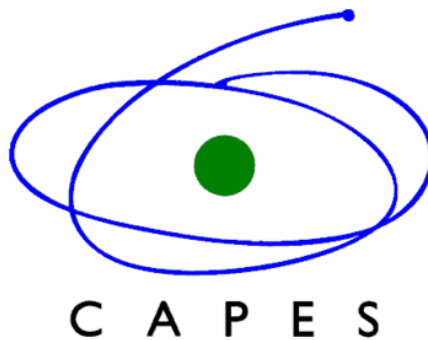


Leonardo de Oliveira Barros



**CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA
DE INTERESSES PROFISSIONAIS PARA DEFICIENTES
VISUAIS**



**ITATIBA
2016**

Leonardo de Oliveira Barros

**CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA
DE INTERESSES PROFISSIONAIS PARA DEFICIENTES
VISUAIS**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de concentração – Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.

ORIENTADOR: RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

**ITATIBA
2016**

158.6 B279c	<p>Barros, Leonardo de Oliveira. Construção e evidências de validade da Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais / Leonardo de Oliveira Barros. – Itatiba, 2016. 128 p.</p> <p>Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Psicologia da Universidade São Francisco. Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.</p> <p>1. Interesses profissionais. 2. Deficiência visual. 3. Orientação de carreira. 4. Avaliação psicológica I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. II. Título.</p>
----------------	--

Ficha catalográfica elaborada pelas bibliotecárias do Setor de Processamento Técnico da Universidade São Francisco.



UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
EM PSICOLOGIA

Leonardo de Oliveira Barros defendeu a dissertação “CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE INTERESSES PROFISSIONAIS PARA DEFICIENTES VISUAIS” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 2 de agosto de 2016 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Examinadora

Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro
Examinador

Resumo

Barros, L. O. (2016). *Construção e evidências de validade da Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

Interesses profissionais são resultados da interação entre fatores pessoais e interpessoais tornando-se indicadores da escolha, sendo útil compreendê-los em intervenções em Orientação Profissional que utilizam instrumentos para mensuração deste construto. Quando refere-se aos interesses profissionais de deficientes visuais, verifica-se a ausência de instrumentos de avaliação psicológica construídos ou adaptados para esta população. Assim, o objetivo deste trabalho é construir a Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV) com base na teoria de Holland e realizar os primeiros estudos de propriedades psicométricas. A pesquisa será dividida em dois estudos, sendo que o Estudo 1 aborda a construção e evidências de validade com base no conteúdo tendo seus resultados apresentados. Para a construção dos itens consultou-se relatórios governamentais e de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual, bem como a literatura científica a fim de levantar profissões e ocupações consideradas aptas para a população. Posteriormente foram construídos 120 itens divididos igualmente entre as seis tipologias propostas por Holland, e ocorreu a análise de juízes, em plataforma informatizada, por doutores em Psicologia e psicólogos de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual. Na sequência, selecionaram-se os melhores itens com base na concordância entre os juízes e ocorreu a aplicação piloto em um grupo de 7 deficientes visuais com idade a partir de 18 anos para avaliar a funcionalidade da plataforma online de aplicação e a clareza dos itens. Os dados desta etapa foram analisados qualitativamente para verificar a concordância na análise de juízes e avaliar a funcionalidade e dificuldades no estudo piloto. No Estudo 2 ocorreram os estudos de evidências de validade com base na estrutura interna, em uma amostra de 137 deficientes visuais, com idade a partir de 18 anos, usuários de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual do Estado de São Paulo e usuários da rede social online Facebook de 15 estados brasileiros. A aplicação ocorreu por meio informatizado por meio de protocolo elaborado no Google Drive e presencial em versão papel. Os dados foram analisados com estatísticas descritivas, análise fatorial confirmatória, cálculo do alfa de Cronbach, verificação de diferenças entre grupos e perfil de nitidez. Os resultados fornecem a confirmação empírica dos seis fatores teóricos e outras evidências de validade para o instrumento. Acredita-se que o instrumento contribua com a área de avaliação psicológica e para a identificação de interesses profissionais de deficientes visuais. Sugere-se a realização de novos estudos com uma amostra maior.

Palavras-chave: Interesses profissionais, Deficiência visual, Orientação de Carreira, Avaliação Psicológica

Abstract

Barros, L. O. (2016). Construction and evidence of validity of Interests Vocational Scale for Visually Impaired. Master's Thesis, Post-Graduate in Psychology, University San Francisco, Itatiba.

Professional interests are the result of interaction between personal and interpersonal factors becoming indicators of choice, being useful to understand them in interventions in vocational guidance using instruments to measure this construct. When it concerns the professional interests of the visually impaired, there is a lack of psychological assessment instruments constructed or adapted for this population. The objective of this work is to build Interests Scale Professionals for Visually Impaired (EIDV) based on the theory of Holland and conduct the first studies of psychometric properties. The study is divided in two studies, with the Study 1 addresses the construction and evidence of validity on the basis of their content with our results. For the construction of the items consulted to government reports and institutions to support the visually impaired person as well as the scientific literature in order to raise regarded professions and occupations suitable for the population. Later they were built 120 items divided equally among the six types proposed by Holland, and was the analysis of judges in computerized platform for doctors in psychology and psychologists institutions to support the visually impaired person. Following, we selected the best items on the basis of agreement between the judges and was the pilot application in a group of 7 visually impaired with age from 18 years to assess the functionality of application of the online platform and clarity of items. The data from this step were analyzed qualitatively to verify the agreement on the analysis of judges and evaluate the functionality and difficulties in the pilot study. In Study 2 occurred studies of validity evidence based on the internal structure in a sample of 137 visually impaired people, aged from 18 years, users of institutions to support the visually impaired person in the state of São Paulo and users online social network Facebook 15 Brazilian states. The application was made through computerized through elaborate protocol on Google Drive and face on paper. Data were analyzed with descriptive statistics, confirmatory factor analysis, Cronbach alpha calculation, verification of differences between groups and sharpness profile. The results provide empirical confirmation of the six theoretical factors and other evidence of validity for the instrument is believed that the instrument contributes to the field of psychological assessment and to identify professional interests of the visually impaired. It is suggested to carry out further studies with a larger sample.

