentemente rejeitadas pelos sujeitos do sexo feminino dos subgrupos estudados (Fem. A e Fem. B) em comparação com o grupo normativo feminino.

Subgrupo Fem. A (n=32)			Subgrupo Fem. B (n=24)			Grupo Normativo *		
Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%
18 / Ks	Amoladora	94	55 / Mm	Encarregada de Lavanderia	88	55 / Mm	Encarregada Lavanderia	91
15 / Mk	Caseira de Sítio	81	18 / Ks	Amoladora	79	58 / Ko	Açougueira	90
50 / Km	Mecânica de Automóveis	78	16 / Ok	Vidreira	79	50 / Km	Mecânica de Automóveis	86
55 / Mm	Encarregada de Lavanderia	78	37 / Vv	Desenhista Industrial	79	15 / Mk	Caseira de Sítio	85
13 / Vk	Torneira Mecânica	72	45 / Vg	Técnica Eletrônica	79	18 / Ks	Amoladora	84
21 / Vs	Policial de Trânsito	69	02 / kW	Cabeleireira para Homens	75	39 / Mv	Dona de Casa	81
02 / Kw	Cabeleireira para Homens	69	26 / Kz	Torneadora	75	35 / Sv	Motorista de Táxi	81
83 / V'v	Professora de Física/Matemática	66	34 / kV	Marceneira	75	83 / V'v	Professora de Física/Matemática	77
71 / V'k	Oficial do Exército	63	13 / Vk	Torneira Mecânica	75	02 / Kw	Cabeleireira para Homens	76
						26 / Kz	Torneadora	74

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin *et al.* (2006).

Seguindo-se a mesma seqüência de análise anteriormente desenvolvida, mas focalizando-se as fotos mais escolhidas negativamente (ou fotos mais rejeitadas) pelas jovens dos subgrupos avaliados (Fem. A e Fem. B), verifica-se que os fatores presentes nessas fotos (tanto primários quanto secundários) são bastante semelhantes nos dois subgrupos: fatores **K**, **V** e **M**. Tanto o fator **K** quanto o fator **M** aparecem em fotos de atividades profissionais manuais, socialmente desvalorizadas em no contexto brasileiro e que exigem pouca ou nenhuma formação específica. O fator **K** aparece associado a atividades fisicamente desgastantes e que envolvem o exercício da agressividade ou da força física. O fator **M** está presente em imagens que demonstram o contato com materiais sujos e que, portanto, podem demandar serviços exaustivos de limpeza. Já o fator **V** não aparece tão relacionado com atividades manuais, mas ao contato com máquinas e equipamentos e ao exercício de atividades precisas, minuciosas, regradas e também em profissões em que é necessário o

exercício do controle e da autoridade. É interessante notar que entre as nove fotos mais rejeitadas pelo subgrupo Fem. B houve somente uma imagem representativa do fator **M**, o que sugere menor rejeição pelas adolescentes deste subgrupo aos aspectos já mencionados relativos a esse fator. Também cabe destacar que a rejeição a fotos representativas do fator **V** não foi tão evidente no grupo normativo, tendo sido maior entre os subgrupos de moças avaliadas neste estudo.

Seguindo-se na análise desta tabela anterior, nota-se que as porcentagens de escolhas negativas (ou rejeições) das fotos foram bastante semelhantes entre os subgrupos de moças. Os valores máximos de rejeições situaram-se entre 88% e 94%.

Também aqui é possível identificar fotos mais freqüentemente escolhidas negativamente comuns aos subgrupos Fem. A e Fem. B e ao grupo normativo feminino. São elas: *Encarregada de Lavanderia (55 – Mm)*, *Amoladora (18 – Ks)* e *Cabeleireira para Homens (02 – Kw)*. Há, ainda, três fotos mais freqüentemente rejeitadas comuns ao subgrupo Fem. A e ao Grupo Normativo: *Caseira de Sítio (15 – Mk)*, *Mecânica de Automóveis (50 – Km)* e *Professora de Física/Matemática (83 – V'v)* e somente uma foto em comum entre o subgrupo Fem. B e o grupo normativo: *Torneadora (26 – Kz)*. Por fim, cabe apontar que somente uma foto é mais freqüentemente rejeitada, de modo comum, pelos subgrupos Fem. A e Fem. B: *Torneira Mecânica (13 – Vk)*.

Conforme já observado na apresentação das fotos mais escolhidas positivamente, também aqui é possível verificar imagens especificamente mais escolhidas negativamente pelos subgrupos femininos da amostra. As fotos específicas rejeitadas pelo subgrupo Fem. A são: *Policia de Trânsito (21 – Vs)* e *Oficial do Exército (71 – V'k)*; e as do subgrupo Fem. B são: *Vidreira (16 – Ok)*, *Desenhista Industrial (37 – Vv)*, *Técnica Eletrônica (45 – Vg)* e *Marceneira (34 / Kv)*. Tais especificidades sugerem rejeição, por parte das jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional, de atividades ligadas às forças armadas e



policiais. Já as jovens de menores índices de maturidade para a escolha profissional rejeitam especificamente atividades mais técnicas e que envolvem o uso de máquinas e instrumentos de precisão.

**Tabela 16** – Fotos mais freqüentemente escolhidas positivamente pelos sujeitos do sexo masculino dos subgrupos estudados (Masc. A e Masc. B) em comparação com o grupo normativo masculino.

Subgrupo Masc. A (n=23)			Subgrupo Masc. B (n=14)			Grupo Normativo *		
Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%
39 / Gv	Laboratorista Físico	65	23 / Ms	Jardineiro	50	21 / VS	Controlador Aéreo	73
84 / G'v	Pesquisador, Biólogo	65	80 / G'z	Artista / Pintor	50	39 / Gv	Laboratorista Físico	71
77 / S'z	Piloto	61	77 / S'z	Piloto	43	69 / S'k	Professor de Artes Marciais	70
95 / V'o	Empresários em Reunião	61	59 / So	Guia de Turismo	43	27 / Sz	Corredor Automobilista	67
21 / Vs	Controlador Aéreo	57	84 / G'v	Pesquisador, Biólogo	43	53 / Vm	Caixa	65
61 / Vo	Homem de Negócios	57	27 / Sz	Corredor Automobilista	36	26 / Kz	Boxeador	60
54 / Gm	Laboratorista Químico	57	20 / Zs	<i>Cameraman / Diretor</i>	36	87 / V'g	Desenhista Industrial, Arquiteto	59
87 / V'g	Desenhista Industrial, Arquiteto	57	45 / Vg	Técnico de TV	36	14 / Gk	Delegado de Polícia	55
76 / G's	Engenheiro Elétrico	52	53 / Vm	Caixa	36	77 / S'z	Piloto	55
09 / Wk	Massagista	48	54 / Gm	Laboratorista Químico	36	03 / Sw	Enfermeiro	54
27 / Sz	Corredor Automobilista	48	24 / Os	Cozinheiro	36	42 / Kg	Policial	54
59 / So	Guia de Turismo	48	81 / S'v	Professor	36	54 / Gm	Laboratorista Químico	53
20 / Zs	<i>Cameraman / Diretor</i>	48	68 / G'w	Compositor	36			

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000).

O primeiro ponto a ser comentando é o de que, em virtude da existência de várias imagens com as mesmas porcentagens de escolhas positivas entre os subgrupos masculinos, foram incluídas, na tabela 16, treze fotos mais freqüentemente escolhidas pelos adolescentes, número maior do que as apresentadas nos resultados dos subgrupos femininos (de oito a dez fotos). Em relação à maior porcentagem de escolhas positivas das imagens do BBT-Br, esse

valor, no subgrupo Masc. A foi de 65%, enquanto que no subgrupo Masc. B foi de 50%. Assim, de maneira semelhante ao evidenciado na comparação dos subgrupos femininos, observa-se também entre os adolescentes do sexo masculino, menor concentração das escolhas dos adolescentes de menores índices de maturidade para a escolha profissional direcionadas a fotos específicas. Neste caso, isso está relacionado com seu significativo menor número de escolhas positivas (já evidenciado nas análises estatísticas) e pode indicar, também, que há maior dispersão de suas identificações profissionais frente às imagens do BBT-Br.

Analisando-se os fatores mais presentes nas fotos mais escolhidas positivamente, estes são semelhantes nos dois subgrupos. Os fatores primários que se sobressaem no subgrupo de jovens com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. A) são, primeiramente, os fatores **V** e **G**, seguidos pelo fator **S**. O fator **V** aparece associado a profissões de autoridade, decisão e comando, além de algumas habilidades técnicas de precisão; já o fator **G** está relacionado a fotos de atividades profissionais que exigem formação superior e grande especialização, principalmente relacionadas a reflexão e a pesquisas. O fator **S** está representado principalmente em sua vertente **Se**, em atividades dinâmicas, que exigem coragem e envolvem movimentação constante. Os fatores secundários variaram bastante, o que pode ser indicativo de flexibilidade em termos de possibilitar atuações profissionais com diversidade de instrumentos e objetos, e em diferentes locais de trabalho. Porém, uma tendência que se observa é de coerência ou complementação das tendências evidenciadas nos fatores primários. Dois exemplos que podem ser citados são: o do fator secundário **o**, relacionado a atividades que envolvem o contato com o público e o interesse pela comunicação e pela negociação; e o do fator secundário **v**, presente e necessário em atividades de pesquisa que exigem precisão e cálculos matemáticos.

Já os fatores primários que mais se destacam nas fotos mais escolhidas positivamente

do subgrupo de menores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. B) são: **G**, **S** e **V**. O fator **G** aparece associado a pesquisas e desenvolvimento de estudos (como no grupo anterior, porém com menor ênfase), mas acrescentam-se características de criatividade e imaginação associadas a áreas artísticas. O fator **S** também está representado principalmente em sua vertente **Se**, em atividades dinâmicas, que exigem coragem e envolvem movimentação constante; porém, acentuam-se características do fator **Sh**, especialmente associadas à ajuda e ao cuidado com o outro no contexto educacional. Já o fator **V** ocorre com menor frequência e está presente em imagens que representam funções técnicas. Os fatores secundários variaram muito, não sendo possível fazer inferências sobre os possíveis significados de suas presenças entre as fotos mais escolhidas, o que pode sinalizar para maior indecisão neste grupo.

Foram identificadas entre as imagens mais frequentemente escolhidas como positivas, que três são comuns aos dois subgrupos estudados (Masc. A e Masc. B) e ao grupo normativo masculino: *Piloto* (77 – S'z), *Laboratorista Químico* (54 – Gm) e *Corredor Automobilista* (27 – Sz). Especificamente entre os subgrupos Masc. A e Masc. B há outras três fotos em comum: *Guia de Turismo* (59 – So), *Pesquisador / Biólogo* (84 – G'v) e *Cameraman / Diretor* (20 – Zs).

Fez-se ainda a análise das fotos mais escolhidas de modo positivo e que são comuns exclusivamente a um dos subgrupos estudados e o grupo normativo. Foram identificadas três imagens entre o subgrupo de maiores índices de maturidade para a escolha profissional e o grupo normativo: *Controlador Aéreo* (21 – Vs), *Laboratorista Físico* (39 – Gv) e *Desenhista Industrial / Arquiteto* (87 – V'g); e apenas uma imagem exclusivamente em comum entre o subgrupo de menores índices de maturidade para a escolha profissional e o grupo normativo: *Caixa* (53 – Vm).

As fotos mais escolhidas específicas do subgrupo Masc. A são: *Empresários em Reunião* (95 – V'o), *Homem de Negócios* (61 – Vo), *Engenheiro Elétrico* (76 – G's) e

*Massagista (09 – Wk)*. Estas imagens confirmam aspectos já mencionados sobre os fatores mais frequentes entre as fotos mais escolhidas positivamente dos jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional, reforçando aspirações por exercerem atividades de comando e responsabilidade. Quanto à foto 9, que representa o pareamento fatorial Wk e foi escolhida positivamente por 48% dos jovens desse subgrupo, talvez não sinalize especificamente para a escolha pela profissão de massagista, mas para a busca de integração entre aspectos mais sensíveis (**W**) com aqueles mais agressivos (**K**).

Já o subgrupo Masc. B tem seis imagens específicas entre as mais escolhidas de modo positivo: *Jardineiro (23 – Ms)*, *Artista / Pintor (80 – G'z)*, *Técnico de TV (45 – Vg)*, *Cozinheiro (24 – Os)*, *Professor (81 – S'v)* e *Compositor (68 – G'w)*. Além das considerações sobre busca de satisfação de aspirações artísticas (fotos 80 e 68) dos jovens de menores índices de maturidade para a escolha profissional, da busca por atividades técnicas (foto 45) e da inclusão da situação de ajuda no contexto educacional (foto 81), as escolhas das fotos das atividades profissionais de Jardineiro e Cozinheiro, devem ser, posteriormente, submetidas a investigações mais aprofundadas a partir das verbalizações dos jovens frente a essas imagens nas aplicações clínicas do BBT-Br.

**Tabela 17** – Fotos mais freqüentemente rejeitadas pelos sujeitos do sexo masculino dos subgrupos estudados (Masc. A e Masc. B) em comparação com o grupo normativo masculino.

Subgrupo Masc. A (n=23)			Subgrupo Masc. B (n=14)			Grupo Normativo *		
Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%	Nº da foto / Fatores	Nome da Foto	%
10 / Kk	Trabalhador em construção civil	87	39 / Mv	Curtidor de peles	93	33 / Wv	Alfaiate	80
15 / Mk	Caseiro de Sítio	87	33 / Wv	Alfaiate	86	50 / Km	Carregador	78
18 / Ks	Lenhador	83	02 / Kw	Marceneiro	86	18 / Ks	Lenhador	76
50 / Km	Carregador	78	10 / Kk	Trabalhador em construção civil	86	41 / Wg	Florista	76
58 / Ko	Açougueiro	74	50 / Km	Carregador	86	78 / Z'z	Mímico	75
07 / Mw	Tintureiro	74	58 / Ko	Açougueiro	86	55 / Mm	Pedreiro	74
55 / Mm	Pedreiro	70	36 / Zv	Joalheiro / Ourives	86	49 / Wm	Esteticista	70
34 / Kv	Serralheiro	65	62 / Go	Político / Jornalista	86	46 / Gg	Estudante	70
39 / Mv	Curtidor de peles	65	15 / Mk	Caseiro de Sítio	86	15 / Mk	Caseiro de Sítio	67
66 / Z'w	Professor de Balé	65	66 / Z'w	Professor de Balé	86	74 / Z's	Ator de teatro	66

\* Segundo referenciais desenvolvidos por Jacquemin (2000).

De maneira geral, as maiores porcentagens de rejeição das imagens do BBT-Br pelos dois subgrupos masculinos estudados foram semelhantes (Masc. A = 87% e Masc. B = 93%) e superiores à maior porcentagem de rejeição de fotos no grupo normativo, que foi de 80%. Os fatores presentes nestas fotos mais rejeitadas foram os mesmos: **K** e **M**, mas diferiram em relação ao número de ocorrência nos dois subgrupos. O fator **K** é o mais presente nas fotos rejeitadas por ambos os grupos, e está relacionado a trabalhos fisicamente desgastantes e/ou em que é necessário o uso da agressividade, como em ações de cortar e bater. A rejeição de imagens relacionadas ao fator **M** foi mais acentuada no subgrupo Masc. A, sobretudo em imagens que associam características do fator **K** (como o desgaste e o uso da força física) e que representam atividades em que é necessário o contato com substâncias e materiais sujos e que, portanto, podem demandar serviços exaustivos de limpeza. É importante destacar que, tanto o fator **K** quanto o fator **M** estão representados em imagens de atividades profissionais

manuais, socialmente pouco valorizadas e que exigem reduzida ou nenhuma formação específica.

O fator **M** aparece com menor frequência nas imagens mais rejeitadas nos jovens do subgrupo Masc. B, o que poderia sinalizar para menor rejeição dessas características, mas isto exige maiores investigações. Porém, nesse grupo há maior variabilidade de fatores rejeitados, o que também pode ser indicador de menor clareza em relação às rejeições pelos subgrupos de adolescentes de menores índices de maturidade para a escolha profissional.

Com relação às fotos mais rejeitadas em comum entre os subgrupos Masc. A, Masc. B e o grupo normativo estão: *Caseiro de Sítio (15 – Mk)*, *Carregador (50 – Km)*. Observa-se que quatro fotos mais rejeitadas foram comuns aos dois subgrupos deste estudo: *Curtidor de peles (39 – Mv)*, *Trabalhador em construção civil (10 – Kk)*, *Açougueiro (58 – Ko)*, *Professor de Balé (66 – Z'w)*. São observadas, ainda, duas imagens mais rejeitadas e comuns ao subgrupo Masc. A e ao grupo normativo: *Lenhador (18 – Ks)* e *Pedreiro (55 – Mm)*. Não há fotos mais frequentemente escolhidas negativamente comuns entre o subgrupo Masc. B e o grupo normativo. Para finalizar, as imagens mais rejeitadas específicas do subgrupo Masc. A são: *Tintureiro (07 – Mw)* e *Serralheiro (34 – Kv)*; e as fotos mais rejeitadas específicas do subgrupo Masc. B são: *Marceneiro (02 – Kw)*, *Joalheiro / Ourives (36 – Zv)*, *Político / Jornalista (62 – Go)*.

De maneira geral, os detalhamentos, as comparações possíveis e as considerações analítico-reflexivas apresentadas a respeito das imagens mais frequentemente escolhidas e mais frequentemente rejeitadas pelos jovens dos subgrupos estudados (com maior ou menor pontuação na EMEP) apresentam a tendência geral de identificação e de rejeição de imagens profissionais pelos adolescentes. Estas análises auxiliam na compreensão de outros dados do BBT-Br, tais como: frequência de escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários; e estruturas de inclinação profissional primária e secundária, positiva

e negativa. Além disso, permitem acessar aspectos da identidade profissional destes adolescentes, em termos de expectativas de papéis profissionais a serem exercidos futuramente e possíveis áreas de incerteza ou de conflito, que necessitarão ser elaboradas pelos jovens em seus processos de decisão de caminhos profissionais e de efetivação dessas escolhas.