Keywords: Professional interests, Visual disability, Career Counseling, Psychological Assessment

Dedicatória

Aos meus pais, José e Nilda.

A todas as pessoas com deficiência visual.

Agradecimentos

À minha família pelo amor e carinho que me deram forças para chegar até aqui. Gratidão por serem minha base, meu aconchego e meu lar, mesmo na distância.

Aos meus amigos de sempre que viveram comigo todos os momentos de alegrias, ansiedades e superação. De sempre e para sempre!

Aos amigos que chegaram agora e que me deram ânimo nos longos dias nessa fase da vida. Que a vida nos mantenham próximos!

Às instituições e aos participantes de todas as etapas desta pesquisa, em especial às pessoas com deficiência visual, por confiarem em meu trabalho e permitir que este estudo avançasse.

Aos membros da banca, Prof. Dr Marcelo A. Ribeiro e Prof. Dra Ana Paula Porto Noronha pelas valiosas contribuições à esta pesquisa. Gratidão pelos diferentes olhares e por enriquecerem este trabalho!

Ao meu orientador Prof. Dr Rodolfo A. M. Ambiel pela confiança, por me permitir trabalhar este tema e pela disponibilidade em contribuir para meu desenvolvimento acadêmico e profissional. Gratidão por todos os ensinamentos!

Ao GEPOC-USF pela parceria de trabalho, em especial, aos meus queridos amigos Gustavo Martins, Thaline Moreira e Dianniffer Oliveira (Cidinha) pela parceria de vida e o auxílio nas coletas. Gratidão por reciclarem minhas palavras!

À Prof. Dra. Camélia Santana Murgo por me incentivar a trilhar esse caminho.

Ao Criador pela centelha criativa de amor!

À CAPES pelo apoio financeiro para realização desta pesquisa.

“Se percebemos que a vida realmente tem um sentido, percebemos também que somos úteis uns aos outros. Ser um ser humano é trabalhar por algo além de si mesmo.”

(Viktor Frankl)

Sumário

LISTA DE ANEXOS	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
LISTA DE TABELAS	xiv
APRESENTAÇÃO	1
1 INTRODUÇÃO	4
1.1 ASPECTOS MÉDICOS DA DEFICIÊNCIA VISUAL	4
1.2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL.....	11
1.3 INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	16
1.4 ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DEFICIÊNCIA	19
1.5 INTERESSES PROFISSIONAIS: A TEORIA DE PERSONALIDADE VOCACIONAL E AMBIENTES DE TRABALHOS	24
1.6 A CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL.....	34
OBJETIVOS.....	40
ESTUDO 1 PROCEDIMENTOS PARA ELABORAÇÃO DOS ITENS E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADAS NO CONTEÚDO	41
2.1 LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES OCUPACIONAIS E CONSTRUÇÃO DOS ITENS.....	41
2.2 EVIDÊNCIAS DE VALIDADE COM BASE NO CONTEÚDO	44
2.2.1 ANÁLISE DE JUÍZES EM RELAÇÃO À SEMÂNTICA E PERTINÊNCIA TEÓRICA (PESQUISADORAS)	44
2.2.2 ANÁLISE DE JUÍZES EM RELAÇÃO A POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO DA ATIVIDADE (PSICÓLOGAS)	48

2.2.3 ESTUDO PILOTO	54
2.2.4 DISCUSSÃO	58
ESTUDO 2 – EVIDÊNCIAS DE VALIDADE COM BASE NA ESTRUTURA INTERNA E NA RELAÇÃO COM OUTRAS VARIÁVEIS.....	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS	93
ANEXOS.....	107

Lista de Anexos

Anexo 1 Relação de atividades profissionais aptas para deficientes visuais em função do nível de escolaridade.....	107
Anexo 2 Relação de 120 itens construídos separados por tipologia	110
Anexo 3 Protocolo informatizado para avaliação de juízes pesquisadores.....	114
Anexo 4 Protocolo informatizados para avaliação de juízes psicólogos	116
Anexo 5 Protocolo do estudo piloto.....	118
Anexo 6 Itens restantes após análises de juízes e Estudo Piloto.....	120
Anexo 7 Itens das tipologias após análise de estrutura interna.....	123
Anexo 8 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Juízes.....	125
Anexo 9 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (estudo piloto).....	126
Anexo 10 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Etapa II).....	127
Anexo 11 Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.....	128

Lista de Figuras

Figura 1. Escala de Snellen	7
Figura 2. Modelo Hexagonal para definição da semelhança psicológica entre os tipos e ambientes e suas interações.....	27
Figura 3. Histograma do item 10 - Realista (Produzir massas para pães e bolos)	64
Figura 4. Histograma do item 6 – Realista (Testar equipamentos e produtos)	64
Figura 5. Histograma do item 8 - Realista (Preparar refeições em um restaurante)	65
Figura 6. Histograma do item 20 – Investigativo (Cuidar da reprodução e preservação de uma espécie animal).....	66
Figura 7. Histograma do item 11 – Investigativo (Pesquisar profundamente sobre um tema)	66
Figura 8. Histograma do item 15 – Investigativo (Estudar química).....	66
Figura 9. Histograma do item 22 – Artístico (Compor uma música a partir de um tema específico)	67
Figura 10. Histograma do item 21 – Artístico (Tocar um instrumento musical em uma banda).....	67
Figura 11. Histograma do item 26 – Artístico (Dançar para um grande público).....	68
Figura 12. Histograma do item 37 – Social (Executar atividades para recuperação de disfunções de um paciente)	68
Figura 13. Histograma do item 39 – Social (Orientar professores para melhorar a qualidade de ensino em uma escola)	69
Figura 14. Histograma do item 47 – Social (Dar aulas para alunos do Ensino Médio).....	69

Figura 15. Histograma do item 48 - Empreendedor (Argumentar em defesa de uma causa perante um tribunal)	70
Figura 16. Histograma do item 49 –Empreendedor (Aconselhar investimentos no exterior)..	70
Figura 17. Histograma do item 62 – Convencional (Realizar chamadas telefônicas em uma empresa)	71
Figura 18. Histograma do item 68 – Convencional (Montar e desmontar móveis em uma fábrica)	71
Figura 18. Gráfico de sedimentação.....	74

Lista de Tabelas

Tabela 1. Critérios de diagnóstico de deficiência visual segundo a WHO	8
Tabela 2. Síntese das características das tipologias RIASEC	26
Tabela 3. Sugestões para exclusão de itens após análise das juízas (pesquisadoras).....	46
Tabela 4. Sugestões para exclusão de itens após a análise das juízas (psicólogas)	50
Tabela 5. Cruzamento das análises de juízas pesquisadoras e psicólogas	51
Tabela 6. Fatores obtidos na análise fatorial dos itens da EIDV.....	74
Tabela 7. Correlações entre fatores teóricos e empíricos.....	81
Tabela 8. Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e os tipos de deficiência	82
Tabela 9. Análise de variância e prova de Tukey entre nitidez nos perfis e nível de escolaridade.....	85
Tabela 10. Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e a situação trabalhista	86
Tabela 11. Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e aparelho utilizado para resposta.....	87

Apresentação

A deficiência se apresenta no atual contexto social e cultural como fato que ainda demanda de ampla problematização e políticas públicas a fim de que a inclusão social ocorra plenamente para a pessoa por ela afetada. No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se a presença de 45,5 milhões de pessoas com deficiência, sendo que deste número 35,7 milhões são deficientes visuais, correspondendo a 18,8% da população geral (IBGE, 2011). Apesar do alto número de pessoas com deficiência visual, evidencia-se que há uma exclusão dessa população em questões e serviços básicos como transporte, comunicação e até na entrada e permanência em edifícios e recintos. A problemática é maior ao considerar que tais impedimentos de participação social também ocorrem nos campos de educação, saúde e trabalho.

De tal modo, é importante que sejam elaboradas políticas públicas coerentes com a realidade social das pessoas com deficiência visual de acordo com as especificidades das regiões onde vivem a fim de minimizar barreiras econômicas e sociais que são fatores de risco para o desenvolvimento da deficiência visual, como apontado pelo Conselho Brasileiro de Oftalmologia. Assim, garantir a proteção social com os direitos à moradia, alimentação, saneamento básico e possibilitar o acesso aos serviços de saúde tendem a ser fatores que evitam o desenvolvimento da deficiência por causas tratáveis. Emerge como necessário propor estratégias e métodos de inclusão da pessoa com deficiência, de modo com que esta esteja engajada nas esferas sociais e exercendo sua cidadania no campo da saúde, lazer, educação e trabalho.

Em relação ao trabalho, é necessário que haja o respeito a singularidade da pessoa com deficiência, permitindo que a escolha profissional ocorra levando em consideração seus interesses, potencialidades e limitações. Nesse sentido, a Orientação Profissional (OP)

apresenta-se como campo que pode contribuir para que a inclusão da pessoa com deficiência ocorra, uma vez que se propõe a auxiliar na reflexão para construção de uma trajetória profissional contextualizada. As intervenções em OP podem valer-se de diversas estratégias e técnicas, bem como do uso de instrumentos que mensurem atributos relacionados à carreira, tais como, maturidade, autoeficácia, personalidade e interesses profissionais a fim de auxiliar a pessoa em sua tomada de decisão frente à carreira e contribuir para a construção do projeto de vida laboral (Savickas, 2015).

Em relação aos instrumentos utilizados nesse contexto, o estudo de Ambiel & Polli (2011) verificaram que três dos testes mais utilizados são para avaliação de interesses profissionais (Questionário de Busca Autodirigida (SDS), Escala de Aconselhamento Profissional e o Teste de Fotos de Profissões), o que corrobora os apontamentos de Noronha e Ambiel (2006), sobre a importância desse construto que é estudado e utilizado de forma ampla na prática dos orientadores, porém, nos estudos não são encontrados instrumentos padronizados para a população com deficiência, e em especial, com deficientes visuais, fato que restringe a prática avaliativa e a intervenção de orientadores profissionais com esse público (Barros & Murgos, 2014). Assim, é preciso que as pesquisas em avaliação psicológica no âmbito da construção de instrumentos comecem a investigar a funcionalidade de tais recursos em populações específicas como a de deficientes visuais (Oliveira, 2013).

Nesse sentido, esta pesquisa tem por objetivo construir e buscar evidências de validade para a Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV) utilizando como embasamento teórico os pressupostos de Holland. Como objetivos específicos pretende-se realizar os primeiros estudos de propriedades psicométricas por meio da busca de evidências de validade com base no conteúdo e na estrutura interna. Na Introdução deste trabalho são discutidos os temas relacionados ao atributo e à população participante. Assim, inicialmente este tópico apresenta uma discussão em relação à deficiência visual.

Posteriormente há uma problematização das práticas em Orientação Profissional com pessoa com deficiência, seguido da apresentação da Teoria de Holland que direciona a compreensão de interesses profissionais adotada nessa pesquisa. Por fim, o último subtópico apresenta os estudos encontrados com objetivo de construir instrumentos para deficientes visuais.

O Método é dividido em dois estudos, no qual o primeiro refere-se aos procedimentos de construção e evidências de validade com base no conteúdo. Nesse tópico são descritos os procedimentos adotados para construção dos itens, análise de juízes e estudo piloto, bem como, do plano de análise de cada uma dessas fases. O segundo estudo é referente aos estudos de validade com base na estrutura interna e na relação com outras variáveis, descrevendo os participantes, procedimentos, resultados e discussões. Na sequência há uma sessão de considerações finais. Encerrando o trabalho encontram-se as referências utilizadas neste projeto e os anexos dos instrumentos e procedimentos utilizados na pesquisa.