## 6. Discussão



## 6. DISCUSSÃO

O presente estudo surgiu a partir da prática da autora como docente, supervisora de estágios e orientadora profissional e de reflexões e indagações sobre questões contemporâneas na área de Orientação Vocacional / Profissional, principalmente acerca de competências específicas dos orientadores vocacionais e educacionais em nível nacional (LASSANCE *et al.*, 2007) e internacional (TALAVERA *et al.*, 2004). Nestas competências está inclusa a dimensão ética do desenvolvimento, nas práticas de intervenção do orientador, de processos de avaliação psicológica subsidiados por instrumentos válidos, precisos e cientificamente embasados (TEIXEIRA, 2004). Neste sentido, faz-se necessário avaliar a problemática do orientando para compreendê-la adequadamente e planejar as intervenções pertinentes.

Conforme já destacado e apresentado anteriormente, para compreensão dos processos de desenvolvimento da identidade pessoal e profissional, do amadurecimento das atitudes e dos conhecimentos de adolescentes (principalmente aqueles voltados para a exploração de si mesmos e da realidade ocupacional, mas também aqueles relacionados a fatores pessoais, familiares, sócio-culturais) que podem interferir nesse processo de escolha profissional, partiu-se de concepções desenvolvimentistas e psicodinâmicas do processo de escolha profissional. Dentro da concepção psicodinâmica o foco foi o comportamento de escolhas e de rejeições de imagens ocupacionais do instrumento BBT-Br por adolescentes, sobretudo voltado para a exploração e a identificação de interesses e inclinações profissionais, dentro do modelo de oito fatores (primários e secundários) proposto por Achtnich (1991). As idéias desenvolvimentistas consideradas neste trabalho basearam-se, principalmente, nas concepções acerca do processo de desenvolvimento vocacional, identificadas e postuladas por Super (1963; NEVILL; SUPER, 1988; SUPER *et al.*, 1992) especialmente a etapa de exploração vocacional; e da noção de maturidade para a decisão profissional, como proposta por Crites

(1969; 1974).

Os objetivos do presente trabalho incluíram a análise de índices técnicos do BBT-Br em função do nível de maturidade para a escolha profissional (avaliados pela EMEP). As variáveis do BBT-Br enfocadas foram: a produtividade, as escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários, as estruturas de inclinação profissional positivas e negativas, primárias e secundárias e as fotos mais freqüentemente selecionadas e rejeitadas pelos grupos e subgrupos desta amostra. Considerando-se as variáveis focalizadas e as análises desenvolvidas, buscou-se a verificação de algumas hipóteses interpretativas desta técnica projetiva no contexto sociocultural brasileiro contemporâneo, desenvolvendo-se investigação da validade do BBT-Br como estratégia de avaliação de sinais de maior ou menor maturidade para a escolha profissional.

Considerações devem ser feitas, ainda, acerca do modo de apresentação da presente Discussão, a qual abordará, em tópicos, pontos importantes da composição da amostra, dos objetivos específicos e das análises realizadas. Em cada tópico serão brevemente retomados e discutidos os principais resultados, buscando-se relacioná-los com elementos da literatura científica da área de Orientação Vocacional / Profissional, tendo-se em vista suas contribuições na compreensão dos objetivos propostos e desenvolvidos neste presente trabalho de Doutorado.

#### ➤ **A composição da amostra e os resultados na EMEP**

Buscando cumprir os objetivos propostos, recorreu-se à estratégia de estruturação do estudo a partir de um modelo de grupos contrastantes (indivíduos com maiores índices de maturidade para a escolha profissional em comparação a indivíduos com menores índices de maturidade para a escolha profissional, ambos avaliados por meio da EMEP). Com isso, almejou-se otimizar condições de observação empírica do tema a ser estudado.

Conforme descrito no Método deste estudo, inicialmente estava prevista a distribuição equilibrada da amostra em relação às variáveis sexo e nível de maturidade para a escolha profissional, prevendo-se quatro subgrupos de 30 adolescentes, o que totalizaria uma amostra de 120 indivíduos. Porém, houve dificuldades na composição equilibrada dos subgrupos, principalmente em relação aos subgrupos masculinos, em especial o de menores índices de maturidade para a escolha profissional. Além das diferenças encontradas em termos do número de pessoas em cada uma das categorias previstas, muitos jovens não aceitaram participar da aplicação individual do BBT-Br por falta de disponibilidade de tempo e de interesse. Desta forma, efetivamente foram avaliados, individualmente, por meio do BBT-Br, 93 estudantes do terceiro ano do ensino médio público diurno de Ribeirão Preto (SP), de ambos os sexos, divididos em dois grupos com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional, selecionados previamente pela Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP).

A caracterização dos resultados na EMEP, dos grupos e subgrupos estudados, apontou que houve indivíduos que alcançaram os níveis máximos de maturidade para a escolha profissional, ou seja, obtiveram as pontuações máximas possíveis nas cinco subescalas do instrumento (Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento, Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional) e, conseqüentemente, na Maturidade Total. Por outro lado, também houve situações (subescalas Determinação e Responsabilidade e Maturidade Total) em que a pontuação bruta mínima obtida foi inferior à pontuação do percentil 1 do grupo normativo de Neiva (1999), originada da cidade de São Paulo. Tendo em vista a extensão territorial e a variabilidade sociocultural brasileiras, tais evidências apontam para a necessidade de desenvolvimento de normas mais abrangentes e representativas, que contemplem a multiplicidade de situações e de contextos socioculturais vivenciados pelos adolescentes, e também normas específicas para regiões, estados ou até

mesmo cidades de maior porte, como é o caso de Ribeirão Preto (SP).

Nesse sentido, diversos autores (PASQUALI, 2001; NORONHA; FREITAS; OTATTI, 2003; NORONHA; PRIMI; ALCHIERI, 2004) apontam problemas em relação a várias características fundamentais e necessárias para um uso válido e confiável dos instrumentos de avaliação psicológica no Brasil. Uma questão de extrema importância é o desenvolvimento de estudos mais extensos e com maior abrangência populacional, possibilitando elaboração de adequados parâmetros normativos dos testes psicológicos e, desta forma, também oferecendo melhores condições para seu uso, bem como base empírica suficiente para se estudar, efetivamente, a validade de suas interpretações.

Entre os critérios para se avaliar a qualidade de uma amostra normativa, Urbina (2007) destaca o tamanho da amostra, critérios de seleção dos participantes, condições de aplicação e avaliação dos resultados e composição específica da amostra em relação a características sócio-demográficas. Com relação ao tamanho das amostras normativas, este pode variar muito dependendo do teste que está sendo utilizado e da facilidade com que essas amostras podem ser reunidas. Ainda segundo Urbina (2007, p.90):

Os grupos de referência podem ser definidos em um contínuo de amplitude ou especificidade, dependendo do tipo de comparação que os usuários do teste precisam fazer para avaliarem seus escores. Em um extremo, pode ser a população geral de um país inteiro ou mesmo uma população multinacional. No outro extremo, os grupos de referência podem se originar de populações definidas de forma restrita em termos de status e contexto.

De acordo com Noronha, Primi e Alchieri (2004, p. 97): “a inexistência de padronização brasileira ou a padronização inadequada no Brasil pode trazer dificuldades nas interpretações dos resultados, já que as pessoas serão comparadas com expectativas que podem ser inapropriadas”. Destaca-se, que, atualmente, na avaliação dos testes psicológicos proposta pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), um dos fatores examinados é, não somente a existência ou não de padrões normativos atualizados, mas sua representatividade e critérios de construção (RESOLUÇÃO CFP Nº 002/2003).

Tendo em conta estes princípios e os objetivos aqui delineados, o processo de seleção dos participantes deste estudo evidenciou-se adequado aos seus propósitos. Os resultados da caracterização dos adolescentes e da comparação estatística (Teste de *Mann Whitney*,  $p \leq 0,05$ ), em termos da sua pontuação bruta nas cinco subescalas e na Maturidade Total da EMEP, demonstraram o efetivo contraste dos grupos e subgrupos aqui elaborados, conforme pretendido inicialmente. Tal constatação possibilita maior segurança técnica às informações analisadas e às inferências sobre os resultados obtidos neste estudo, relativos aos alcances de algumas variáveis do BBT-Br.

Ainda buscando melhor caracterização e compreensão da amostra, com o objetivo de identificar eventuais diferenças em relação aos sexos na produção da EMEP, a análise estatística comparativa realizada entre as pontuações brutas do total dos adolescentes do sexo masculino e do sexo feminino, independente da classificação da maturidade para a escolha profissional (alta ou baixa) não apontou diferenças significativas nas subescalas: Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento e na Maturidade Total. Conforme já destacado nos Resultados, pode-se afirmar que as moças e rapazes participantes deste estudo não diferiram em relação ao quanto se sentem seguros e decididos em relação a suas escolhas profissionais (subescala Determinação) e ao quanto estão preocupados e empreendendo ações para a efetivação de suas escolhas (subescala Responsabilidade). Também não houve diferença entre os sexos na maneira como os jovens avaliam que estão definindo suas escolhas profissionais em relação à independência de idéias de familiares, amigos, meios de comunicação e outras influências (subescala Independência). Além disso, as moças e os rapazes também não diferiram estatisticamente quanto ao conhecimento que relatam possuir sobre suas características pessoais, seus interesses, suas habilidades e seus valores (subescala Autoconhecimento).

A análise estatística comparativa dos sexos apontou apenas diferenças significativas

em uma subescala da EMEP: Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional, com maiores pontuações por parte dos rapazes de maiores índices de maturidade para a escolha profissional. Esta subescala está relacionada a quanto o indivíduo avalia que conhece os diferentes aspectos da realidade sócio-profissional, como profissões, mercado de trabalho, nível salarial, instituições de ensino. Desta forma, os rapazes de maiores índices de maturidade para a escolha profissional sinalizaram conhecer mais a respeito desses aspectos objetivos da realidade sócio-educativa e profissional do que as moças com índices totais similares de maturidade para a escolha profissional.

Neste trabalho de Doutorado, tendo em vista sua composição com base em grupos contrastantes, havia a expectativa de diferenças altamente significativas entre os dois grupos estudados (Grupo A – indivíduos com alto índice de maturidade para a escolha profissional e Grupo B – indivíduos com baixo índice de maturidade para a escolha profissional). Isso, conforme já exposto, foi confirmado e demonstrou a adequada composição da amostra. Porém, como a análise dos protocolos individuais ocorreu com base nos dados normativos vigentes do instrumento (NEIVA, 1999) e neste material não haviam sido identificadas diferenças entre os sexos, apenas em relação à origem (particular ou pública) e à série (três anos do ensino médio) escolar; não havia expectativa de identificação de diferenças estatisticamente significativas em nenhuma subescala da EMEP em função do sexo.

Nesse sentido, na busca de possíveis explicações para as diferenças aqui encontradas em função do sexo dos adolescentes, recorreu-se à comparação com dois estudos recentes, específicos de aplicação da EMEP para caracterização de estudantes do ensino médio. Um destes estudos foi realizado com uma amostra de 506 alunos do ensino médio de uma escola particular da cidade de São Paulo (SP) (NEIVA, 2003) e outro foi desenvolvido com 950 alunos do ensino médio, de escolas públicas e particulares de Curitiba (PR) (NEIVA *et al.*, 2005). O estudo realizado por Neiva (2003) não identificou diferenças significativas na



Maturidade Total (resultante da soma das pontuações brutas das cinco subescalas da EMEP), mas mostrou diferenças em relação a três subescalas. Nas subescalas Responsabilidade e Independência, as moças tiveram pontuações significativamente maiores que os rapazes; ao contrário, na subescala Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional, a pontuação significativamente mais elevada foi a dos rapazes. Já no estudo realizado por Neiva *et al.* (2005) foram identificadas diferenças significativas em relação à Maturidade Total e nas subescalas Responsabilidade e Autoconhecimento, com pontuações maiores do grupo feminino em relação ao masculino. Porém, não houve diferenças significativas entre os sexos no tocante às médias das subescalas da EMEP: Determinação, Independência e Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional.

Assim, o atual resultado de diferenças, em função do sexo, relativas às subescalas Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional, existindo pontuações significativamente maiores dos rapazes de maiores índices de maturidade para a escolha profissional em relação às moças de mesma característica, assemelham-se àqueles obtidos por Neiva (2003) em uma amostra de estudantes de escolas particulares da cidade de São Paulo. Pode-se pensar que essa semelhança pode ter sido favorecida por questões socioculturais relacionadas ao estado de origem (SP) e por, possivelmente, os rapazes de alta maturidade de escolas públicas (que fizeram parte da amostra do presente estudo) assemelharem-se em termos de busca e exploração de informações sobre conhecimentos específicos a respeito dessa realidade educacional e profissional aos de escolas particulares estudados por Neiva (2003). Essas diferenças, adicionadas às diferenças encontradas nos e entre os estudos de Neiva (2003) e Neiva *et al.* (2005), somadas às considerações já apontadas acerca da necessidade de estabelecimento de parâmetros normativos das técnicas psicológicas em diferentes contextos sócio-culturais, reforçam a necessidade de contínuas e persistentes pesquisas sobre o tema.

A partir de agora, portanto, focalizar-se-á a análise e o debate relativo aos objetivos gerais e específicos do presente trabalho de Doutorado. A meta foi avaliar possíveis especificidades entre as respostas ao BBT-Br de indivíduos de altos índices de maturidade para a escolha profissional (referidos, para efeitos didáticos e de maior clareza, como *grupo de alta maturidade*) e as respostas de indivíduos com baixos índices de maturidade para a escolha profissional (nomeados de *grupo de baixa maturidade*). Assim, neste momento serão retomados os principais resultados e discutidas suas relações com os objetivos propostos, com elementos da literatura científica e suas principais repercussões para a prática da avaliação psicológica por meio do BBT-Br e para as intervenções na área de Orientação Vocacional / Profissional.

#### ➤ **Maturidade para a escolha profissional e produtividade no BBT-Br**

Os trabalhos que basearam as interpretações acerca dos índices de produtividade no BBT, realizados por Achtnich (1991) no contexto suíço na década de 1970, envolveram a análise de grupos com poucas e com muitas escolhas positivas. Porém, as interpretações não eram baseadas em evidências de estudos científicos e sim de sua vasta experiência clínica em processos de Orientação Profissional / Vocacional, sendo imprecisas e oferecendo uma série de possibilidades, muitas vezes contrastantes e contraditórias. Um exemplo disso é o que foi exposto pelo autor sobre a interpretação do alto número de escolhas positivas no teste: para Achtnich isto sinalizaria existência de variados interesses, abertura e amplitude de horizontes profissionais, uma vez que o indivíduo avaliaria, como satisfatórias, grande quantidade e diversidade de possibilidades. Por outro lado, o alto número de escolhas positivas também poderia estar associado à expansão de si, à indeterminação e à falta de confrontação com real, com demasiados interesses superficiais. Também era associado “a pessoas exageradas que não podem restringir-se e que evitam, assim, tomar uma decisão” (ACHTNICH, 1991, p.

178), sugerindo imaturidade para a escolha profissional. Já, um reduzido número de escolhas positivas, nas palavras do autor do BBT, estaria associado a:

- que a pessoa é pouco certa dela, indecisa, prudente e que não quer se deixar delimitar;
  - [...] ela tem uma idéia precisa, uma aspiração profissional determinada da qual não quer se distanciar: como consequência só escolhe fotos que correspondam a essa representação;
  - um número reduzido de escolhas positivas tem como consequência eventual um grande número de escolhas negativas. Neste caso, trata-se de freqüentemente de uma personalidade complexada e neurótica para quem a identificação é difícil ou perturbada, de forma que lhe faltará uma atitude positiva para com uma solução profissional;
  - a pessoa não está, de forma alguma, preparada a se engajar em algo;
  - uma restrição e estreiteza gerais em um universo de interesses estreito e limitado.
- (ACHTNICH, 1991, p. 178)

Deve-se destacar que tais interpretações consideravam o contexto de construção e de aplicação do BBT: a Suíça e outros países europeus das décadas de 1960 e 1970, em que o foco da Orientação Profissional era a avaliação de indivíduos ao final dos estudos primários, em busca de orientação para a escolha de profissões técnicas ou para o seguimento de estudos superiores. Também eram avaliados grupos de estudantes secundários de várias séries e de profissionais de diversas áreas com maior ou menor necessidade de estudo e especialização, tais como: aprendizes de ajustadores mecânicos e de desenho mecânico, conselheiros em orientação, mecânicos de precisão, ferramenteiros, psicólogos, pilotos, instrutores, entre outros.

No manual original do teste (ACHTNICH, 1979 / 1991) o autor critica algumas das práticas desenvolvidas na época, as quais ficavam restritas a avaliar e a atribuir profissões aos indivíduos. Afirmar sua compreensão do aconselhamento em Orientação Profissional como um “processo de desenvolvimento [...] que tem a chance de promover no sujeito um processo de maturação e tomada de consciência” (p. 19). Pode-se dizer que essa afirmação, implicitamente, considera o conceito de maturidade vocacional. Contudo, Achtnich (1991) não define claramente sua concepção geral de maturidade nesse processo, a não ser como resultante do processo de clarificação de certas tendências por parte do indivíduo e uma

escolha ocupacional que inclua a consideração dessas tendências.