1 Introdução

1.1 Aspectos médicos da deficiência visual

A deficiência, de acordo com a *World Health Organization* (WHO), é “complexa, dinâmica, multidimensional e questionável” (WHO, 2012, p. 4), devendo ser entendida a partir da interação entre problemas de saúde e fatores contextuais, pessoais e ambientais. Para a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF - WHO, 2001), é necessário compreender a deficiência como um modelo biológico-psicológico-social, ou seja, romper com a visão exclusivamente médica e considerar todas as dimensões que constituem o sujeito e que estão relacionados com a temática. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD (Decreto n. 6.949, 2009) aponta que o conceito de deficiência é algo em evolução e que resulta da interação da pessoa com deficiência e barreiras comportamentais e ambientais que impedem uma participação igualitária na sociedade.

Essa perspectiva de compreensão da temática integrando aspectos biológicos, psicológicos e, principalmente, sociais torna possível retirar a deficiência como atributo exclusivo da pessoa, rompendo com uma abordagem individualista que foca nas limitações e pressupõe que sua participação social pode ser realizada lidando com as barreiras impostas socialmente (Barnes, 2012). De acordo com a WHO (2012) os obstáculos para emancipação da pessoa com deficiência estão relacionados à exclusão em questões básicas, tais como acesso a transporte, comunicação, informação e entrada e permanência em edifícios e demais recintos. Os bloqueios tornam-se ainda maiores quando englobam a exclusão aos serviços de saúde, educação e trabalho, seja por ausência de políticas públicas que garantam a plena inserção da pessoa com deficiência nesses serviços ou por falta de preparo dos profissionais para acolhimento das pessoas com deficiência nestes contextos.

Do ponto de vista legislativo no Brasil (Decreto n. 3.298/99), define-se deficiência como “perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (art. 3º), sendo que esta pode ainda ser do tipo permanente, entendida como “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos” (art 3º) ou uma incapacidade que traduzida como uma “redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais” para que a pessoa possa desempenhar função ou atividade.

A classificação dos tipos de deficiência deve levar em consideração a multiplicidade de fatores associados à temática, tais como, experiências do próprio indivíduo, contexto social e recursos para inclusão. A WHO (2012) aponta que é importante essa compreensão individualizada, uma vez que duas pessoas com a mesma deficiência podem ter necessidades diferentes em função da qualidade do suporte obtido para inserção na sociedade. A mesma organização sugere que classificações generalistas em forma de agrupamentos baseados apenas no tipo da deficiência, não são suficientes para compreender toda a extensão da problemática, porém, são necessários para traçar estimativas que subsidiarão a elaboração de serviços especializados para o atendimento dessa população. No Brasil, os tipos de deficiência são definidos em termos gerais pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) apontando a existência da deficiência de natureza física, mental, intelectual, sensorial ou múltiplas.

Em relação à deficiência visual, em 1966 a Organização Mundial de Saúde (OMS) registrou 66 diferentes definições de cegueira em diversos países e em 1972, o Grupo de Estudos sobre a Prevenção da Cegueira da OMS, propôs normas para definição e

padronização dos valores de acuidade visual (a maior capacidade de discriminar dois pontos a uma determinada distância) e do campo visual (amplitude do espaço percebido pela visão). Os termos visão subnormal ou baixa visão passam a constar na classificação a partir de 1980, resultado de um trabalho entre a *American Academy of Ophthalmology* e o Conselho Internacional de Oftalmologia, sendo que anteriormente a este período todos os casos de deficiência visual eram tratados como cegueira, independente do grau e tipo (Taleb, Faria, Ávila & Mello, 2012).

No Brasil, o Decreto n. 5.296 (2004) dispõe sobre os parâmetros de classificação da deficiência visual, no qual a cegueira é entendida como acuidade visual igual ou menor que 0,05 (valor decimal adotado por convenção que varia de 0,0 a 1,0) ou 10% ou menos de visão no melhor olho, com a melhor correção óptica, ou seja, para uma pessoa ser considerada cega ela precisa ainda que com o uso de óculos ou lentes enxergar apenas 10% ou menos. A visão subnormal como acuidade visual entre 0,3 e 0,05 (67,5% a 10% de visão) no melhor olho, com a melhor correção óptica. Para efeitos da lei, também são considerados os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60° ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados à Saúde (CID-10) apresenta os diversos tipos de deficiência visual, sendo a cegueira e visão subnormal (adquirida ou congênita), cegueira em ambos os olhos, cegueira em um olho e visão subnormal em outro, visão subnormal de ambos os olhos, perda não qualificada da visão em ambos os olhos, cegueira em um olho, visão subnormal em um olho, perda não qualificada da visão em um olho, perda não especificada da visão.

Como convenção, para julgamento dos graus da perda da acuidade visual, utilizam-se as Escalas de Snellen (números fracionários ou decimais variando entre 0,0 e 1,0), sendo que cada valor corresponde a uma porcentagem de perda da visão. A escala foi desenvolvida em

1862 por Herman Snellen e utiliza sinais em forma de Letra E, organizados de maneira padronizada, de tamanhos progressivamente menores, chamados optotipos. Em cada linha, na lateral esquerda da tabela, existe um número, que corresponde à medida da acuidade visual (Brasil, 2008). A Figura 1 apresenta a Escala de Snellen.

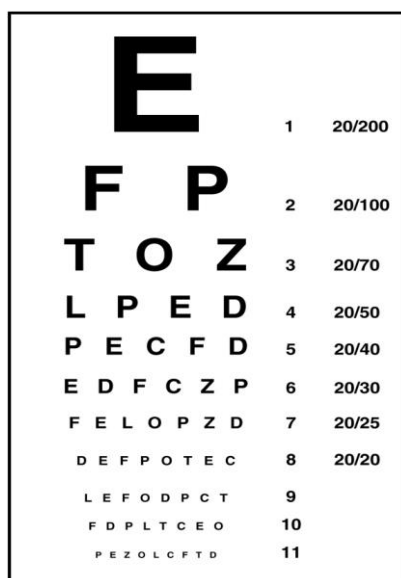


Figura 1. Escala de Snellen (Fonte: Brasil, 2008)

Utilizando os parâmetros da Escala de Snellen, considera-se que uma pessoa apresenta visão normal quando, ao ser colocada a uma distância de seis metros, e intercalando o uso do olho direito e esquerdo, consegue ler as menores letras que nela se encontram. A limitação da visão é identificada quando o indivíduo não enxerga uma ou mais letras da escala, demonstrando maior limitação quando não conseguir visualizar os símbolos de maior tamanho da escala (Brasil, 2008). Uma pessoa para ser considerada baixa visão precisa, por exemplo, ser classificada em ter visão corrigida no melhor olho em 20/200 ou menos, ou seja, se ela vê a 20 pés (6 metros) o que uma pessoa com visão normal consegue ver a 200 pés (60 metros). A interpretação da Escala de Snellen pode ocorrer tanto em forma fracionária como em decimais de (0,0 a 1,0), bastando para isso dividir o numerador pelo denominador caso os valores sejam apresentados como fração.

Em 1972 a WHO sugeriu modalidades de classificação dos tipos e graus de deficiência visual a partir da Escala de Snellen, entendendo que pessoas com o mesmo tipo de deficiência podem ter necessidades diferentes em função do grau desta, o que gera subgrupos dentro da mesma classificação, sendo importante identificar corretamente tipo e grau para o desenvolvimento de ações específicas para o indivíduo e seus pares. Os dados referentes aos valores de acuidade visual e o tipo de deficiência, bem como a porcentagem de visão a qual correspondem são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1.

Critérios de diagnóstico de deficiência visual segundo a WHO (Fonte: Taleb et. al, 2012)

Graus de comprometimento - tipo de deficiência	Acuidade visual com a melhor correção visual possível		% de visão
	Máxima menor que	Mínimo igual ou melhor que	
1- Visão subnormal	6/8 (0,75)	6/60 (0,1)	67,5
	3/10 (0,3)	1/10 (0,1)	
	20/70 (0,2)	20/200 (0,1)	
2 – Visão subnormal	6/60 (0,1)	3/60 (0,05)	10,0
	1/10 (0,1)	1/20 (0,05)	
	20/200 (0,1)	20/400 (0,05)	
3 – Cegueira	3/60 (0,05)	1/60 (0,01)	< 10,0
	1/20 (0,05)	1/50 (0,02)	
	20/400 (0,05)	5/300 (0,01)	
4 – Cegueira	1/60 (0,01)	Percepção de luz	< 10,0
	1/50 (0,02)		
	5/300 (0,01)		
5 – Cegueira	Sem percepção de luz		0
9 – Perda não qualificada da visão	Indeterminada ou não especificada		Não especificado

Neste sentido, a cegueira compreende indivíduos com vários graus de visão residual, não significando total incapacidade para ver, mas o prejuízo dessa aptidão em níveis incapacitantes para o exercício de tarefas rotineiras. A classificação também pode ocorrer se o diâmetro mais largo do seu campo visual alcança um arco de até 20° (visão em túnel). A cegueira total (amaurose) ocorre quando há a perda total da visão, estando ausente a percepção de luminosidade. Por fim, a visão subnormal refere-se aquele que tem uma acuidade visual de 6/60 e/ou um campo visual entre 20° e 50° (Taleb et al., 2012).

No que se refere aos fatores de risco para surgimento e desenvolvimento da deficiência visual, o Conselho Brasileiro de Oftalmologia aponta que a prevalência é maior em pessoas acima de 50 anos, sendo que 82% dos cegos estão nessa faixa etária. Em relação ao sexo, mulheres em todas as regiões do mundo e de todas as idades tem um risco significativamente maior de serem acometidas em função da maior expectativa de vida e em sociedades mais pobre pela falta de acesso aos serviços de saúde. Ainda sobre as condições socioeconômicas, moradores de países pobres ou em desenvolvimento compõem 90% do número de deficientes visuais do mundo. Também são fatores de risco o uso de tabaco, exposição à radiação ultravioleta, a deficiência de vitamina A e distúrbios metabólicos (Taleb et al., 2012; WHO, 2012).

Estimativas da WHO (2010) apontam que grande parte das pessoas acometidas pela deficiência visual são decorrentes de causas tratáveis como a catarata. Tal fato motivou o lançamento de ações como a *Global Initiative for the Elimination of Avoidable Blindness*, proposta pela WHO em 1999 e que fica em vigor até o ano de 2020. Esta ação tem entre seus objetivos a defesa e garantia de recursos para aumentar as atividades de prevenção e tratamento e facilitar o planejamento, desenvolvimento e implementação da ação em todos os países. A avaliação dos resultados iniciais da iniciativa a nível global mostrou que houve aumento de resultados de sucesso no tratamento da catarata, bem como, maior acesso as

tecnologias mais eficazes de diagnóstico e tratamento. Evidenciou, também, maior identificação e correção de erro de refração (miopia e astigmatismo), surgimento de programas nacionais eficazes e redução do custo dos serviços para pessoas com baixa visão, aumento de programas de formação para recursos humanos e maior acessibilidade do preço de produtos e medicamentos essenciais (WHO, 2006).