Houve tentativas, por parte do autor do BBT, de esboçar um estudo com base nos protocolos de jovens, de ambos os sexos, considerados como maduros e imaturos para uma escolha profissional: 251 meninos tidos como maduros e 127 imaturos e 436 meninas maduras e 257 tidas como imaturas; sem maiores especificações sobre características amostrais específicas (idade, série escolar, forma de aplicação do teste), ou o critério para avaliação de maturidade ou imaturidade para a escolha profissional. Este estudo foi brevemente apresentado no manual original da técnica (ACHTNICH, 1991) na seção em que o autor enumerou alguns dos limites na utilização do BBT. Os resultados analisados e apresentados ficaram restritos à apresentação das porcentagens das fotos mais escolhidas positivamente pelos jovens maduros e imaturos de cada sexo. Suas conclusões e hipóteses referiram-se, principalmente, à escolha de fotos que ele denominou de “fotos de sonhos quiméricos” (p.206) por parte dos jovens imaturos, numa referência às fotos que representam fantasias destes jovens e não possibilidades concretas de realização e nem relações efetivas com as inclinações profissionais.

A partir dessas considerações e da necessidade de maior compreensão sobre dados atuais, no contexto sociocultural brasileiro, resultantes de aplicações individuais em estudantes em fase de escolha ocupacional, e como parte dos objetivos do presente estudo, o primeiro ponto a ser destacado refere-se à comparação estatística (Teste de *Mann-Whitney*,  $p \leq 0,05$ ) dos índices de produtividade no BBT-Br do grupo de alta maturidade para a escolha profissional com os do grupo de baixa maturidade para a escolha profissional. Nesta análise, evidenciou-se a existência de diferenças significativas entre as medidas de escolhas positivas e negativas dos dois grupos (baixa e alta maturidade para a escolha profissional). Os adolescentes de maior maturidade escolheram positivamente um número (médio) maior de fotos do BBT-Br do que os adolescentes de menor maturidade. Em complemento, estes

últimos fizeram o oposto: escolheram negativamente (rejeitaram) um número (médio) maior de fotos em relação aos adolescentes de maior maturidade. Isto demonstra existirem diferenças na escolha das fotos do BBT-Br entre os indivíduos dos dois grupos estudados nesta pesquisa, com características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional.

Assim, a partir deste trabalho foi possível identificar, em relação a adolescentes do último ano do ensino médio público, claras e significativas distinções do número médio de escolhas positivas e de escolhas negativas, com indicadores de alta e baixa maturidade para a escolha profissional. Estes resultados cumprem os objetivos de revisão das hipóteses interpretativas originais do teste BBT em relação às proposições de seu autor. A partir destas atuais evidências é possível afirmar que a produtividade no BBT-Br se altera em decorrência do nível maturidade para a escolha profissional do respondente, o que foi inicialmente proposto por Achtnich em seus complexos achados clínicos (ACHTNICH, 1991).

Torna-se necessário, ainda, complementar essa discussão acerca das diferenças na produtividade no BBT-Br em relação à maturidade para a escolha profissional de adolescentes. Conforme já explicitado anteriormente neste trabalho, dentro da concepção desenvolvimentista da escolha profissional de Super (1963; NEVILL; SUPER, 1988; SUPER *et al.*, 1992), tal etapa corresponde à fase de Exploração, que compreende subtarefas de cristalização, especificação e implementação de uma escolha ocupacional. Retomando os apontamentos de Teixeira, Bardagi e Hutz (2007), a atividade exploratória nesta etapa do desenvolvimento para a escolha profissional, possui o objetivo de desenvolver preferências antes da efetivação de uma decisão profissional e da entrada no mundo do trabalho. Desta forma, a exploração deve ser voltada tanto para o interior quanto para o exterior do indivíduo, englobando comportamentos específicos de busca de informações sobre si mesmo e o mundo circundante, além de possuir um componente atitudinal referente à motivação para se engajar

em atividades exploratórias e mantê-las.

Segundo Taveira (2004, p. 317) a exploração vocacional “é o processo psicológico através do qual os indivíduos obtêm informações e testam hipóteses acerca de si e do meio, para prosseguir objetivos vocacionais”. Assim, reflete uma postura ativa e uma busca consciente de abordar os problemas e as decisões vocacionais. Ampliando o conceito de comportamento exploratório para outros setores da literatura psicológica, esta autora refere que ele tem sido descrito

[...] como um comportamento intrinsecamente motivado, com um papel importante nos processos de aprendizagem e de desenvolvimento humanos. [...] Nessa óptica, muito do comportamento exploratório pode ser auto-determinado e denota uma curiosidade e um interesse intrínseco da pessoa por si própria e pelo meio envolvente. (TAVEIRA, 2004, p. 317)

Na área específica da Orientação de Carreira, as concepções teóricas mais recentes em Psicologia, relacionadas ao tema da conduta exploratória vocacional, complementares às de Super, fazem referência a: atuação, além de respostas em termos sensoriais e cognitivos, de processos simbólicos; atividades de interpretação, recriação de experiências passadas; projeção de experiências (passadas e presentes) para o futuro, por meio de imaginação, fantasia e ensaio cognitivo (TAVEIRA, 2004). Para maior fidelidade à conceituação, recorre-se novamente à citação textual de Taveira (2004, p. 318):

[...] aquilo que melhor caracteriza a exploração é o processo interno de reflexão, os processos de reconstrução e de reorganização de significados sobre a experiência e, não apenas, as manifestações comportamentais de procura e consulta de informações, passíveis de observação. Nesta perspectiva, a exploração vocacional destina-se não só à construção de novo conhecimento, mas também ao teste de hipóteses. Isto é, ao comportamento orientado para a verificação de validade de valores, crenças, expectativas ou hipóteses pessoais, sobre o *self* ou sobre o mundo exterior, com vistas à prossecução de objetivos vocacionais.

Retomando-se os resultados evidenciados neste trabalho em relação à produtividade no BBT-Br, pode-se afirmar que os jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Grupo A), pelo maior número de escolhas positivas e menor número de rejeições, apresentam, de fato, um horizonte mais amplo de escolhas e possibilidades

profissionais. Enquanto isso, os subgrupos de menor maturidade para a escolha profissional (Grupo B) restringiram suas opções profissionais a partir da escolha positiva de um número médio menor de fotos e da rejeição de um número médio maior de imagens. Tais evidências sinalizam para um maior comportamento exploratório da realidade ocupacional e das opções disponíveis por parte dos jovens que apresentaram maiores níveis de maturidade para a escolha profissional (Grupo A), condição necessária para uma decisão profissional mais amadurecida nesse momento da vida.

Pensando-se no procedimento de aplicação do BBT-Br, a consequência mais imediata e direta da maior amplitude de escolhas positivas pelos jovens de alta maturidade, reside no fato de que, como são trabalhadas detalhadamente as fotos que os indivíduos escolheram positivamente, um número maior de fotos nessa categoria possibilita aos jovens maiores chances de explorar e refletir sobre suas escolhas. Analisando os pontos destacados por Taveira (2004) acerca do comportamento exploratório em termos vocacionais, para estes jovens de altos índices de maturidade para a escolha profissional, poder-se-ia considerar que tanto a aplicação do BBT-Br, por suas qualidades projetivas, quanto a reflexão pessoal de cada jovem, e a posterior comunicação e elaboração dos resultados quantitativos e qualitativos em conjunto com o orientador profissional, promoveria aproveitamento mais adequado destes sinais técnicos por parte desses indivíduos de maior maturidade. Isso ocorreria principalmente por características do BBT-Br, que se constitui como um instrumento projetivo de avaliação de inclinações e interesses profissionais e como um método de intervenção que estimula a visualização, o contato e a clarificação de atividades, ambientes, objetos, instrumentos e objetivos profissionais admirados e rejeitados. Desta forma, possibilita o acesso a tendências, inclinações, interesses e conflitos, elementos pessoais nem sempre conscientes, mas freqüentemente atuantes no processo de escolha profissional (ACHTNICH, 1991).

Torna-se importante refletir, também, sobre as implicações do reduzido número médio

de escolhas positivas, como ocorreu nesta pesquisa com os jovens de baixa maturidade para a escolha profissional, para as aplicações individuais realizadas no contexto clínico e educacional em que o BBT-Br geralmente é utilizado. Um número de escolhas positivas baixo ou, em casos-limite, extremamente baixo, prejudica a própria aplicação do BBT-Br, uma vez que são necessários passos de classificação, hierarquização e reflexões acerca das escolhas positivas. Além disso, um número de escolhas positivas inferior a cinco, inviabiliza a escolha das cinco fotos preferidas e a elaboração de uma história, procedimentos finais da aplicação desta técnica projetiva. Outro ponto relevante é que, com números baixos de escolhas positivas, não é possível determinar adequadamente as estruturas de inclinação profissional primária e secundária, elemento básico de análise dos interesses e inclinações do indivíduo. Pode-se dizer, então, que esse quadro prejudicaria tanto as chances de reflexão e exploração pelo jovem de suas tendências, inclinações, interesses, possibilidades de identificação e exploração das características das imagens escolhidas positivamente, quanto a avaliação do orientador profissional sobre esses mesmos elementos. Deste modo, ficariam reduzidas as possibilidades de compreensão mais aprofundada sobre este indivíduo, interferindo no planejamento das estratégias de intervenção em Orientação Profissional.

Ainda nessa perspectiva de identificação de desvios de produtividade no BBT-Br, na análise dos dados brutos dos subgrupos, foram identificadas peculiaridades em relação às normas existentes e vigentes para adolescentes do Ensino Médio. Os indivíduos, de ambos os sexos, com maiores índices de maturidade para a escolha profissional apresentaram a média do número de escolhas positivas e negativas semelhantes aos respectivos parâmetros normativos (JACQUEMIN, 2000; JACQUEMIN *et al.*, 2006). Por outro lado, os resultados tanto dos rapazes quanto das moças de menor maturidade para a escolha profissional obtiveram a média de escolhas positivas inferior ao valor do percentil 25 de seus respectivos grupos normativos, enquanto que a média das escolhas negativas encontra-se no intervalo



entre o percentil 25 e o 75, aproximando-se do percentil 75. Estes resultados reforçam as considerações já expostas e apontam para desvios da produtividade dos indivíduos com menores níveis de maturidade para a escolha profissional, comparativamente em relação às normas vigentes do instrumento BBT-Br.

Outro ponto identificado na análise dos grupos e subgrupos que compuseram a amostra deste estudo foi a ocorrência de uma tendência a reversão do fator M, no subgrupo feminino de baixa maturidade para a escolha profissional (Fem. B). Este fator M é pouco escolhido positivamente, muito escolhido negativamente e é o mais escolhido de forma positiva na estrutura secundária. De maneira geral, segundo Melo-Silva e Jacquemin (2001, p. 309):

[...] indica necessidades pessoais latentes (sombras), que o indivíduo procura socializar na profissão para integrá-las à sua personalidade. Um fator rejeitado, à primeira vista, pode assumir uma significação considerável num segundo plano como fator secundário. É o índice de divergência entre o manifesto e o latente. O sinal de rejeição do fator apresenta-se, mas com ambivalência, significando que o fator (objeto de defesa 'rejeição') procura satisfação substituta e indireta no campo profissional.

A definição de Achtnich (1991) a respeito da reversão desse fator específico - o fator **M** - sugere a necessidade de higiene, a procura por trabalhos limpos e puros. Em última análise, por suas características de ligação com o passado, com a matéria e dificuldade de desvinculação, o autor coloca que a reversão do fator **M** pode ser um indício de depressão.

Por não existirem estudos específicos a respeito da frequência de reversão nos dados normativos brasileiros e nem outros estudos sobre o tema, as interpretações e inferências sobre seus possíveis significados, neste caso, são limitadas, embora com destaque para dois pontos. O primeiro diz respeito à ocorrência deste fenômeno em um subgrupo de baixa maturidade para a escolha profissional, o que pode sinalizar para conflitos entre necessidades manifestas e tendências latentes e que devem ser adequadamente ponderadas e integradas na busca da definição profissional, o que estaria prejudicado nestas jovens tendo em vista o

reduzido comportamento exploratório já evidenciado e discutido anteriormente. O segundo ponto que chama atenção é o fato dessa reversão ter ocorrido em um subgrupo feminino, o que pode apontar para especificidades na vivência dos aspectos mencionados na definição da reversão do fator **M**, específico das jovens do sexo feminino, sugerindo especificidades nas respostas ao BBT-Br em relação ao sexo (o que foi confirmado e será discutido posteriormente). No entanto, os dados não permitem afirmações conclusivas, pois a ocorrência de reversão não foi investigada nos protocolos individuais e as médias dos grupos podem não refletir essas especificidades pessoais de escolhas e de conflitos entre tendências manifestas e latentes.

A partir dos resultados e das considerações apresentadas a respeito da produtividade no BBT-Br e sua relação com os índices de maturidade para a escolha profissional, foi possível testar algumas das hipóteses do autor original do teste (ACHTNICH, 1991) em relação ao alto ou baixo número de escolhas positivas e negativas pelos sujeitos submetidos ao teste. Comprovou-se a associação de maiores índices de maturidade para a escolha profissional com maior número médio de escolhas e menor número médio de rejeições das fotos. Complementarmente a isso, houve a identificação de menor número de escolhas positivas e maior número de rejeições por parte dos jovens de menores índices de maturidade. Estes resultados apontam para a validade do instrumento BBT-Br em termos de identificação de características de maior ou menor maturidade para a escolha profissional, conforme proposto nos objetivos deste trabalho.

➤ **Maturidade para a escolha profissional e as escolhas e as rejeições dos fatores primários e secundários no BBT-Br**

Dando continuidade às análises, foram examinadas possíveis diferenças significativas nas escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br entre os grupos de alta maturidade e de baixa maturidade para a escolha profissional. Desta

forma, emergiram diferenças significativas nas escolhas positivas de três fatores primários (**S**, **V**, **G**) e cinco fatores secundários (**k**, **s**, **v**, **g**, **o**). Em todos os casos, o número médio de escolhas positivas foi significativamente superior e o número médio de escolhas negativas significativamente inferior entre os jovens de alta maturidade para a escolha profissional.

Retomando resumidamente o que já foi detalhado nos resultados, pode-se verificar que os adolescentes do grupo de alta maturidade escolhem positivamente mais fotos e negativamente um número menor de imagens relacionadas ao senso social (fator **S**), à precisão e à objetividade (fator **V**), à pesquisa e à criatividade (fator **G**). Em relação aos fatores secundários, os adolescentes de alta maturidade para a escolha profissional escolheram positivamente mais fotos relacionadas aos fatores: **k** (objetos mais resistentes e ambientes profissionais fisicamente exigentes), **s** (objetos e locais relacionados ao senso social, tanto na vertente da ajuda quanto do dinamismo), **v** (instrumentos de precisão, números, locais fechados e ambientes regrados) **g** (materiais e ambientes de pesquisa e criatividade, locais fechados) e **o** (materiais ligados à oralidade, locais populosos). De maneira semelhante ao que já foi discutido em relação à produtividade, a hipótese interpretativa destes indícios é a de que os jovens com maiores níveis de maturidade para a escolha profissional parecem considerar, em seus processos de escolha profissional, um horizonte mais amplo de interesses e de possibilidades. Isso, associado com maior comportamento exploratório voltado tanto para questões internas, quanto para a realidade ocupacional, os possibilita fazer avaliações mais realistas de suas opções profissionais.

Especificamente em relação a dois dos fatores primários significativamente mais escolhidos pelos jovens de alta maturidade, deve-se ressaltar que Achtnich (1991) dava especial ênfase à importância do fator **V** na vida cotidiana, nomeando-o como “fator universal” (p.108). De acordo com este autor, o fator **V** permite adaptação do indivíduo à realidade, clareza de pensamento, estabilidade e capacidade de realização, desde que a pessoa

não se perca em excessivos detalhes. O autor também considerava como muito positiva a associação dos fatores **G** e **V** em um protocolo, fazendo ressalvas à frequência de ocorrência, ou seja, à ordem desses fatores na estrutura de inclinação positiva primária. Segundo Achnich (1991, p.114) “o pareamento dos fatores **V G** vai no sentido de uma atividade lógica abstrata, que necessita às vezes da imaginação e da riqueza de idéias”. Por outro lado, o pareamento **G V** possibilita que a capacidade de inspiração, criatividade e concepção de projetos seja levada à frente e colocada em prática de maneira refletida e organizada: “o que pode ser o espírito se ele fica sem **V** – sem o rigor necessário para realizar uma concepção, uma composição, uma obra de arte” (p.118). Estas considerações sinalizariam capacidades destes adolescentes para a concepção e a realização de projetos para o futuro, favorecendo o engajamento nos estudos e no trabalho.

Com relação às escolhas negativas dos fatores primários e secundários, foi identificado que os adolescentes de baixa maturidade rejeitaram significativamente mais do que o grupo de alta maturidade: quatro dos oito fatores primários (**S, Z, V, G**) e seis dos oito fatores secundários (**s, z, v, g, m, o**). Sintetizando-se tais resultados, os adolescentes de menores níveis de maturidade para a escolha profissional rejeitaram mais atividades relacionadas: ao senso social, à ajuda e ao dinamismo (fator **S**); à precisão e à objetividade (fator **V**), à pesquisa e à criatividade (fator **G**); e atividades de exposição pessoal, ligadas às artes e à estética e ao reconhecimento pessoal (fator **Z**). Em termos secundários, há maior rejeição de: objetos e locais relacionados ao senso social, tanto na vertente da ajuda quanto do dinamismo (fator **s**); objetos e ambientes relacionados ao *status*, à estética e à arte (fator **z**); instrumentos de precisão, números, locais fechados e ambientes regrados (fator **v**); materiais e ambientes de pesquisa e criatividade, locais fechados (fator **g**); materiais e ambientes relacionados ao fator **M**, por exemplo, substâncias, sujeira / limpeza, objetos antigos (fator **m**); e materiais ligados à oralidade, locais populosos (fator **o**).

Além das considerações já expostas a respeito da importância da combinação fatorial **V G**, fatores que estão entre os significativamente mais rejeitados pelos adolescentes de baixa maturidade e que, portanto, possivelmente indicam menor integração entre os elementos racionais e intelectuais (fator **V**) e os elementos criativos e de inspiração (fator **G**) entre esses jovens, há na composição teórica de Achnich (1991) o estabelecimento de relações entre aquilo que é rejeitado (principalmente se é totalmente rejeitado), em termos dos fatores primários do BBT-Br, e os mecanismos defensivos e formações reacionais do indivíduo. Considerando-se a significativa rejeição dos fatores **S**, **Z**, **V** e **G** pelos jovens de baixa maturidade, em relação aos de alta maturidade, a seguir serão expostas as principais idéias do idealizador e autor do BBT em relação às escolhas negativas desses fatores específicos (ACHTNICH, 1991).

No caso da rejeição do fator **S**, em sua vertente **Sh**, estaria sinalizando mecanismos de defesa contra a organização e a ajuda social, manifestos por sentimentos e comportamentos de oposição aos contatos. Na vertente **Se**, a defesa seria dirigida contra o temor e a tomada excessiva de grandes riscos, e geraria manifestações reacionais de necessidade de proteção e ansiedade. No caso do fator **Z**, a defesa ocorreria em relação ao impulso a mostrar-se e ao exibicionismo, enquanto que a o efeito dessa defesa seria a vergonha, o querer esconder-se. Em relação ao fator **V**, as defesas seriam mobilizadas contra a adaptação, a limitação e a restrição e a manifestação comportamental mostrar-se-ia em condutas inadaptadas e distúrbios de aprendizagem. Por último, as defesas manifestadas com a forte rejeição do fator **G**, seriam dirigidas contra elementos considerados mais “espirituais” em sua associação à imaginação, à criação, à falta de limitações e à originalidade. Desta forma, as manifestações reacionais expressar-se-iam em sentimentos de inferioridade e inveja.

Essas questões levantadas a partir da análise dos fatores do BBT-Br significativamente mais rejeitados pelos adolescentes de baixa maturidade para a escolha profissional, não

encontram possibilidade de aprofundamento interpretativo numa perspectiva desenvolvimentista. Deve-se recorrer, portanto, a informações da literatura científica de base psicodinâmica, como as proposições de Bohoslavsky (1977/1998), que também concebe a etapa da escolha profissional pelo adolescente como um momento de exploração. Nessa fase, há diversas tarefas a serem cumpridas pelos jovens em termos de: conscientização e elaboração de conflitos, ansiedades, lutos, sentimentos (tristeza, culpa, inferioridade, solidão, entre outros), idealizações, vínculos estabelecidos com pessoas e ocupações significativas.

O processo de amadurecimento do jovem em busca da efetivação de uma escolha profissional e do desenvolvimento de uma identidade profissional, dentro dessa perspectiva, passa por uma série de situações relativas à percepção que o adolescente tem daquilo que vai explorar e daquilo com que pode contar para a tarefa. As quatro situações são denominadas de: predilemática, dilemática, problemática, de resolução; e apresentam características próprias, segundo ansiedades mobilizadas, o tipo de conflitos vivenciado e os mecanismos defensivos evidenciados. De acordo com Bohoslavsky (1977/1998) uma escolha não ajustada é aquela em que os conflitos não são elaborados e resolvidos, mas controlados ou negados. Nesse caso, o mundo interior não é examinado pelo jovem, que acaba por adiar essa exploração. A respeito da maturidade na escolha profissional e do ajustamento dessa escolha, esse autor define que:

Uma escolha madura é uma escolha que depende da elaboração dos conflitos e não de sua negação. É uma escolha que se baseia na possibilidade do adolescente passar de um uso defensivo das identificações a um uso instrumental delas, ao conseguir identificar-se com seus próprios gostos, interesses, aspirações, etc., e identificar o mundo exterior, as profissões, as ocupações, etc. [...]  
[...] Uma escolha ajustada é uma escolha na qual o autocontrole permite que o adolescente faça coincidir seus gostos e capacidades com as oportunidades exteriores, faça um balanço ou síntese, que pode ser defensivo. (BOHOSLAVSKY, 1977/1998, p. 66)

Reconhecendo a existência e a forte interferência de conflitos e mecanismos defensivos nos processos de decisão profissional, Nascimento (2007) argumenta que a teoria e a técnica psicanalítica podem auxiliar na compreensão das escolhas quando os mecanismos de

defesa não estão sendo suficientes para elaborar determinados conflitos da esfera inconsciente, gerando ansiedade e dificuldade de decisão. Com base nesta possibilidade e comparando-se as defesas e manifestações reacionais identificadas por Achtnich (1991) quando há forte rejeição dos fatores do BBT, com as colocações de Bohoslavsky (1977/1998) em relação aos conflitos e defesas presentes em uma escolha imatura, pode-se pensar, a partir das diferenças estatísticas identificadas nas escolhas dos fatores primários citados, que os indivíduos de baixa maturidade para a escolha profissional vivenciam, em seus processos de desenvolvimento vocacional, situações de conflito psíquico que necessitam de intervenção de profissionais, muitas vezes ultrapassando o processo de Orientação Vocacional para sua adequada e efetiva resolução. Achtnich (1991) também reconhecia, em sua prática e nas pesquisas com o BBT que a imaturidade para a escolha profissional poderia ser um elemento de dificuldade no uso do instrumento na Orientação Profissional de indivíduos com tais características. Segundo ele, o aconselhamento seria prematuro, sendo necessário “recorrer a medidas particulares, tais como informações complementares ou uma ajuda psicopedagógica, para favorecer a maturação” (ACHTNICH, 1991, p. 204).

Dizer que os jovens com menor maturidade para a escolha profissional possivelmente vivenciem situações conflitivas em termos de mecanismos defensivos, com dificuldades de resolução, não significa afirmar que estes são mais conflituosos ou mais “problemáticos” que os com maior maturidade para essa escolha. Na realidade, todos esses jovens avaliados, por estarem no período da adolescência, estão em um momento delicado de suas trajetórias de desenvolvimento, em que muitas mudanças ocorrem (físicas, psíquicas, nos relacionamentos afetivos, nos papéis familiares e sociais) e além dessas mudanças, há conflitos, e apesar desses conflitos, várias escolhas devem ser feitas, entre elas a profissional (ERIKSON, 1968 / 1987; ABERASTURY; KNOBEL, 1981; LEVISKY, 1998). O que se pode afirmar é que, dentro desse processo, há indivíduos em diferentes etapas de desenvolvimento e de resolução dessas

questões. Isto se refletiria na maneira como consideram suas características pessoais e suas possibilidades ocupacionais (comportamento exploratório, inclusive diante do BBT-Br), elaborando ou não conflitos que impedem ou influenciam suas escolhas profissionais.

Concluindo-se esta análise e discussão acerca das diferenças significativas entre as escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br de adolescentes de alta e de baixa maturidade para a escolha profissional, foi possível identificar que os adolescentes de maiores índices de maturidade escolhem positivamente mais e rejeitam menos fatores desta técnica projetiva. Este comportamento pode ser compreendido como favorecedor de adaptação e de flexibilidade em suas escolhas profissionais, o que se refletirá em suas oportunidades futuras de estudos e de trabalho. Por outro lado, os jovens de menores índices de maturidade parecem apresentar, em sua restrição e forte rejeição de alguns fatores do BBT-Br, elementos conflituosos que necessitarão ser elaborados para seu amadurecimento em termos pessoais e vocacionais. Estes indícios mostram ser possível afirmar que o BBT-Br constitui-se em um instrumento válido em termos de possibilitar a diferenciação das respostas de jovens com maior ou com menor maturidade para a escolha profissional.

➤ **Maturidade para a escolha profissional, estruturas de inclinação no BBT-Br e fotos mais escolhidas e mais rejeitadas**

Outro ponto analisado neste estudo é uma das concepções fundamentais de Achnich (1991) dentro do instrumento BBT-Br: as estruturas de inclinação profissional. Segundo esse autor, a partir da representação gráfica da ordem de ocorrência dos oito fatores do BBT em termos de suas frequências, em valores decrescentes, é possível determinar as: séries de fatores primários e secundários, positivas e negativas. Estas estruturas representariam as inclinações motivacionais, sendo resultado das combinações múltiplas entre os oito fatores, a partir da preponderância de uma ou outra tendência. Estes indicadores trariam evidências



sobre “um princípio interno que influencia nossos comportamentos de escolha e dá as diretivas afirmativas e negativas na competição das motivações” (ACHTNICH, 1991, p.11)

Cabe destacar que, na concepção teórica de Achtnich (1991), especial ênfase foi dada à *ordem das escolhas* dos fatores primários do perfil de interesses do indivíduo. Os fatores iniciais dessa estrutura de inclinação (mais freqüentemente escolhidos pelo indivíduo) são denominados de *fatores principais*. Os fatores escolhidos com freqüência um pouco inferior são denominados de *fatores acessórios (ou intermediários)* e aqueles que se situam no final do perfil são os *fatores terminais*. O autor assinala que essa mesma nomenclatura deve ser utilizada para análise de resultados de grupos de indivíduos.

Numa tentativa de aprofundar o estudo das estruturas de inclinação profissional, tendo-se como base as características dos grupos e subgrupos comparados neste estudo (em função de suas características contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional), foram analisadas as estruturas de inclinação profissional evidenciadas neste estudo em relação a seus respectivos dados normativos (JACQUEMIN *et al.*, 2006; JACQUEMIN, 2000). Foram consideradas e visualmente comparadas as estruturas primárias positivas, em relação aos subgrupos femininos e masculinos de adolescentes deste estudo.

Conforme descrito no manual do BBT-Br Feminino (JACQUEMIN *et al.*, 2006), o interesse do grupo normativo pelo fator **S**, especialmente em sua vertente **Sh**, indica forte interesse por atividades onde possa ser satisfeita a necessidade de lidar com o outro, ajudá-lo e dele cuidar. O fator **O** (especificamente **Or**), também fortemente presente nas referidas normas, sinaliza, por sua vez, a necessidade de comunicação, interação e contato com o outro por meio da fala. Assim, pode-se pensar que as atividades de auxílio e cuidado com o outro, no grupo normativo feminino, estão relacionadas predominantemente com atividades em que ocorra o contato ocorra pela fala e comunicação com indivíduos ou grupos.

Entre as adolescentes do sexo feminino do atual estudo e que apresentaram sinais de

alta maturidade para a escolha profissional, verifica-se que o fator mais freqüentemente escolhido positivamente por este subgrupo é o fator **S** (senso social). Este é um dos fatores principais da estrutura de inclinação primária positiva do grupo normativo feminino. Por sua vez, o fator mais freqüentemente escolhido como positivo pelas moças de baixa maturidade para a escolha profissional – o fator **O** (oralidade) – é também um dos fatores principais do grupo normativo feminino. Tais correspondências indicam algumas semelhanças das escolhas positivas destes subgrupos em relação ao grupo normativo, mas apontam para combinações fatoriais diferentes, o que resulta em organizações de necessidades distintas atuando nas escolhas profissionais destas adolescentes.

No caso do subgrupo feminino de alta maturidade para a escolha profissional, a combinação fatorial **S** (predominantemente **Sh**) e **G** indica interesses por atividades sociais, de cuidado e de auxílio ao outro (também presente no grupo normativo feminino), aliadas ao interesse pelo estudo, reflexão, pesquisa, criatividade e imaginação. Já no caso do subgrupo feminino de baixa maturidade para a escolha profissional, a combinação fatorial **O** (**Or**) e **Z**, indica que os interesses dessas adolescentes estão voltados para a comunicação e o contato com o outro por meio da fala (fator **O**), como no grupo normativo, mas associados a atividades nas quais se lida com a beleza e a apresentação de si mesmo e dos produtos de seu trabalho (fator **Z**). Como se trata de um grupo de jovens com menores índices de maturidade para a escolha profissional, é possível que as escolhas dessas jovens estejam, ainda, permeadas por fantasias e idealizações, principalmente em relação a atividades da área artística, freqüentemente valorizada pela expectativa de reconhecimento social nela implícito.

Estas ponderações podem ser fortalecidas ao se analisar as fotos mais escolhidas positivamente pelas jovens, o que já foi exposto e detalhado nos resultados, mas será aqui retomado em seus pontos de elucidação das estruturas primárias destas adolescentes de alta e de baixa maturidade. As imagens mais freqüentemente escolhidas, de modo positivo, por cada

subgrupo permitem informações relativas aos aspectos da identidade profissional destas adolescentes, em termos de expectativas de papéis profissionais a serem exercidos futuramente. Serão retomadas, aqui, as imagens mais freqüentemente escolhidas e que foram consideradas específicas de cada subgrupo (não sendo incluídas como as mais escolhidas positivamente pelo subgrupo contrastante na maturidade para a escolha profissional e nem pelo grupo normativo de JACQUEMIN *et al.*, 2006).

Assim, as fotos mais freqüentes e específicas das escolhas positivas das jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional, são: *Cooperante ao desenvolvimento* (73 – S's), *Musicoterapeuta* (17 – Ws), *Violinista* (06 – Gw) e *Professora de Piano* (67 – V'w). Em relação às jovens de menores índices de maturidade para a escolha profissional, as fotos mais freqüentemente escolhidas e específicas deste subgrupo são: *Massagista / Fisioterapeuta* (09 – Wk), *Florista* (04 – Zw), *Bailarina* (74 – Z's), *Padeira / Pasteleira* (56 – Om).

A comparação destas imagens mais freqüentemente escolhidas (especificamente por cada um dos subgrupos femininos) permite identificar que as jovens de alta maturidade incluem em suas imagens de identificação profissional atividades ligadas à ajuda e ao cuidado com o outro e atividades artísticas musicais. Em todas estas atividades, de alguma forma, estão incluídas a sensibilidade e a disponibilidade. Também é interessante notar que, no contexto sócio-cultural brasileiro, estas fotos representam profissões em que são necessários estudos superiores ou mais aprofundados, exigindo dedicação à formação acadêmica antes da efetiva inserção profissional.

As imagens mais freqüentemente escolhidas de modo específico pelas moças de baixa maturidade também, de certa forma, incluem a sensibilidade, mas com maior associação a aspectos estéticos e artísticos. Com exceção da *Bailarina*, que exige anos de estudos e aperfeiçoamentos, e de uma das representações possíveis da foto 09, a *Fisioterapeuta*, que

exige formação em nível superior; as demais imagens de maior identificação específicas destas jovens de menor maturidade para a escolha profissional necessitam de menor dedicação à formação acadêmica ou não exigem formação específica. É possível pensar que algumas dessas imagens estão relacionadas à busca de satisfação imediata de necessidades voltadas para as próprias adolescentes, como lidar com flores, dançar e preparar alimentos ou cozinhar, podendo ser esta uma marca de menor maturidade para a escolha profissional.

É importante destacar, também, que na prática clínica e de supervisão de processos de Orientação Profissional, pode-se frequentemente notar que jovens de menor maturidade para a escolha profissional escolhem a foto 09 / *Wk – Massagista / Fisioterapeuta*, na verdade identificando-se como a cliente e não com a profissional representada na foto. Tendem a justificar esta escolha pelo fato de ser agradável receber uma massagem, ou seja, pela natureza da gratificação imediata da necessidade de afago e de cuidados pessoais.

A partir de agora será examinada a produção dos subgrupos de adolescentes do sexo masculino, em comparação com os dados normativos de Jacquemin (2000). Pode-se notar que os três fatores **S**, **G** e **V** compõem o início das estruturas de inclinação positivas primárias, diferindo apenas em relação à frequência de ocorrência e, portanto, em relação à ordem na estrutura primária positiva. No grupo normativo masculino, como as frequências médias estão muito próximas, será considerada a combinação **S<sub>3,1</sub>** (tanto **Sh** quanto **Se**), **G<sub>3,1</sub>** e **V<sub>3,0</sub>**. Segundo o manual (JACQUEMIN, 2000) essa combinação fatorial sugere que “a necessidade de ajudar (**Sh**), o dinamismo e a energia (**Se**), a imaginação criadora e a intuição (**G**), a razão, a lógica e a objetividade (**V**) são considerados importantes pelos jovens na escolha da profissão” (p.23).

Os fatores **V** e **G** constituem a combinação fatorial principal dos jovens de alta maturidade para a escolha profissional, considerada muito favorável para o engajamento no trabalho e boas perspectivas de sucesso em diversas atividades profissionais. Este perfil

motivacional reúne atividades lógicas e abstratas (fator **V**) e a imaginação, a criatividade e a riqueza de idéias (fator **G**). Apesar de maior restrição em termos das frequências médias de escolhas dos fatores, a combinação fatorial do grupo masculino de baixa maturidade, **G** e **S** (tanto **Sh**, quanto **Se**), indica interesse prioritário por atividades em que esteja presente a imaginação e a criatividade (fator **G**), relacionadas ao senso social (nas vertentes tanto da ajuda e do cuidado ao outro; quanto do dinamismo, da necessidade de movimento e da energia).

Serão também analisadas as fotos mais escolhidas específicas por cada subgrupo e que também não estão entre as mais frequentemente escolhidas de modo positivo no grupo normativo de Jacquemin (2000). As fotos mais escolhidas específicas dos adolescentes do sexo masculino de alta maturidade são: *Empresários em Reunião* (95 – V'o), *Homem de Negócios* (61 – Vo), *Engenheiro Elétrico* (76 – G's) e *Massagista* (09 – Wk). Estas imagens refletem os fatores principais da estrutura primária positiva desse grupo e representam imagens de profissionais em situação de comando e de responsabilidade. As três primeiras destas fotos, no contexto sócio-cultural brasileiro, exigem longa dedicação aos estudos superiores, atualização constante e dedicação à busca de inserção no mercado profissional. Pode-se pensar, ainda, que a alta frequência de escolhas da foto 09 (pareamento fatorial Wk) talvez não sinalize especificamente para a escolha pela profissão de massagista, mas para a busca de integração entre aspectos de sensibilidade (**W**) com elementos de agressividade e de força física (**K**) por estes jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional.