No Brasil, os programas decorrentes da *Global Initiative for the Elimination of Avoidable Blindness* são coordenados pelo Ministério da Saúde e tem como direcionamento o controle de custo efetivo da doença, desenvolvimento de recursos humanos e de infraestrutura e tecnologia, garantindo a equidade e qualidade dos serviços. Os programas de prevenção à deficiência visual, desenvolvidos desde o ano 2000, buscam alcançar todas as faixas etárias, começando no momento do nascimento com o Teste do Olhinho (diagnóstico precoce da catarata, glaucoma congênito, entre outros), abarcando crianças e adultos com o Programa Olhar Brasil e Olho no Olho (identificar e realizar a refração de problemas visuais) e, de modo amplo, com a Política Nacional de Atenção a Oftalmologia (investimentos a nível de atenção básica a especializada). Dados do Ministério da Saúde (2015) apontam aumento no número de cirurgias de catarata nos últimos anos, sendo que em 2010 foram efetuadas 348 mil cirurgias e no ano de 2014 o número atingiu 556 mil cirurgias realizadas.

Para além dessas ações, é preciso que sejam desenvolvidas políticas de saúde e inclusão com intuito de prevenir o surgimento e desenvolvimento da deficiência visual na população a partir dos fatores de risco, tais como os elencados pelo Conselho Brasileiro de Oftalmologia. De tal modo, possibilitar o acesso aos serviços de saúde, garantir proteção social em direitos elementares como moradia, alimentação, saneamento básico tendem a contribuir para minimizar o crescimento da deficiência visual de causas tratáveis, além de promover a inclusão social da população.

1.2 A pessoa com deficiência visual

Pensar uma sociedade inclusiva não significa dizer que todas as pessoas são iguais em suas constituições – físicas, psicológicas ou sociais - uma vez que indivíduos são diferentes, mas sim possibilitar, a partir da diferença, condições de igualdade frente à vida (Scott, 2005). Nessa perspectiva, pessoas com deficiência visual tem como principal diferença a limitação parcial ou total da função sensorial da visão, todavia outros aspectos são específicos dessa população e impactam na sua constituição de mundo. Cunha e Enumo (2003) sugerem que o desenvolvimento de uma criança com deficiência visual é moldado desde o nascimento de acordo com as habilidades de exploração possíveis e as influências psicológicas da criança com e de seu ambiente. Desse modo, a fala e a linguagem adquirem papéis centrais de controle sobre o ambiente que está fora do alcance visual, sendo importante associar a estimulação de outras habilidades sensoriais como o tato e audição.

No tocante ao desenvolvimento neuropsicomotor, crianças com deficiência visual apresentam mais atrasos globais principalmente na coordenação motora, decorrente da privação de estímulos visuais para integrar as capacidades motoras, mentais e perceptivas (Souza, Souxa, Lopes & Kitadai, 2010). A limitação da capacidade visual tende a ser suprida por outros sentidos para o desenvolvimento de algumas habilidades como a escrita que deixa de estar vinculada a grafia das letras para um processo totalmente tátil (Pagliuca, 1996). Nesse sentido, o processo de comunicação não sofre prejuízos do ponto de vista verbal mas quando demanda de formas gráficas (letras e imagens) difere-se das pessoas que não são acometidas pela deficiência.

A formação de conceitos em pessoas que já nascem cegas também se difere de videntes. No caso de pessoas com deficiência visual, um conceito será criado passando pela apreensão de vários estímulos (sensações térmicas, olfativas, auditivas) que não são integradas pela visão, dependendo de uma pessoa vidente para apontar aspectos importantes

que auxiliem na internalização do conceito (Cunha & Enumo, 2003). O conceito de beleza também ocorre de forma diferenciada, não estando ligado aos aspectos estéticos e sim a questões sensoriais por meio do toque, audição e olfato (Oliveira, 2002). Em relação ao desenvolvimento emocional de pessoas com cegueira congênita, Amarilian (2007) aponta que a deficiência não é o maior entrave para o desenvolvimento de uma estrutura de personalidade “saudável” mas sim os obstáculos que impedem a participação na sociedade.

Sobre as habilidades sociais, estudos apontam que as pessoas com deficiência visual tendem a ter um repertório reduzido para expressar facialmente as emoções (Ferreira & Del-Prette, 2013) bem como maior dificuldade em identificar sentimentos (Dyck, Farrugia, Shochet & Brown, 2004). Apresentam, porém, maior capacidade de autocontrole quando comparadas com outras categorias de necessidades especiais ou transtornos (Freitas & Del-Prette, 2013). De modo geral, a estimulação precoce é que permitirá que haja o desenvolvimento físico, psíquico e sensorial que supra as limitações decorrentes da deficiência visual que atualmente atinge um alto número de pessoas no Brasil e no mundo.

Estimativas da WHO (2010) apontam que há no mundo cerca de 314 milhões de pessoas com deficiência visual, sendo 269 milhões com visão subnormal e 45 milhões com cegueira. A mesma organização estima que em 2020 o número chegue a 225 milhões de baixa visão e 76 milhões de cegos pelo mundo e que a maior parte desse número será de causas tratáveis, tal como a cegueira decorrente da catarata, maior causa da deficiência visual no momento. Os números de deficientes visuais variam quando se referem a estimativas nacionais, sendo que para a WHO (2010), no Brasil 1% da população (1,7 milhões) refere-se a deficientes visuais. A Sociedade Brasileira de Oftalmologia (SOB) em 2009 estimou que a população brasileira com deficiência visual fosse de 5,1 milhões. Em 2010, o Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011)

contabilizou por meio de autodeclarações que 45,5 milhões de brasileiros tem alguma deficiência e que deste número 35,7 milhões são deficientes visuais (18,8% da população).

O número apresentado pelo IBGE (2011) permite levantar a questão da ausência de informações para a população geral em relação ao que de fato classifica-se como deficiência, entendendo que há critérios estabelecidos que subsidiam o diagnóstico e classificação, não se tratando de casos corrigíveis como astigmatismo, hipermetropia e miopia. Acerca das concepções errôneas da deficiência visual, Armond e Temporini (2000) constataram que estas ocorrem em extratos sociais distintos, independentes do nível de instrução ou idade, e já sendo constatada até mesmo entre profissionais de diferentes formações e especialidades na área da saúde (Kara-José et al., 1985).