Já o subgrupo masculino de baixa maturidade tem seis imagens específicas entre as mais escolhidas de modo positivo: *Jardineiro* (23 – Ms), *Artista / Pintor* (80 – G'z), *Técnico de TV* (45 – Vg), *Cozinheiro* (24 – Os), *Professor* (81 – S'v) e *Compositor* (68 – G'w). Algumas dessas imagens de identificação profissional refletem a valorização e a busca de satisfação de aspirações artísticas (fotos 80 e 68), as quais não necessariamente consideram

questões relevantes acerca do mercado de trabalho, como a formação acadêmica necessária, as possibilidades e as dificuldades de inserção profissional. Pode-se pensar que a procura por atividades técnicas (foto 45) e a inclusão da situação de ajuda no contexto educacional (foto 81), sejam pontos positivos e promissores nas futuras escolhas profissionais destes jovens.

A partir da análise e discussão dos resultados no BBT-Br relativos às estruturas de inclinação primária positiva dos subgrupos estudados e às imagens profissionais de identificação específicas de cada subgrupo neste estudo, foi possível identificar diferenças entre os jovens de maiores índices de maturidade para a escolha profissional e aqueles de menores índices de maturidade para a escolha profissional. Estas evidências apontam para a sensibilidade do BBT-Br em discriminar estes grupos a partir de indicadores de natureza mais qualitativa do BBT-Br, além daqueles quantitativos já expostos e analisados estatisticamente (produtividade e escolha dos fatores). Assim, também a partir desta análise, confirmam-se evidências de validade desta técnica projetiva de avaliação dos interesses e inclinações profissionais no tocante a suas possibilidades de identificação de sinais de maior ou de menor maturidade para a escolha profissional.

➤ **Escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br em função da variável sexo**

Previamente à retomada dos resultados e a discussão de suas evidências no presente estudo em relação às possíveis diferenças nas escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, são necessárias algumas considerações importantes em relação às versões masculina e feminina, adaptadas ao contexto brasileiro, deste instrumento projetivo. Conforme exposto por Okino et al (2003), durante o processo de adaptação do BBT ao Brasil, ambas as versões do instrumento passaram por rigorosos procedimentos de avaliação quanto à representação dos fatores primários propostos por

Achtnich (1991), incluindo a composição de novas fotos representativas dos fatores não confirmados inicialmente no teste. Porém, deve-se destacar que ainda não existem estudos brasileiros a respeito da equivalência entre as duas versões do BBT-Br e, portanto, deve-se considerar, neste momento, se possíveis diferenças evidenciadas em função do sexo são relativas a questões de gênero ou se podem estar relacionadas às questões técnicas dos instrumentos. Na verdade esta consideração extrapola as possibilidades de informação dos atuais resultados, devendo ser foco específico de investigações futuras, porém aqui precisa ser citada como ponto necessário de reflexão.

Durante o delineamento e o desenvolvimento deste trabalho, houve o cuidado técnico, ético e metodológico de aplicação das respectivas versões do BBT-Br nos participantes: Feminina (JACQUEMIN *et al.*, 2006) nas moças e Masculina (JACQUEMIN, 2000) nos rapazes. Nas comparações estatísticas realizadas com o objetivo de identificar diferenças em função da variável sexo nas escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, independentemente do nível de maturidade para a escolha profissional dos adolescentes, foram identificadas várias diferenças significativas. Isto apontou para a especificidade na escolha de alguns fatores primários e secundários do BBT-Br em função do sexo dos adolescentes.

Em relação aos fatores primários, identificou-se que os fatores **W** (sensibilidade, disponibilidade, estar a serviço do outro), **Z** (exposição pessoal, valorização da estética e das artes) e **O** (atividades ligadas à oralidade: falar e nutrir) foram mais escolhidos pelas adolescentes do sexo feminino. Por sua vez, os fatores **W**, **Z** e **M** (contato com a matéria, com substâncias e com o passado) foram mais rejeitados pelos adolescentes do sexo masculino e, por fim, o fator **M** apresentou maior neutralidade pelo grupo feminino de adolescentes. Em relação aos fatores secundários, os fatores **w** (materiais e ambientes delicados e suaves) e **m** (materiais e ambientes relacionados ao fator **M**, por exemplo, substâncias, sujeira / limpeza,

objetos antigos) foram mais freqüentemente escolhidos positivamente pelas moças; e o fator **w**, mais freqüentemente rejeitado pelos rapazes.

No caso de maior número de escolhas positivas pelas moças e maior rejeição dos rapazes pelos fatores **W** e **w**, pode-se pensar que estes resultados refletem expectativas sócio-culturais em relação ao gênero, atribuindo às mulheres maior sensibilidade e disponibilidade ao outro. A alta rejeição deste fator pelos adolescentes do sexo masculino é algo esperado dentro desta cultura atual, refletindo maior distanciamento destes aspectos da sensibilidade afetiva.

Em relação ao fator **Z**, ocorreu fenômeno semelhante ao do fator **W**, podendo-se pensar na valorização atual da estética e de certos padrões de beleza (muito difundidos nos meios de comunicação), exigidos das mulheres, o que fica, aparentemente, mais distante do mundo masculino. A maior escolha positiva das moças pelo fator **O** também pode sugerir especificidades das expectativas sócio-culturais contemporâneas associadas ao sexo feminino, sinalizando disposição positiva para atividades relacionadas à oralidade e que comumente são associadas à esfera feminina: comunicar, interagir, falar (**Or**) e alimentar, cozinhar, nutrir (**On**).

Procurando-se maior compreensão destes resultados e seu respaldo na literatura científica sobre o tema, recorreu-se ao trabalho de Lassance e Magalhães (1997), em que argumentam sobre os papéis sociais mais freqüentemente atribuídos aos gêneros e a escolha profissional. Esses autores retomam, inicialmente, influências e construções históricas, culturais e sociais, as quais geraram naturalizações dos papéis femininos e masculinos. Enquanto as mulheres sempre tiveram uma representação social de proximidade com a esfera privada e com a natureza, sendo as responsáveis por gerar, alimentar e socializar os filhos; em contrapartida, os papéis dos homens envolveram representações sociais ligadas à esfera pública, às transformações e à cultura, distanciando-se dos papéis femininos.



Estas representações e expectativas de papéis sociais têm suas repercussões no processo de socialização de meninos e meninas, e acabam por gerar implicações sobre as escolhas profissionais dos jovens e sobre sua inserção profissional. Além disso, refletem-se nas relações de gênero expressas nos relacionamentos, nos papéis familiares assumidos e nas expectativas profissionais almeçadas, podendo exercer limitação no processo de escolhas. De acordo com Lassance e Magalhães (1997), as meninas são estimuladas a serem confiáveis, obedientes, honestas, comportadas, calorosas, amorosas, tornarem-se boas mães e donas de casa. Também ficam com a tarefa de conciliar o trabalho fora de casa com tarefas domésticas e com cuidado de filhos, podendo gerar, nas mulheres, dificuldades em superar normas sociais que as dirigem para atividades profissionais culturalmente desvalorizadas. Nos meninos, por sua vez, são valorizados: competição, autonomia, controle das expressões afetivas, autoconfiança, ambição, racionalidade e objetividade. Assim, é esperado dos homens que na vida, pelo próprio esforço, sejam independentes e provedores, assumindo o trabalho como obrigação moral e responsabilidade vitalícia.

Partindo-se dessas considerações acerca das diferenças na socialização de meninos e meninas e das expectativas de papéis sociais, familiares, culturais e profissionais em relação ao gênero, é possível voltar a alguns resultados da presente pesquisa evidenciados na comparação entre as escolhas dos fatores pelos jovens do sexo masculino e do sexo feminino, buscando-se maior compreensão acerca de fenômeno ocorrido especificamente em relação ao fator **M**. Primeiramente é preciso lembrar que este fator está entre os mais rejeitados em todos os grupos e subgrupos da amostra e também nos grupos normativos masculino (JACQUEMIN, 2000) e feminino (JACQUEMIN *et al.*, 2006) e está relacionado a atividades manuais frequentemente desvalorizadas no contexto sociocultural brasileiro. Na comparação das escolhas positivas, negativas e neutras desse fator entre os rapazes e as moças da amostra, identificou-se que por parte dos rapazes, houve forte rejeição tanto em termos primários (**M**),

quanto em termos secundários (**m**). Já as moças apresentaram maior escolha do que os rapazes pelo fator secundário **m** e maior neutralidade em relação ao fator primário **M**. Buscando-se maior elucidação dessas evidências, torna-se necessária retomar algumas definições, segundo Achtnich (1991) desse complexo fator do BBT-Br. Suas atividades são prioritariamente relacionadas a: constância, rotina, limpeza, higiene e asseio; voltadas para aspectos materiais e concretos. Os materiais de trabalho incluem substâncias variadas, como: terra, argila, tinta, sabão, produtos detergentes e químicos. Assim, os rapazes rejeitaram mais que as moças o contato com tais atividades e materiais, enquanto que as moças aceitaram mais que os rapazes o contato com os materiais do fator **m**, mas sinalizaram maior neutralidade em relação às atividades relacionadas ao fator **M**. Uma interpretação possível é a de que este fenômeno pode estar associado, não à rejeição e nem à preferência, mas à tentativa de evitação da rotina da limpeza e da organização doméstica, tarefas fortemente atribuídas aos papéis sociais femininos.

A partir dessas evidências é importante refletir a respeito de algumas considerações e pesquisas contemporâneas acerca das relações de gênero e dos papéis sociais, sobretudo em relação às atividades domésticas. Mesmo com as transformações sociais e culturais advindas da revolução feminista na década de 1960 e 1970, das transformações tecnológicas e das mudanças no mundo e no mercado de trabalho, estudos recentes (BRUSCHINI, 2006; 2007) sobre trabalho e gênero no Brasil, com base em dados sócio-demográficos nacionais nos períodos de 1995 a 2005 apontam que:

Em relação ao perfil das trabalhadoras, de um lado elas se tornam mais velhas, casadas e mães – o que revela uma nova identidade feminina, voltada tanto para o trabalho quanto para a família –, de outro, permanecem as responsabilidades das mulheres pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e outros familiares – o que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais, que sobrecarregam as novas trabalhadoras, principalmente as que são mães de filhos pequenos, em virtude do tempo consumido em seus cuidados, como analisamos em artigo recente sobre o trabalho doméstico (BRUSCHINI, 2007, p. 538)

Em relação ao papel dos homens nas tarefas domésticas, Bruschini (2007) aponta que

embora ainda seja reduzida sua participação em número de horas, se comparada ao tempo gasto pelas mulheres nos afazeres domésticos, a presença dos homens nessas tarefas não pode ser desprezada, uma vez que aumentou muito no período considerado. Por outro lado, a autora cita pesquisas que analisaram a divisão sexual das atividades domésticas em profundidade e chama a atenção para o envolvimento dos homens em tarefas domésticas de maneira bastante seletiva. Em pesquisa realizada pela própria autora, na década de 1990, com famílias de classe média e média baixa na cidade de São Paulo, foi identificado que os companheiros partilham com as mulheres os encargos domésticos apenas em atividades específicas, de manutenção ou de conserto, eventualmente, e com objetivo de ajuda ou cooperação. A análise de Bruschini a respeito de outras pesquisas nessa área mostrou que os homens, independente da classe social de origem, se envolvem, em oposição às atividades manuais ou rotineiras (lavar a roupa, limpar a casa), preferencialmente, em: atividades interativas (como cuidar dos filhos); situações que envolvem interseção entre o espaço público e o privado (por exemplo, fazer compras ou levar os filhos ao médico); atividades intelectuais (como ajudar os filhos nos deveres escolares) ou em tarefas domésticas valorizadas (por exemplo, atividades culinárias mais sofisticadas).

Esta referida seletividade das tarefas já se encontra presente na adolescência, e mesmo antes disso, nos processos de socialização de meninos e meninas. De acordo com Traverso-Yépez e Pinheiro (2005, p. 149), os papéis sociais e “a hierarquização de gênero perpassa tempos e rotinas, jogos e brincadeiras, perspectivas e projetos de futuro, reproduzindo os papéis de gênero vigentes no grupo social ao qual pertencem os sujeitos implicados”. Ao discutir a socialização de gênero e a adolescência, as mesmas autoras apontam que estas diferenças de gênero são intensas nos hábitos, nas rotinas e na vida social de adolescentes. Em pesquisa realizada com 205 adolescentes na cidade de Natal (RN), foi identificado que a quase totalidade (aproximadamente 90%) das adolescentes entrevistadas colaboravam com a

execução dos trabalhos domésticos, enquanto que menos de 40% dos meninos colaboravam e, quando o faziam, era em função de tarefas mais específicas envolvendo força física.

Desta forma, a partir da comparação entre as respostas ao BBT-Br dos grupos de adolescentes do sexo masculino e do sexo feminino que participaram desta pesquisa, foi possível identificar diferenças nas escolhas e positivas, negativas e neutras de alguns fatores primários e secundários, cuja associação parece estar associada às diferenças de características e expectativas de papéis de gênero presentes na sociedade brasileira contemporânea. Entre tais características e expectativas destacaram-se a proximidade das moças e o distanciamento dos rapazes da sensibilidade e da valorização do contato com o outro; e de questões estéticas e artísticas. As atividades de comunicar, interagir, falar, alimentar, cozinhar e nutrir também ficaram relacionadas ao feminino, ao passo que foi forte a rejeição dos rapazes por atividades relacionadas à rotina doméstica de organização e de limpeza.

Conforme já destacado, estas considerações em relação às diferenças evidenciadas entre os sexos deverão ser foco de estudo sistemático, sobretudo centrado na investigação da pressuposta equivalência entre as formas masculina e feminina do BBT-Br. Também a investigação destas diferenças entre os sexos nas respostas ao BBT-Br em amostras maiores e com características mais abrangentes em termos de faixa etária, série do ensino médio, origem escolar, situação econômico-social faz-se relevante para se tentar compreender adequadamente o complexo fenômeno das escolhas e das preferências profissionais e ocupacionais de adolescentes.

#### ➤ **Algumas conclusões sobre a maturidade para a escolha profissional e os indicadores no BBT-Br**

Retomando-se os objetivos iniciais propostos neste trabalho, relativos à tentativa de identificação de informações do BBT-Br associadas à alta ou baixa maturidade para a escolha

profissional e suas respectivas interpretações, pode-se chegar a algumas evidências empíricas relevantes. Neste sentido, pode-se apontar que os adolescentes de maiores índices de maturidade para a escolha profissional mostraram maior número de escolhas positivas e menor número de escolhas negativas no BBT-Br, apresentando-se, portanto, mais abertos às possibilidades profissionais e mais dispostos e envolvidos no comportamento exploratório necessário nesta etapa do desenvolvimento vocacional. Além disso, escolheram significativamente mais e rejeitaram menos determinados fatores, especificamente relacionados com promissoras possibilidades de envolvimento em atividades sociais, unindo clareza, objetividade e organização à criatividade e flexibilidade. Seus resultados aproximaram-se dos dados normativos de adolescentes obtidos nas padronizações originais do BBT-Br, suas estruturas de inclinação foram coerentes e as imagens mais freqüentemente escolhidas também reforçaram aspirações profissionais positivas e concretizáveis.

Por outro lado, os adolescentes de menores índices de maturidade para a escolha profissional demonstraram restringir demasiadamente seu campo de exploração e, conseqüentemente, de opções, uma vez que escolheram positivamente pequeno número de fotos e rejeitaram muitas imagens do BBT-Br. Complementarmente, os resultados destes jovens de menor maturidade distanciaram-se dos dados normativos brasileiros para o instrumento. Entre as imagens profissionais mais freqüentemente escolhidas positivamente por eles houve elementos sinalizadores de idealização, de menores pretensões em termos de estudos e aspirações profissionais. Estes adolescentes também rejeitaram mais quatro dos oito fatores desta técnica projetiva, revelando pouca disponibilidade para o engajamento em atividades relacionadas ao senso social; à racionalidade e organização; à criatividade e imaginação; à exposição pessoal. Estes dados tendem a sugerir limitação de suas opções e possibilidades de escolha e de atuação profissional. Além disso, um número muito grande de

escolhas negativas destes fatores confirma a hipótese de Achtnich (1991) a respeito da dificuldade de escolha.

Desta forma, pode-se confirmar a concepção do autor do BBT de que a forte rejeição de seus fatores estaria relacionada à existência de mecanismos defensivos e formações reacionais do indivíduo. Isto sinalizaria situações conflituosas, as quais, tomando-se como base as idéias do próprio Achtnich (1991) e as concepções de Bohoslavsky (1977/1998), revelariam a necessidade de amadurecimento, o que somente é possível com a respectiva resolução dos próprios conflitos.

7. Considerações

Finais





## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se o processo de realização, os resultados apresentados e as questões discutidas no presente estudo, é possível concluir que seus objetivos foram adequadamente cumpridos, sobretudo enfatizando-se a validação e a fundamentação empírica de algumas das hipóteses interpretativas do BBT-Br, relacionadas a indicadores de maturidade para a escolha profissional de adolescentes, no contexto sociocultural brasileiro contemporâneo. Inicialmente foi possível caracterizar dois grupos de adolescentes com aspectos comprovadamente contrastantes em relação à maturidade para a escolha profissional (alta maturidade e baixa maturidade) nas variáveis avaliadas pelo BBT-Br (produtividade, estruturas de inclinação, fotos mais escolhidas e mais rejeitadas, escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários). A seguir, as análises estatísticas evidenciaram diferenças significativas entre os grupos de alta e de baixa maturidade nas variáveis do BBT-Br relacionadas aos índices de produtividade e na distribuição das escolhas dos fatores primários e secundários. Ainda foi possível construir interpretações analítico-reflexivas a respeito das estruturas de inclinação e das fotos mais escolhidas e mais rejeitadas destes dois grupos de adolescentes presentemente avaliados.