Com intuito de caracterizar a população com deficiência visual no Brasil, serão utilizados os resultados do Censo Demográfico realizado pelo IBGE (2010). Considerando o número total de 35,7 milhões de brasileiros autodeclarados com deficiência visual, verifica-se maior prevalência entre as mulheres (21,4% da população feminina) em detrimento dos homens (16% da população masculina). No tocante a idade, na população geral, há uma concentração desse público na faixa etária de 65 anos ou mais (49,8%), seguidos do grupo de 15 a 64 anos (20,1%) e em menor número na amostra de 0 a 14 anos (5,3%). Os resultados identificaram dois pontos de inflexão, sendo o primeiro na idade de 10 anos que pode estar relacionado com ao início da vida escolar e conseqüentemente com a identificação de dificuldades na realização das tarefas escolares gerando encaminhamentos para diagnósticos médicos. O segundo ponto de aumento ocorreu na idade de 39 anos, etapa na qual começam os primeiros sinais de envelhecimento e o declínio das capacidades visuais.

Em relação à cor, raça e região do Brasil, o estudo não apresenta uma separação por tipo de deficiência investigada. A distribuição segundo a cor ou raça em função do sexo, indica que a maior concentração de pessoas com deficiência entre as mulheres está no grupo

de cor preta (30,9%) e de homens na cor amarela (24,3%), sendo que o grupo indígena apresenta a menor concentração de pessoas com deficiência independente do sexo (18,4% do sexo masculino e 21,8 do sexo feminino). Em relação às regiões brasileiras, o maior percentual está na região Nordeste (26,6%), seguido do Sudeste e Norte (23%) e menor concentração nas regiões Sul e Centro-Oeste (22,5%). Os menores percentuais de deficiência visual foram encontrados nas populações indígenas das regiões Norte e Centro-Oeste (IBGE, 2010).

Ao considerar a taxa de escolarização de pessoas com deficiência, também não há uma distinção em relação ao tipo de deficiência investigada nos relatórios do IBGE (2010). Os resultados apontam uma problemática ao indicar que a taxa de alfabetização da população com deficiência com 15 anos ou mais é menor do que na população geral (81,7% e 90,6% respectivamente). O maior índice de alfabetização de pessoas com deficiência foi encontrado na região Sudeste (88,2%) e o menor para a região Nordeste (69,7%). Nesta última região também observou-se a maior diferença entre as taxas de alfabetização da população total e daquela com pelo menos uma deficiência. Considerando a faixa etária de 6 a 14 anos a região Norte apresenta os menores índices de escolarização (94%) o que indica que a inclusão escolar nessa região sofre influência de outros fatores como escassa infraestrutura e transporte. Ainda sobre a escolarização de crianças e adolescentes, a região Sul apresenta a maior diferença entre aqueles sem deficiência (97,7%) e com alguma deficiência investigada (95,3%).

Em relação ao nível de instrução das pessoas com deficiência no Brasil, o Censo indica que 61,1% situa-se no grupo sem instrução ou com Ensino Fundamental incompleto, tendo maiores índices na região Nordeste. O grupo de pessoas com Ensino Fundamental completo e Ensino Médio incompleto reúne 14,2% e maior frequência na região Sudeste (15,5%), sendo que esta região também concentra o maior número de pessoas com

deficiência com Ensino Médio completo e Ensino Superior incompleto (19,4%) ultrapassando o percentual nacional de 17,7%). A porcentagem de pessoas com Ensino Superior completo é baixa em todas as regiões, sendo o percentual nacional de 6,7% e com maiores índices na região Sudeste (8,5%). A região Nordeste é a que concentra o maior número com baixa instrução e menores índices em todos os níveis de formação (IBGE, 2010).

A inserção laboral também foi investigada pelo Censo e as taxas indicaram que a condição de deficiência é um fator mais limitante para homens do que para mulheres em relação à colocação no mercado de trabalho. A comparação pelo tipo de deficiência indicou que independente do sexo as maiores taxas de atividade (pessoas economicamente ativas) está entre pessoas com deficiência visual, o que não implica em dizer que estão ativas no mercado de trabalho em função de não serem apresentados os dados referentes a aposentadoria por invalidez e cadastrados no Benefício Assistencial de Prestação Continuada. Contrastando com outros tipos de deficiência, em relação ao nível de ocupação, homens com deficiência visual tem uma maior colocação no mercado de trabalho do que mulheres da mesma situação (IBGE, 2010).

Sobre o rendimento financeiro de pessoas com deficiência visual, verificou-se que a maior parte recebiam entre 1 e 2 salários mínimos (29%), seguidos daqueles que recebiam de meio a 1 salário (26,2%) e meio salário (10,6%). As classes mais altas (acima de 30 salários) reuniram 0,3% dos deficientes visuais e 9,5% declararam não ter nenhuma espécie de rendimento (IBGE, 2010). O baixo rendimento financeiro de pessoas com deficiência pode ser relacionado com a limitada participação da população no mercado de trabalho, bem como, baixa escolarização, qualificação e não desenvolvimento de habilidades profissionais. Associa-se a tal aspecto uma maior instabilidade profissional e menor experiência laboral adquirida com a idade para pessoas com deficiência e a discriminação contra este público que

mesmo com experiência profissional encontram dificuldades de ascensão no mercado de trabalho (Garcia & Maia, 2014).

Compreender como vivem as pessoas com deficiência visual no Brasil torna-se importante para que sejam elaboradas políticas públicas e ações locais que permitam auxiliar no rompimento com situações excludentes muitas vezes específicas de cada região. Oferecer condições de aprendizagem e meios para desenvolvimento das habilidades, bem como, minimizar obstáculos de participação social, é garantir que a pessoa com deficiência visual seja reconhecida como cidadão de direito e dever (Brumer, Pavei & Mocelin, 2004). Nesse sentido, a temática da inclusão emerge como meio de possibilitar o pleno exercício da cidadania por parte das pessoas com deficiência, permitindo que tenham seus direitos resguardados e a capacidade de uma participação efetiva e equitativa na sociedade.