Assim, a partir deste trabalho foi possível identificar, em relação a adolescentes do último ano do ensino médio público, evidentes e significativas distinções entre as respostas ao BBT-Br de jovens de alta maturidade e de baixa maturidade para a escolha profissional. Conforme destacado, estes resultados cumprem os objetivos de revisão das hipóteses interpretativas originais do teste BBT em relação às proposições de seu autor original. Desta forma, torna-se possível afirmar que a maturidade para a escolha profissional influencia o padrão de respostas ao BBT-Br, incluindo especificidades no tocante à produtividade nesta técnica projetiva, quanto à distribuição de escolhas positivas e negativas (fatores primários e

secundários), quanto às estruturas de inclinação profissional e quanto à escolha de determinadas fotos sinalizadoras de maiores ou menores aspirações educacionais e profissionais. Desta forma, confirma-se que estes indicadores no BBT-Br podem ser interpretados como informações representativas e válidas da maturidade para a escolha profissional.

Um ponto a ser ressaltado refere-se à inexistência, tanto na literatura nacional quanto na internacional, de investigações semelhantes que ofereçam bases para a interpretação mais segura e confiável de resultados deste instrumento projetivo de avaliação de interesses e inclinações profissionais. Desta forma, os indicadores evidenciados neste trabalho poderão auxiliar os orientadores profissionais em suas avaliações psicológicas e em sua prática cotidiana, principalmente aquelas relacionadas com a maturidade para a escolha profissional, o comportamento exploratório dos adolescentes em fase de decisão e os possíveis conflitos vivenciados nesse processo. Com isto, poderão vir a ser elaborados, eventualmente, programas de intervenção em Orientação Profissional que contemplem as reais necessidades dos orientandos, favorecendo seu crescimento e desenvolvimento. É importante comentar, ainda, que se buscou, a partir da aplicação clínica e individual do BBT-Br em cada adolescente, a máxima aproximação possível com a situação real de utilização do teste, favorecendo ainda mais o uso e a consideração destes resultados pelos profissionais da área em sua prática de avaliação psicológica por meio desta técnica projetiva.

Complementando estas considerações finais do trabalho, algumas limitações do estudo devem ser consideradas. A primeira delas diz respeito às dificuldades de composição equilibrada da amostra entre seus subgrupos (previstos inicialmente para conterem 30 adolescentes). Apesar das análises estatísticas terem demonstrado importantes diferenças significativas, estas devem ser relativizadas considerando-se o tamanho reduzido e a abrangência dos grupos e subgrupos aqui avaliados.

Outra limitação a ser considerada reside no fato de que, apesar de terem sido realizadas aplicações individuais, seguindo-se todos os procedimentos propostos no BBT-Br (separação das fotos em positivas, negativas e neutras; divisão do conjunto de fotos positivas em grupos, associações sobre os grupos e sobre as fotos positivas, seleção das cinco fotos preferidas e elaboração de uma história com essas cinco fotos preferidas) somente foram analisados, neste estudo, os dados quantitativos desta técnica projetiva até o presente momento. Em decorrência disso, alguns elementos qualitativos e fundamentais, que poderiam enriquecer e embasar as análises realizadas e as conclusões, não foram considerados. Porém, essa limitação abre possibilidade para novos estudos com este instrumento projetivo de avaliação de inclinações motivacionais, uma vez que há, ainda, uma vasta quantidade de dados das aplicações clínicas que poderiam ser analisados em futuras pesquisas, em busca de mais evidências de validade do BBT-Br, reforçando-se algumas das conclusões atuais ou apontando para novos indícios em relação à avaliação psicológica da maturidade para a escolha profissional.

Além disso, a literatura científica da área de Orientação Profissional mostra o recente desenvolvimento, no contexto brasileiro, de estudos de construção de novos instrumentos de avaliação psicológica, como: *EAP – Escala de Aconselhamento Profissional* (NORONHA; SISTO; SANTOS, 2007) que já possui parecer favorável do Conselho Federal de Psicologia (CFP), *AIP – Avaliação dos Interesses Profissionais* (VETOR, 2008) e *DP-E – Desenhos de Profissionais com Estórias na Orientação Profissional* (VETOR, 2007), sendo que os dois últimos passam, atualmente, por processo de análise pelo CFP. Também têm sido desenvolvidas pesquisas de adaptação, de padronização e de validação de técnicas que buscam examinar aspectos especificamente relacionados à maturidade vocacional. Entre esses aspectos e seus respectivos instrumentos, destacam-se: indecisão profissional (*IDDP - Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional*, de PRIMI *et al.*, 2000;

*Escala de Indecisão Vocacional*, de MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2001); desenvolvimento vocacional (*IBDP - Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional*, de LOBATO; KOLLER, 2003); cristalização das preferências profissionais (*ICPP - Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais*, de BALBINOTTI; MAROCCO; TÉTREAU, 2003) e exploração vocacional (*EEV - Escala de Exploração Vocacional*, de TEIXEIRA; BARDAGI; HUTZ, 2007).

Como propostas para futuras investigações científicas sobre o tema, talvez pudessem ser pensadas estratégias em que estas novas técnicas de avaliação psicológica fossem aplicadas concomitantemente ao BBT-Br. Poder-se-ia pensar em delineamentos de trabalhos com metodologia semelhante ao presente estudo, buscando-se, desta forma, novos indícios de validade desta técnica projetiva em relação a esses fenômenos presentes no processo de escolha profissional, os quais também podem se manifestar no comportamento de escolhas das fotos e dos fatores do BBT-Br. Desta forma, abre-se e amplia-se o campo de estudos sobre o BBT-Br, o que poderá fortalecer ainda mais suas evidências empíricas, favorecendo sua utilização e a interpretação de seus resultados em processos de avaliação psicológica necessários à área de Orientação Vocacional / Profissional.

## 8. Referências



## 8. REFERÊNCIAS <sup>2</sup>

- ABERASTURY, A., KNOBEL, M. **Adolescência Normal**: um enfoque psicanalítico. Porto Alegre: Artmed, 1981. 92 p.
- ACHTNICH, M. **Berufsbilder-Test**: versão feminina. Bern: Verlag Hans Huber, 1973.
- ACHTNICH, M. **Berufsbilder-Test**: versão masculina. Bern: Verlag Hans Huber, 1971.
- ACHTNICH, M. **O BBT – Teste de Fotos de Profissões**: método projetivo para a clarificação da inclinação profissional. Trad. José Ferreira Filho. São Paulo: CETEPP, 1991. 227 p.
- ANASTASI, A. **Psychological testing**. 6th ed. New York: Macmillan, 1988. 817 p.
- APA – AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. **Report of the Task Force on Test User Qualifications**. Practice and Science Directorates. APA Council of Representatives, 2000. 88 p.
- ASSIS, S. G. *et al.* A representação social do ser adolescente: Um passo decisivo na promoção da saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, n. 3, p. 669-680, 2003.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002. In: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS. GRUPO DiTESES. **Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP**: documento eletrônico e impresso. São Paulo: SIBi, 2004. 110 p.
- BALBINOTTI, M. A. A. A Noção Transcultural de Maturidade Vocacional na Teoria de Donald Super. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 16, n. 3, p. 761-473, 2003.
- BALBINOTTI, M. A. A.; MAROCCO, A.; TÉTREAU, B. Verificação de Propriedades Psicométricas do Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1 / 2, p.71-85, 2003.
- BEM, S. The measurement of psychological androgyny. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 42, p. 155-162, 1974.
- BEM, S. On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 45, p. 196-205, 1977.

---

<sup>2</sup> De acordo com:

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002. In: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS. GRUPO DiTESES. **Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP**: documento eletrônico e impresso. São Paulo: SIBi, 2004.

- BERNARDES, E. M. **O Teste de Fotos de Profissões (BBT) de Achtnich**: um estudo longitudinal com adolescentes. Dissertação de Mestrado em Psicologia, 169 p., Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 2000.
- BERNARDES, E. M.; JACQUEMIN, A. **O Teste de Fotos de Profissões (BBT) de Achtnich**: um estudo longitudinal com adolescentes. São Paulo, SP: Vetor, 2002. 164 p.
- BIMROSE, J. **Psychodynamic theories**. Disponível em <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/traditional/psychodynamic/>, 2004. Acesso em 15/03/2008.
- BLOS, P. **The adolescent passage**: Developmental issues. New York: International Universities Press, 1979.
- BOCK, S. Concepções de Indivíduo e Sociedade e as Teorias em Orientação Profissional. In: BOCK, A.M.B. (org.) **A Escolha Profissional em Questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995, p. 61-70.
- BOHOSLAVSKY, R. **Orientação Vocacional**: a estratégia clínica. Trad. José Maria V. Bogart. 11ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 1998. 218 p. (Primeira edição brasileira em 1977)
- BONELLI, A. R. L. **La Orientacion Vocacional como Proceso**. 3 ed. Buenos Aires: El Ateneo, 1995.
- BORDIN, E. S., KOPPLIN, D. A. Motivational conflict and vocational development. **Journal of Counseling Psychology**, v. 20, n. 2, p. 154-161, 1973.
- BORDIN, E. S., NACHMANN, B., SEGAL S. J. An Articulated Framework for Vocational Development. **Journal of Counseling Psychology**, v. 10, n. 2, p. 107-116, 1963.
- BROWN, M. T., LUM, J. L., VOYLE, K. Roe Revisited: A Call for the Reappraisal of the Theory of Personality Development and Career Choice. **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, p. 283-294, 1997.
- BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 2, p. 331-353, jul./dez., 2006.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez., 2007.
- CAMPOS, M. I. R. S. **BBT-Br na avaliação das relações entre o perfil vocacional, da profissão e a saúde**. Dissertação de Mestrado, 125 p., Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Itatiba (SP), 2003.
- CHARTRAND, J. M.; WALSH, W. B. Career Assessment: changes and trends. In: LEONG, F. T.



- L; BARAK, A. LEONG, F. (Ed.) **Contemporary models in vocational psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow**. Lawrence Erlbaum Assoc Inc., 2001, p. 231-255.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). Resolução CFP nº002/2003, de 24 de Março de 2003. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001. **Jornal do Conselho Federal de Psicologia**, Brasília, v. 18, n. 75, abr. 2003.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). Edital CFP nº 1, de 17 de Julho de 2003. Processo de avaliação dos testes psicológicos. **Jornal do Conselho Federal de Psicologia**, Brasília, ano XVIII, n. 75, jul. 2003.
- CONSULTING PSYCHOLOGISTS PRESS (CPP). **Technical Brief for the Newly Revised Strong Interest Inventory**, 2004. 7 p. Disponível em <http://www.cpp.com/products/strong/index.asp>, acesso em 13/07/08.
- CRITES, J. O. **Vocational psychology**. New York: Macgraw-Hill, 1969.
- CRITES, J. O. Problems in the Measurement of Vocational Maturity. **Journal of Vocational Behavior**, v. 4, p. 25-31, 1974.
- CRITES, J. O. **Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory** (2nd ed.). Monterey, CA: CTB / Macgraw-Hill, 1978.
- DAWIS, R. V. Revisiting Roe: Comments on Brown, Lum, and Voyle. **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, p. 295–300, 1997.
- DIAS, G. F. Aconselhamento psicológico a jovens do Ensino Superior: Uma abordagem psicodinâmica e desenvolvimentista, **Análise Psicológica**, v. XXIV, n. 1, p. 39-50, 2006.
- DUARTE, M. E. A avaliação dos valores. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 155-178.
- DUARTE, M. E. A avaliação psicológica na intervenção vocacional: princípios, técnicas e instrumentos. In: TAVEIRA, M. C.; SILVA, J. T. **Psicologia Vocacional: perspectivas para a intervenção**. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2008, p. 139-157.
- DUPONT, J. B. *et al.* **La Psychologie des intérêts**. Paris: PUF, 1979.
- DUPONT, P., GRINGRAS, M. **Questionnaire sur l'éducation à la carrière**. Sherbrooke: Université Sherbrooke, Center de Recherche sur l'Éducation et el Travail, 1995.
- DUPONT, P., MARCEAU, D. **Manuel de l'inventaire de Développement Professionnel: Adaptation et normalisation**. Sherbrooke: Université de Sherbrooke, 1982.

- ERIKSON, E. **Identidade, juventude e crise**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara S. A., 1987. 322 p. (Publicação Original em 1968)
- FACHEL, J. M. G.; CAMEY, S. Avaliação Psicométrica: a qualidade das medidas e o entendimento dos dados. In: CUNHA, J. A. e cols. **Psicodiagnóstico V**: 5ª edição revisada e ampliada. Porto Alegre: Artmed, 2000, p. 158-170.
- FERREIRA MARQUES, J.; CAIEIRO, L. O Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI) em Portugal: Estudo preliminar. **Biblos**, v. LV, p. 501-514, 1979.
- FEUERSTEIN, R. *et al.*, Prerequisites for assessment of learning potential: The LPAD Model. In: LIDZ, C. S. (Ed.), **Dynamic Assessment**, New York: Guilford, 1987, p. 35-51.
- FOULON, R. **Contribution à la validation du Berufsbilder-Test de Martin Achtnich**. Mémoire inédit, Université Catholique de Louvain, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, 1981.
- GUICHARD, J.; HUTEAU, M. **Psicologia da Orientação**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001. 365 p.
- GYBERS, N., HEPPNER, M. J., JOHNSTON, J. A. Ways of understanding career behavior: Selected theories and approaches. In: GYBERS, N., HEPPNER, M. J., JOHNSTON, J. A., **Career Counseling**. Process, issues and techniques. Boston: Allyn and Bacon, 2003, p. 19-47.
- HOLLAND, J. L. **Manual for the Vocational Preference Inventory**. Odessa, FL: Technical manual: Florida: Psychological Assessment Resources, 1985.
- HOLLAND, J. L. **The Self-Directed Search-a guide to educational and vocational planning**. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press, 1972.
- HOLLAND, J. L., FRITZSCHE, B. A., POWELL, A. B. **The Self-Directed Search (SDS) Technical Manual**. Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, FL, 1994.
- HUTZ, C. S., KOLLER, S. H. A mensuração do gênero: Uma readaptação do BSRI. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 5, n. 2, p. 15-21, 1992.
- ISOLAN *et al.* Grupo de adolescentes com transtorno depressivo maior do centro de atenção psicossocial da infância e da adolescência do hospital de clínicas de Porto Alegre: Relato de uma experiência. **Revista Brasileira de Psicoterapia**, v. 8 n. 2-3, p.211-225, 2006.
- JACQUEMIN, A. Novas Perspectivas em Orientação Vocacional e Profissional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 34, n. 4, p. 127-132, 1982.
- JACQUEMIN, A. **O BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões**: Normas, Adaptação Brasileira,

- Estudos de Caso, São Paulo: CETEPP, 2000. 81 p.
- JACQUEMIN, A., MELO-SILVA, L. L., PASIAN, S. R. O Berufsbilder Test (BBT) – Teste de Fotos de Profissões em Processos de Orientação Profissional In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.(org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.** Porto Alegre: ArtMed, 2002, p. 247-261.
- JACQUEMIN, A.; NUNES, S. L. O Berufsbilder-Test (BBT) de Achtnich. Problema de validade interna II. **Boletim de Psiquiatria**, v. 18, n. 1/2, p. 11-12, 1985.
- JACQUEMIN, A., OKINO, E. T. K., NOCE, M. A., ASSONI, R. F., PASIAN, S. R. O BBT-Br Feminino – Teste de Fotos de Profissões: Adaptação brasileira, normas e estudos de caso. São Paulo: CETEPP, 2006. 240 p.
- JACQUEMIN, A.; PASIAN, S. R. O BBT no Brasil. In: ACHTNICH, M. **BBT: Teste de Fotos de Profissões** – método projetivo para a clarificação da inclinação profissional. São Paulo: CETEPP, 1991, p. 208-222.
- JACQUEMIN, A.; PASIAN, S. R.; ASSONI, R. F.; OKINO, E. T. K.; CORLATTI, C. T.; KAWAKAMI, E. A.; FRAZATTO, L.; JARDIM, M. L. C. **O Berufsbilder-Test (BBT) de Martin Achtnich: Adaptação da Forma Feminina para o contexto cultural brasileiro.** Relatório de Pesquisa, FFCLRP-USP, 2002.
- JARDIM-MARAN, M. L. C. **A escolha profissional de adolescentes através do BBT-Br e do Questionário Desiderativo.** Dissertação de Mestrado em Psicologia, 126 p. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 2004.
- KIDD, J. M. Career Counseling. In: GUNZ, H. P., PEIPERL, M. A. (ed.) **Handbook of Career Studies**, Sage Publications, Inc 2007, p. 97-113.
- KNOBEL, M. A Síndrome da Adolescência Normal. In: ABERASTURY, A., KNOBEL, M. **Adolescência Normal: um enfoque psicanalítico.** Porto Alegre: Artmed, 1981, p. 24-62.
- KRAPP, A. An educational–psychological conceptualization of interest. **International Journal of Educational and Vocational Guidance**, v. 7, p. 5-21, 2007.
- KUDER, D. F. **General Manual: Occupational Interest Survey, Form DD.** Chicago: Science Research Associates, 1966.
- LASSANCE, M. C. P. **A construção de gênero e a formação da identidade profissional feminina.** Conferência apresentada no evento “O papel da mulher no ensino tecnológico: O estado da arte no Brasil”. Curitiba, PR, Novembro, 1995.

- LASSANCE, M. C. P.; MAGALHÃES, M. O. Gênero e escolha profissional. In: LEVENFUS, R. S. (org.) **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997, p. 47-61.
- LASSANCE, M. C. P. *et al.* Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol.8, no.1, p.87-94, 2007.
- LEITÃO, L. M. **Contributos para um modelo de avaliação dinâmica dos interesses**. Dissertação de Doutorado, 395 p., Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, 1993.
- LEITÃO, L. M. **ECO – Escolha de Cartões Ocupacionais: Manual do Teste**. Lisboa: CEGOC-TEA, 2000.
- LEITÃO, L. M. Avaliação do Potencial de Aprendizagem. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 101-120.
- LEITÃO, L. M.; MIGUEL, J. P. Avaliação dos interesses. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 179-264.
- LEITÃO, L. M.; RAMOS, L. A entrevista em orientação escolar e profissional. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 45-75.
- LELEUX, A. Le Berufsbilder-Test (BBT) de Martin Achtnich: Présentation du test. **Bulletin de Psychologie Scolaire et d’Orientation**, v. 31, n. 4, p. 1-13, 1982.
- LENT, R. W., BROWN, S. D., HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. **Journal of Vocational Behavior**, v. 45, p. 79-122, 1994.
- LEVENFUS, R. S. Algumas teorias da Psicologia Vocacional. In: LEVENFUS, R. S. (org.) **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997a, p. 31- 46.
- LEVENFUS, R. S. Escolha profissional diante da dessimbiotização, In: LEVENFUS, R. S. (org.) **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997b, p. 97-107.
- LEVENFUS, R. S. O Sentimento de Dúvida. In: LEVENFUS, R. S. (org.) **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997c, p. 189-194.
- LEVENFUS, R. S. O uso da autobiografia escrita na Orientação Vocacional. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.(org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados**

- teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. Porto Alegre: ArtMed, 2002a, p. 263-274.
- LEVENFUS, R. S. Levantamento de interesses profissionais – LIP (Carlos del Nero). Uma proposta de interpretação psicodinâmica. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.(org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa**. Porto Alegre: ArtMed, 2002b, p. 209-223.
- LEVISKY, D. L. **Adolescência: reflexões psicanalíticas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. 316 p.
- LIMA, M. R. **Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários**. Estudo das atitudes de planejamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira. Dissertação de Doutorado em Psicologia (Orientação Escolar e Profissional) apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, 1998.
- LISBOA, M. D. Ser quando crescer.... A formação da Identidade Ocupacional. In: LEVENFUS, R. S. (org.) **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997, p. 109-122.
- LOBATO, C. R. P. S.; KOLLER, S. H. Maturidade Vocacional e Gênero: Adaptação e Uso do Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1 / 2, p. 57-69, 2003.
- LOCATELLI, A. C. D., BZUNECK, J. A, GUIMARÃES, S. E. R. A Motivação de Adolescentes em Relação com a Perspectiva de Tempo Futuro. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20 n. 2, p. 268-276, 2007.
- LOURENÇÃO VAN KOLCK, O. L. **Técnicas de exame psicológico e suas aplicações no Brasil: Testes de Personalidade**. Petrópolis: Vozes, 1975.
- LOW, K. S. D. *et al.* The stability of interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. **Psychological Bulletin**, v. 131, p. 713–737, 2005.
- MANSÃO, C. M. M., YOSHIDA, E. M. P. SDS – Questionário de Busca Auto-Dirigida: precisão e validade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 2, n. 1, p. 67-79, 2006.
- MELO-SILVA, L. L. **Intervenção em Orientação Vocacional / Profissional: avaliando resultados e processos**. Tese de Doutorado em Psicologia, 286 p. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 2000.

- MELO-SILVA, L. L. Ética e competência na prática da Orientação Profissional. In: MELO-SILVA *et al.* (orgs.) **Arquitetura de uma ocupação – orientação profissional: teoria e prática**, v.1, São Paulo: Vetor, 2003, p. 69-90.
- MELO-SILVA, L. L., PASIAN, S. R., ASSONI, R. F., BONFIM, T. A. Assessment of Vocational Guidance: The Berufsbilder Test. **The Spanish Journal of Psychology**, v. 11, n. 1, p. 301-309, 2008.
- MELO-SILVA, L. L.; JACQUEMIN, A. **Intervenção em Orientação Profissional**: Avaliando resultados e processos. São Paulo: Vetor Editora, 2001. 251 p.
- MELO-SILVA, L. L.; BONFIM, T. A.; ASSONI, R. F. A história das cinco fotos preferidas do BBT: proposta de um modelo de análise. In: SOARES, D. H. P.(ed.) **Anais do IV Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional**. São Paulo: Vetor, 2001, p. 171-182.
- MELO-SILVA, L. L., OLIVEIRA, J. C., COELHO, R. S. Avaliação da Orientação Profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. **PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora**, v. 3, n. 2, p. 44-53, 2002.
- MELO-SILVA, L. L.; JACQUEMIN, A. L’histoire des cinq photos préférées au BBT à deux moments du processus d’orientation professionnelle. **Reviste de Pedagogie**, n. 1-12, p. 65-69, Bucaresti, 1997.
- MELO-SILVA, L. L.; NOCE, M. A. Cap.VIII: O Teste de Fotos de Profissões enquanto método projetivo em Orientação Profissional: estudos de caso. In: Vasconcelos, Z. B.; Oliveira, I. D. (orgs.) **Orientação Vocacional**: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. São Paulo: Vetor, 2004. p.142-186.
- MELO-SILVA, L. L.; NOCE, M. A.; ANDRADE, P. P. Interesses em adolescentes que procuram Orientação Profissional. **PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora**, v. 4, n. 2, p. 6-17, 2003.
- MOURA, C. B. *et al.* Avaliação de um Programa Comportamental de Orientação Profissional para Adolescentes. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 25-40, 2005.
- MÜLLER, M. **Orientação vocacional**: contribuições clínicas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.
- NASCIMENTO, R. S. G. F. Avaliação psicológica em processos dinâmicos de orientação vocacional individual. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 8, n. 1, p. 33-44, 2007.

- NEIVA, K. M. C. **Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP):** manual. São Paulo: Vetor, 1999.
- NEIVA, K. M. C. A Maturidade para a Escolha Profissional: Uma Comparação entre Alunos do Ensino Médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1 / 2, p. 97-104, 2003.
- NEIVA, K. M. C. Escala de Maturidade para a escolha profissional (EMEP). In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.(org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.** Porto Alegre: ArtMed, 2002a, p. 239-246.
- NEIVA, K. M. C. Teste de frases incompletas para Orientação Profissional. Uma proposta de análise. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.(org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.** Porto Alegre: ArtMed, 2002b, p. 275-288.
- NEIVA, K. M. C. *et al.* Um Estudo sobre a Maturidade para a Escolha Profissional de Alunos do Ensino Médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, p. 1-14, 2005.
- NEVILL, D. D.; SUPER, D. E. Career maturity and commitment to work in university students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 32, 139-151, 1988
- NOCE, M. A. **O BBT-Br – Teste de Fotos de Profissões:** proposta de versão reduzida da forma masculina e seus padrões normativos. Dissertação de Mestrado em Psicologia, 141 p. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 2003.
- NOGUEIRA, R. S. F. R. **Avaliação da informação profissional no processo de Orientação Profissional via internet.** Dissertação de Mestrado. Curso de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2004.
- NORONHA, A. P. P.; FREITAS, F. A.; OTTATI, F. Análise de Instrumentos de Avaliação de Interesses Profissionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 3, p. 287-291, Set-dez, 2003.
- NORONHA, A. P. P., PRIMI, R., ALCHIERI, J. C. Parâmetros psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 24, n.4, p. 88-99, 2004.
- NORONHA, A. P. P.; SISTO, F. F.; SANTOS, A. A. A. **Escala de Aconselhamento Profissional – EAP.** São Paulo: Vetor Editora Psicopedagógica, 2007.

- NUNES, M. L. T.; LEVENFUS, R. S. O uso de testes psicológicos em Orientação Profissional. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.(org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.** Porto Alegre: ArtMed, 2002, p. 195-208.
- NUNES, S. L. **O "Berufsbilder-Test" de Achtnich: o problema da validade interna.** Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, 1989.
- OKINO, E. T. *et al.* A Adaptação do BBT – Teste de Fotos de Profissões – para O Contexto Sociocultural Brasileiro. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1 / 2, p. 87-96, 2003.
- OLIVEIRA, D. C. *et al.* A Positividade e a Negatividade do Trabalho nas Representações Sociais de Adolescentes. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 1, p. 125-133, 2005.
- OLIVEIRA, D. C. *et al.* Cotidiano e adolescência: Representações e práticas de trabalho, escola, relacionamentos interpessoais e futuro. **Revista de Enfermagem UERJ**, v. 14, n. 2, p. 182-90, abr/jun, 2006.
- OLIVEIRA, I. D. O teste Projetivo Ômega no diagnóstico em Orientação Profissional. **Revista da ABOP**, v. 1, n.1, p. 35-45, 1997.
- OLIVEIRA, I. D. Uma abordagem psicodinâmica do Teste Projetivo Ômega. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. (org.) **Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.** Porto Alegre: ArtMed, 2002, p. 225-238.
- OLIVEIRA, L. S. O. **Masculinidade, feminilidade, androginia.** Rio de Janeiro: Achiamé, 1983.
- OLIVEIRA, M. C.; GUIMARÃES, V. F.; DELA-COLETA, M. F. Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira Proposto por Donald Super. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 7, n. 2, p. 11-18, 2006.
- OSIPOW, S. H. Roe Revisited: Why? **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, p. 306-309, 1997.
- PAIXÃO, M. P. A avaliação dos fatores e processos motivacionais na orientação vocacional. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar.** Coimbra: Quarteto, 2004. p. 387-425.
- PASIAN, S. R., OKINO, E. T. K., MELO-SILVA, L. L. O Teste de Fotos de Profissões (BBT) de Achtnich: histórico e pesquisa desenvolvidas no Brasil, **Psico-USF**, v. 12, n. 2, p. 173-187, jul./dez., 2007.
- PASQUALI, L. (org.) **Técnicas de Exame Psicológico - TEP: manual.** São Paulo: Casa do



- Psicólogo/ Conselho Federal de Psicologia, 2001. 233 p.
- PATTON, W., LOKAN, J. Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. **Internat. Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 1, p. 31-48, 2001.
- PELLETIER, D., BUJOLD, C., NOISEAUX, G. **Desenvolvimento Profissional e Crescimento Pessoal**. Petrópolis: Vozes, 1977.
- PIMENTA, S.G. **Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil**. 2a ed., São Paulo: Ed. Loyola, 1981.
- PRIMI, R. *et al.* Desenvolvimento de um Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional. **Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 13, n. 3, p. 451-463, 2000.
- RIBEIRO, A. V. G. **Algumas contribuições para o uso dos métodos BBT e R-O em Orientação Profissional**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, 138 p. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 1998.
- ROE, A. **The psychology of occupations**. New York: Wiley, 1956.
- ROE, A. Early Determinants of Vocational Choice. **Journal of Counseling Psychology**, v. 4, n. 3, p. 212-217, 1957.
- SATEPSI - SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS. **Lista dos testes recebidos**. Conselho Federal de Psicologia, 2008. Disponível em: <http://www.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm?lista2=sim>. Acesso em 10/07/2008.
- SAVICKAS, M. L. The psychology of interests. In: SAVICKAS, M. L., SPOKANE, A. R. (Eds.) **Vocational Interests: meaning, measurement and counseling use**. Palo Alto, CA: Davies-Black, 1999.
- SAVICKAS, M. L. A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. **International Journal for Educational and Vocational Guidance** v. 1, p. 49-57, 2001.
- SAVICKAS, M. L. Um modelo para a avaliação de carreira. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 21-44.
- SBARDELINI, E. T. B. **A Reopção de Curso na Universidade Federal do Paraná**. Tese de Doutorado em Saúde Mental, 242 p., Universidade de São Paulo, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, 1997.
- SCHOEN-FERREIRA, T. H. AZNAR-FARIAS, M., SILVARES, E. F. M. A construção da

identidade em adolescentes: um estudo exploratório. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 1, p. 107-115, 2003.

SILVA, J. T. Avaliação da indecisão profissional. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 347-382.

SILVA, J. T. Avaliação da maturidade da carreira. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 265-315.

SOARES, D. H. P. As diferentes abordagens em Orientação Profissional. In: LISBOA, M. D.; SOARES, D. H. P. **Orientação Profissional em Ação**. São Paulo: Summus, 2000, p. 24-47.

SOARES-LUCCHIARI, D. H. P. O Ideal de Ego e o projeto de futuro profissional de adolescentes. In: LEVENFUS, R. S. (org.) **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997, p. 79-95.

SOUZA, S. P. Diagnóstico de Orientação Profissional – o uso do T.A.T. In: BOCK, A.M.B. (org.) **A Escolha Profissional em Questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995, p. 135-151.

SPARTA, M. O. Desenvolvimento da Orientação Profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1/2, p. 1-11, 2003.

SPARTA, M. BARDAGI, M. P., TEIXEIRA, M. A. Modelos e Instrumentos de Avaliação em Orientação Profissional: Perspectiva Histórica e Situação no Brasil. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 7, n. 2, p. 19-32, 2006.

STRONG, E. K. JR. **Vocational Interest Blank for Men (rev)**. Stanford, CA: Stanford University Press, 1938.

STUMPF, S. A., COLARELLI, M. S., HARTMAN, K. Development of the Career Exploration Survey (CES). **Journal of Vocational Behavior**, v. 29, p. 102-114, 1983.

SUPER, D. E. *et al.* **Career Development Inventory: School Form**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1979.

SUPER, D. E. *et al.* **Career Development Inventory: College Form**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981.

SUPER, D. E. *et al.* Developmental career assessment and counseling: The C-DAC Model. **Journal of Counseling and Development**, v. 71, n. 1, p. 74-80, 1992.

SUPER, D. E. Vocational development in adolescence and early adulthood: Tasks and behaviors. In SUPER, D. E. STARISHEVSKY, R. MARTIN, N., JORDAAN, J. P. **Career development: Self concept theory – essays in vocational development**. New York: College

- Entrance Examination Board, 1963, p. 79-95.
- TALAVERA, E. R. *et al.* Competências internacionais para orientadores educacionais e vocacionais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.5, n.1, p. 1-14, 2004.
- TAVEIRA, M. C. Avaliação da exploração vocacional. In: LEITÃO, L. M. (Coord.) **Avaliação Psicológica em Orientação Profissional e Escolar**. Coimbra: Quarteto, 2004. p. 317-342.
- TEIXEIRA, M. A. P., BARDAGI, M. P., HUTZ, C. S. Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. **Psicologia em Estudo**. v. 12, n.1, p. 195-202, Jan./Apr., 2007.
- TEIXEIRA, M. A. P., MAGALHÃES, M. O. Escala de indecisão vocacional: Construção de um instrumento para pesquisa com estudantes do ensino médio. **Aletheia**, v. 13, p. 21-26, 2001.
- TEIXEIRA, M. O. Avaliação Psicológica no contexto do aconselhamento vocacional: princípios, padrões éticos e competências. In: TAVEIRA, M. C. (Coord.) **Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações**. Coimbra; Almedina, 2004, p. 37-56.
- TERÊNCIO, M. G., SOARES, D. H. P. Evaluation of a career guidance service via Internet: Aiming for professional identity development. In: **Quality Development in Vocational Counseling and Training - International Conference 2003: Final Report**, 2003. Disponível em: [http://www.svb-asosp.ch/kongress/data/docs/goncalves\\_01.pdf](http://www.svb-asosp.ch/kongress/data/docs/goncalves_01.pdf) 2003, acesso em 02/07/2008.
- THOMPSON, A. S., LINDEMAN, R. H., SUPER, D. E., JORDAAN, J. P., MYERS, R. **Career Development Inventory: User's Manual** (vol. 1). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists, 1981.
- TRAVERSO-YÉPEZ, M. A.; PINHEIRO, V. S. Socialização de gênero e adolescência. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 147-162, janeiro-abril, 2005.
- URBINA, S. **Fundamentos da Testagem Psicológica**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2007. 320 p.
- VIVEIROS, A. P. S., ROCHA JUNIOR, A. A Orientação Vocacional: Sua importância na definição profissional de estudantes adolescentes. **Revista Educação**, v. 2, n. 2, p. 40-47, 2007.
- WALGRAFFE, R. V. B. Une pratique clinique de l'orientation. **Bulletin de Psychologie**, v. 38, n. 1, p. 103-111, 1989.
- WATKINS, C. E., SAVICKAS, M. L. Psychodynamic career counseling. In: WALSH, W. B.; OSIPOW, S. H. (Eds.), **Career counseling: Contemporary topics in vocational**

**psychology**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990, p. 79–116.

WELTER, G. Estudo de correlação com o BBT – Teste de Fotos de Profissões: aplicação coletiva com a série masculina e aplicação individual com a série feminina no mesmo sujeito. In: **Anais do III Encontro da Sociedade Brasileira de Rorschach e outros métodos projetivos**. Ribeirão Preto: SBRo, 2000a, p. 174-179.

WELTER, G. Uma experiência com o BBT – Teste de Fotos de Profissões em recursos humanos de uma indústria automobilística. In: **Anais do III Encontro da Sociedade Brasileira de Rorschach e outros métodos projetivos**. Ribeirão Preto: SBRo, 2000b, p. 180-184.

ZIOTOWSKI; D. G., KUDER, G. F. Advances in the Kuder Occupational Interest Survey. In: h, W. B.; OSIPOW, S. H. (Eds.) **Advances in vocational psychology**. The assessment erests (Vol. 1). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1986, p. 31-53.

Apêndices



## APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, \_\_\_\_\_ responsável por \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ anos, estou de acordo com sua participação como voluntário na pesquisa: **“O BBT-Br E A MATURIDADE PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS ATUAIS”**, realizada pela psicóloga Mariana Araujo Noce, sob a orientação da Profa. Dra. Sonia Regina Pasian. Este trabalho pretende avaliar as respostas de jovens do terceiro ano do Ensino Médio a duas técnicas geralmente utilizadas em processos de Orientação Vocacional / Profissional, chamadas: a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional e o Teste de Fotos de Profissões. Para realizar estas técnicas, os estudantes precisarão escrever seus posicionamentos pessoais a respeito das situações de vida cotidiana e, na segunda técnica, farão escolhas de fotos de atividades ocupacionais. Responderão individualmente a estas tarefas, a serem realizadas na própria escola. Pretende-se investigar a relação entre a maturidade vocacional e as respostas dos estudantes a estas técnicas psicológicas. Quando a pesquisa terminar, espera-se facilitar o trabalho dos psicólogos em Orientação Vocacional, especialmente com jovens com dificuldades para definir sua escolha profissional.

Estou ciente de que:

1. A participação dos estudantes na pesquisa é livre e não causará quaisquer prejuízos pessoais ou ao andamento das atividades na escola.
2. Será realizada uma aplicação de cada instrumento na própria escola, em data e horário a serem determinados pela direção.
3. Não existirão custos para a realização destas atividades.
4. Não serão divulgadas informações pessoais sobre o adolescente que colaborar com a pesquisa, pois suas respostas serão analisadas em conjunto com as respostas de todos os adolescentes;
5. Os resultados obtidos pertencerão ao Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico da FFCLRP-USP sob cuidados dos pesquisadores responsáveis pelo projeto, e serão utilizados como dados de pesquisa científica, podendo vir a ser divulgados em artigos ou congressos, resguardando-se o sigilo quanto à identificação do adolescente.

*Diante destas informações, declaro meu consentimento livre para participar desta pesquisa, assinando o presente termo.*

Ribeirão Preto, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2005.

\_\_\_\_\_  
*Mariana Araujo Noce*

Psicóloga / Pesquisadora  
CPP – DPE – FFCLPR – USP  
Av. Bandeirantes, 3900 / Bloco E, sala 32  
CEP 14 040 – 901 / Ribeirão Preto – SP  
Fone 3602-3821 / e-mail: marinoce@usp.br

\_\_\_\_\_  
*Assinatura do responsável*

\_\_\_\_\_  
*Assinatura do adolescente*

Endereço:

Telefone:

## APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO AOS PAIS E/OU RESPONSÁVEIS

Ribeirão Preto, Abril de 2006.

*Prezados pais e/ou responsáveis,*

O Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico (CPP) da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP) está desenvolvendo uma pesquisa sobre o “**O BBT-Br E A MATURIDADE PARA A ESCOLHA PROFISSIONAL: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS ATUAIS**”, a ser realizada como Doutorado da *psicóloga Mariana Araujo Noce*, sob a orientação do Profa. Dra. Sonia Regina Pasian. Este trabalho pretende avaliar as respostas de jovens do terceiro ano do Ensino Médio a duas técnicas geralmente utilizadas em processos de Orientação Vocacional / Profissional, chamadas: a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional e o Teste de Fotos de Profissões. Para realizar estas técnicas, os estudantes precisarão escrever seus posicionamentos pessoais a respeito das situações de vida cotidiana e, na segunda técnica, farão escolhas de fotos de atividades ocupacionais. Responderão individualmente a estas tarefas, a serem realizadas na própria escola. Pretende-se investigar a relação entre a maturidade vocacional e as respostas dos estudantes a estas técnicas psicológicas. Quando a pesquisa terminar, espera-se facilitar o trabalho dos psicólogos em Orientação Vocacional, especialmente com jovens com dificuldades para definir sua escolha profissional.

A participação dos estudantes na pesquisa é livre e não causará quaisquer prejuízos pessoais ou ao andamento das atividades na escola. Não existirão custos para a realização destas atividades. Também não serão divulgadas informações pessoais sobre o estudante que colaborar com a pesquisa, embora este seja um trabalho a resultar num Doutorado e em suas devidas divulgações científicas, resguardando-se o sigilo dos participantes do estudo.

Sendo assim, pedimos sua colaboração, autorizando a participação de seu/sua filho/filha nesta pesquisa, através do preenchimento do **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido** (em anexo).

Agradecemos sua atenção e a valiosa colaboração.

Atenciosamente,

*Profa. Dra. Sonia Regina Pasian*

Orientadora

E-mail: srpasian@ffclrp.usp.br

*Mariana Araujo Noce*

Psicóloga / Pesquisadora

E-mail: marinoce@usp.br

**Departamento de Psicologia e Educação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto**  
**Universidade de São Paulo - USP**  
**Av. Bandeirantes, 3900 - Bloco 5 – sala 32**  
**CEP 14040-901**  
**Tel.: (16) 3602-3821**



**APÊNDICE C** – Comparação estatística das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, em função do nível de maturidade para a escolha profissional dos adolescentes (n = 93).

Fatores Primários	Grupos / Subgrupos Comparados								
	Grupo A x Grupo B*			Fem. A x Fem. B*			Masc. A x Masc. B*		
	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras
	valores de <i>p</i>			valores de <i>p</i>			valores de <i>p</i>		
<b>W</b>	0,299	0,092	0,333	0,467	0,132	0,648	0,231	0,165	0,231
<b>K</b>	0,300	0,075	0,110	0,607	0,265	0,251	0,298	0,138	0,313
<b>S</b>	<b>0,008**</b>	<b>0,005**</b>	0,399	<b>0,019**</b>	<b>0,008**</b>	0,508	0,115	0,219	0,610
<b>Z</b>	0,110	0,030**	0,084	0,410	0,063	0,105	0,094	0,077	0,448
<b>V</b>	<b>0,014**</b>	<b>0,039**</b>	0,451	0,202	0,206	0,503	<b>0,033**</b>	0,088	0,889
<b>G</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,001**</b>	0,139	<b>0,000**</b>	<b>0,003**</b>	0,066	0,071	0,147	0,914
<b>M</b>	0,608	0,104	0,092	0,872	0,141	0,102	0,429	0,344	0,360
<b>O</b>	0,401	0,087	0,058	0,966	0,179	0,069	0,107	0,231	0,328
Fatores Secundários	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras
	valores de <i>p</i>			valores de <i>p</i>			valores de <i>p</i>		
<b>w</b>	0,052	0,090	0,859	<b>0,036**</b>	0,055	0,682	0,360	0,526	0,865
<b>k</b>	<b>0,005**</b>	0,125	0,523	<b>0,016**</b>	0,316	0,363	0,107	0,270	0,817
<b>s</b>	<b>0,010**</b>	<b>0,047**</b>	0,952	0,074	0,154	0,747	0,066	0,138	0,676
<b>z</b>	0,227	<b>0,026**</b>	0,055	0,720	0,103	0,065	0,122	0,082	0,298
<b>v</b>	<b>0,036**</b>	<b>0,002**</b>	<b>0,010**</b>	0,568	<b>0,006**</b>	<b>0,003**</b>	<b>0,042**</b>	0,122	0,486
<b>g</b>	<b>0,001**</b>	<b>0,001**</b>	0,509	<b>0,006**</b>	<b>0,001**</b>	0,510	<b>0,026**</b>	<b>0,042**</b>	0,938
<b>m</b>	0,156	<b>0,038**</b>	0,445	0,308	0,053	0,662	0,186	0,208	0,448
<b>o</b>	<b>0,011**</b>	<b>0,002**</b>	0,301	0,150	<b>0,031**</b>	0,762	<b>0,020**</b>	<b>0,033**</b>	0,244

\* **Grupo A x Grupo B** – comparação das escolhas frente aos fatores do BBT-Br do total de indivíduos com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Grupo A) com os indivíduos com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Grupo B), independente do sexo.

\* **Subgrupo Fem. A x Fem. B** – comparação das escolhas frente aos fatores do BBT-Br dos sujeitos do sexo feminino com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. A) com os sujeitos do sexo feminino com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. B).

\* **Subgrupo Masc. A x Masc. B** – comparação das escolhas frente aos fatores do BBT-Br dos sujeitos do sexo masculino com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. A) com os sujeitos do sexo masculino com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. B)

\*\* Diferenças estatisticamente significativas (Teste de Mann-Whitney,  $p \leq 0,05$ ).

**APÊNDICE D** – Comparação estatística das escolhas positivas, negativas e neutras dos fatores primários e secundários do BBT-Br, em função do sexo dos adolescentes (n = 93).

Fatores Primários	Grupos / Subgrupos Comparados								
	Fem. Total x Masc. Total*			Fem. A x Masc. A*			Fem. B x Masc. B*		
	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras
	Valores de <i>p</i>			Valores de <i>p</i>			Valores de <i>p</i>		
<b>W</b>	<b>0,002**</b>	<b>0,002**</b>	0,122	<b>0,030**</b>	<b>0,30**</b>	0,493	<b>0,023**</b>	<b>0,015**</b>	0,135
<b>K</b>	0,643	0,182	0,234	0,921	0,386	0,397	0,520	0,301	0,482
<b>S</b>	0,129	0,390	0,658	0,109	0,186	0,704	0,361	0,846	0,940
<b>Z</b>	<b>0,021**</b>	<b>0,019**</b>	0,066	0,226	0,102	0,149	<b>0,018**</b>	<b>0,037**</b>	0,191
<b>V</b>	0,271	0,539	0,136	0,155	0,320	0,297	0,800	0,643	0,330
<b>G</b>	0,875	0,717	0,580	0,871	0,945	0,836	0,731	0,823	0,445
<b>M</b>	0,124	<b>0,043**</b>	<b>0,048**</b>	0,434	0,097	0,113	0,128	0,161	0,161
<b>O</b>	<b>0,007**</b>	0,069	0,665	0,163	0,166	0,595	<b>0,015**</b>	0,152	0,643
Fatores Secundários	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas*	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras	Escolhas Positivas	Escolhas Negativas	Escolhas Neutras
	Valores de <i>p</i>			Valores de <i>p</i>			Valores de <i>p</i>		
<b>w</b>	<b>0,000**</b>	<b>0,002**</b>	0,336	<b>0,001**</b>	<b>0,005**</b>	0,535	0,054	0,093	0,520
<b>k</b>	0,174	0,116	0,312	0,162	0,344	0,768	0,482	0,171	0,235
<b>s</b>	0,462	0,758	0,719	0,661	0,850	0,986	0,330	0,580	0,601
<b>z</b>	0,459	0,099	0,081	0,843	0,250	0,126	0,171	0,171	0,287
<b>v</b>	0,644	0,465	0,453	0,147	0,844	0,177	0,144	0,687	0,846
<b>g</b>	0,457	0,191	<b>0,046**</b>	0,542	0,365	0,169	0,427	0,180	0,201
<b>m</b>	<b>0,028**</b>	0,113	0,276	0,159	0,257	0,653	<b>0,037**</b>	0,144	0,180
<b>o</b>	0,896	0,625	0,547	0,685	0,718	0,986	0,315	0,100	0,273

\* **Fem. Total x Masc. Total** – comparação das escolhas frente aos fatores do BBT-Br do total de indivíduos avaliados do sexo feminino (Fem. Total) com o total de indivíduos do sexo masculino (Masc. Total), independente do índice de maturidade para a escolha profissional.

\* **Fem. A x Masc. A** – comparação das escolhas frente aos fatores do BBT-Br dos sujeitos do sexo feminino com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. A) com os sujeitos do sexo masculino também com maiores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. A).

\* **Fem. B x Masc. B** – comparação das escolhas frente aos fatores do BBT-Br dos sujeitos do sexo feminino com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Fem. B) com os sujeitos do sexo masculino também com menores índices de maturidade para a escolha profissional (Masc. B)

\*\* Diferenças estatisticamente significativas (Teste de Mann-Whitney,  $p \leq 0,05$ ).

Anexos



## ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOBRE HISTÓRIA PESSOAL E FAMILIAR

- **Senhores pais e estudantes**, solicitamos que, por favor, respondam às questões abaixo da forma mais completa possível. Essas questões têm como objetivo ajudar a compreender os estudantes que participam voluntariamente deste trabalho. Cabe reafirmar nosso compromisso de completo sigilo a respeito das informações obtidas, assim como dos participantes.

- Por fim, solicitamos que, por gentileza, devolvam esse questionário juntamente com o Termo de Consentimento para Pesquisa, devidamente assinado.

- **Muito Obrigada!**

1. Nome do Estudante: \_\_\_\_\_

2. Fone para contatos: \_\_\_\_\_

3. Idade: \_\_\_\_\_

4. Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

5. Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

6. Com quantos anos começou a primeira série escolar? \_\_\_\_\_

7. Já repetiu algum ano? ( ) Não ( ) Sim.

Qual(is) séries? \_\_\_\_\_

8. Já apresentou problemas de saúde graves? ( ) Não ( ) Sim.

Quais? \_\_\_\_\_

Com que idade apareceram? \_\_\_\_\_

9. Já apresentou problemas neurológicos e/ou psicológicos? ( ) Não ( ) Sim

Quais? \_\_\_\_\_

Com que idade apareceram? \_\_\_\_\_

10. Fez ou faz uso de medicamento por este problema? ( ) Não ( ) Sim.

Qual(is)? \_\_\_\_\_

Quando? \_\_\_\_\_. Por quanto tempo? \_\_\_\_\_

11. Já foi a psicólogo ou psiquiatra? ( ) Não ( ) Sim.

Com quantos anos? \_\_\_\_\_. Quanto tempo de tratamento? \_\_\_\_\_.

12. Estado Civil dos Pais: ( ) casado ( ) viúvo(a) ( ) separado/divorciado ( ) amasiado

13. *Composição Familiar:* Quem mora na casa com o estudante?

<i>Nome</i>	<i>Parentesco</i>	<i>Idade</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Profissão</i>	<i>Renda</i>

Sobre meu filho(a), gostaria de acrescentar:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANEXO B – CARTA DE APRESENTAÇÃO ÀS ESCOLAS

Ilmo. Sr.

Prof. Nome do Diretor(a)

MD. Diretor da Escola ...

Rua:

Ribeirão Preto – SP

Fone:.

- *Senhor Diretor(a)*,

Estamos realizando uma ampla pesquisa que, sob nossa orientação, resultará em trabalhos de Mestrado e de Doutorado de psicólogos matriculados no Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia e Educação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo. Esta pesquisa pretende estudar o nível de maturidade para a escolha de uma ocupação e as características de personalidade de estudantes de 16 a 18 anos de idade e que estejam no terceiro ano do Ensino Médio público de Ribeirão Preto. Pretende-se também examinar se o fato dos jovens estudarem e desenvolverem atividades profissionais/de estágio ajuda ou dificulta a sua maturidade para a escolha de uma profissão, bem como seu desenvolvimento sócio-afetivo.

Os estudantes de terceiro ano do Ensino Médio de algumas escolas dessa cidade, responderão a questionários e a escalas de avaliação psicológica, em sala de aula. Alguns deles serão, posteriormente, selecionados para responderem, individualmente, a outros instrumentos de avaliação psicológica com objetivo de conhecer, de modo mais detalhado, suas características de personalidade. Ao final do processo de análise dos dados, poderão ser apresentados os resultados gerais às turmas de alunos interessadas (sob a forma de palestras sobre a maturidade dos estudantes) e aos diretores/coordenadores das escolas colaboradoras, podendo estimular alguma reflexão sobre as necessidades dos adolescentes nesse momento de vida.

Os resultados dessa pesquisa serão utilizados em publicações científicas, sem possibilidade de identificação das pessoas participantes. Dessa forma, o conhecimento alcançado nessa pesquisa poderá favorecer o processo de orientação profissional de outros adolescentes que procurarem ajuda psicológica para essa decisão na vida.

Esclarecemos que não haverá qualquer ônus financeiro para a Instituição e para os voluntários. Todos os resultados serão guardados confidencialmente, protegendo assim o anonimato dos participantes, bem como o nome das escolas colaboradoras.

Agradecendo desde já a sua colaboração e nos colocando ao seu dispor para quaisquer esclarecimentos necessários, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

*Profa. Dra. SONIA REGINA PASIAN*  
*Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico*  
*Departamento de Psicologia e Educação – FFCLRP – USP*  
Av. Bandeirantes, 3900 – Monte Alegre  
CEP: 14.040-901 – Ribeirão Preto – SP  
FONE: (16) 3602.3785 – FAX: (16) 3633.5668  
E-mail: [srpasian@ffclrp.usp.br](mailto:srpasian@ffclrp.usp.br)

## ANEXO C – CARTA DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA FFCLRP-USP

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP

Of.CEtP/101.2005-24/11/2005

Prezado(a) Senhor(a):

Comunicamos a V. Sa. que o trabalho intitulado "O BBT-BR e a maturidade para a escolha profissional: Evidencias Empíricas Atuais" foi analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP, em sua 48ª Reunião Ordinária realizada em 24/11/2005, e enquadrado na categoria: APROVADO, de acordo com o Processo CEP-FFCLRP nº 222/2005 - 2005.1.1642.59.2

Aproveitamos a oportunidade para apresentar nossos protestos de estima e consideração.

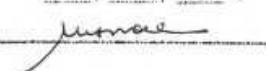
Atenciosamente,

  
Profa. Dra. EUCIA BEATRIZ LOPES PETEAN  
Coordenadora do CEP-FFCLRP-USP

Ilustríssimo(a) Senhor(a)  
MARIANA ARAÚJO NOCE  
Aluna do Programa de PG em Psicologia  
do Departamento de Psicologia e Educação  
desta FFCLRP-USP

Recebi o(s) original(is)

28/11/05



c/c. Profa. Dra. Sonia Regina Pasian