1.3 Inclusão social de pessoas com deficiência

Abordar a temática da inclusão não significa negar a diferença e contrapô-la à igualdade. Na perspectiva de Scott (2005), resultados melhores e mais democráticos serão obtidos na medida em que forem reconhecidos e mantidos a tensão entre igualdade e diferença, direitos individuais e igualdade de grupo. Para o autor, na luta pelos direitos de grupos considerados minoritários há a evocação e o repúdio das diferenças que em um primeiro momento não permitiriam a igualdade. Nessa perspectiva, ao falar da inclusão de pessoas com deficiência, inicialmente é necessário segregar essas pessoas em um grupo de iguais e que se diferenciam dos demais em virtude de uma característica em comum (por exemplo deficiência visual) para depois pensar práticas que permitam a inserção desse grupo na sociedade.

A inclusão social é um tema que surge no final do século XX e que ainda esbarra em impedimentos para que ocorra efetivamente. Incluir não significa apenas ter um espaço onde

estejam presentes pessoas com e sem deficiência, seja nos âmbitos de lazer, laboral ou educativo, mas pressupõe uma aceitação verdadeira acerca das diferenças, sejam elas de quais tipos forem. Assim, a inclusão tem em seu princípio básico a ideia de um espaço e organização social em que todos são considerados iguais mesmo com suas diferenças (Amiralian, 2009). Para que a inclusão ocorra, é fundamental que haja uma conscientização social, e como apontam Machado, Almeida e Saraiva (2009), é necessário rever o conflito histórico e pertencente ao funcionamento social, que culmina com a exclusão social de grupos considerados minoritários.

Em virtude de um funcionamento social que não compreende a diversidade, Pinheiro (2003) propõe que a construção de uma sociedade pautada em relações solidárias e justa demanda de políticas públicas que auxiliem a reverter o quadro de exclusão de muitos grupos. Analisando a trajetória das políticas públicas para pessoas com deficiência, o autor evidencia a existência de três fases distintas, sendo a primeira fase tradicional/caritativa que surge no período colonial e estende-se até meados do século XIX, na qual entende-se a pessoa com deficiência como objeto de caridade, sujeito de assistência e pautado em um estereótipo de não produtivo. A segunda fase estende-se até parte do século XX e é entendida pelo princípio da reabilitação, considerando a deficiência como uma questão individual, demandando de propostas de cura por meio de intervenções multiprofissionais. A terceira fase ganha ênfase por volta de 1970 e preconiza a autonomia, visando a desinstitucionalização. Nessa última perspectiva a deficiência não é mais considerada uma questão individual, mas uma problemática a ser entendida e superada por toda sociedade.

No cenário nacional, a temática da inclusão começa a ser mais discutida no âmbito das políticas públicas a partir da Constituição de Federal de 1988, com um enfoque na área escolar, com uma tentativa de romper com o caráter segregacionista de classes especiais vigentes na época (Garcia & Michels, 2011). Na década de 1990 a temática passa a abranger

também o campo do trabalho, com legislações que determinam percentual de reserva de vagas em concursos para pessoas com deficiência e a obrigação de empresas com 100 ou mais funcionários a contratar pessoas com deficiência para compor o quadro de funcionários. Em relação às ações atuais desenvolvidas para a inclusão, em julho de 2015 foi sancionada no Brasil a Lei nº 13.146 denominada como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. A Lei visa assegurar e promover, em condições igualitárias, o exercício das liberdades e direitos com intuito de garantir a inclusão social e cidadania desta população (Art. 1º).

Ainda que com os respaldos legais, verifica-se que a inclusão social da pessoa com deficiência é algo que na prática não está efetivado. As dificuldades de inserção vão até o âmbito de locomoção e lazer pela falta de acessibilidade de ruas e locais onde ocorrem eventos, dificultando a locomoção e gerando isolamento das pessoas com deficiência (Hollanda et al., 2015). Perpassam ainda o campo da saúde também nas questões arquitetônicas (estrutura dos ambientes) e com o despreparo de profissionais em se comunicar e estabelecer relações com este público, em especial com deficientes auditivos (Dantas et al., 2014). Na área da educação, os entraves surgem com a falta de materiais adequados para atender as demandas dos alunos com deficiência e a escassa formação pedagógica de professores para lecionar numa perspectiva inclusiva no ensino fundamental e médio (Silveira, Enumo & Rosa, 2012), como no superior (Duarte, Rafael, Filgueiras, Neves & Ferreira, 2013). No campo do trabalho a problemática é maior, pois empregadores ainda não reconhecem as contribuições de pessoas com deficiência para as organizações e não contratariam caso não houvesse a Lei de Cotas (Ribeiro, Batista, Prado, Vieira & Carvalho, 2014).

Dentre as determinações da Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), prevê-se que a pessoa com deficiência tem direito a atendimento prioritário nos diversos tipos de serviços

públicos e privados, acesso a um sistema educacional inclusivo em todos os níveis de aprendizado e direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação em ambiente acessível e inclusivo e em igualdade de competição com as demais pessoas. Em relação ao campo do trabalho, de maneira simplista, determina-se que é necessário o “respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência” (Art. 37). Nesse sentido, a Orientação Profissional (OP) pode contribuir para a emancipação profissional da pessoa com deficiência, pois, como aponta Salgado (2012), poderia auxiliar na inserção profissional e social dos cidadãos com deficiência, cooperando na construção dos projetos de vida individuais e tendo participação na elaboração e acompanhamentos de mecanismos de inserção no âmbito do trabalho.

1.4 Orientação Profissional e Deficiência

A OP é conceituada como um processo de facilitação à escolha e construção da carreira profissional, utilizando-se de diversas estratégias de acordo com as necessidades do cliente, dentre elas, orientação para identificar e ajustar o perfil vocacional, educação profissional com o intuito de promover o desenvolvimento profissional e o aconselhamento de carreira para traçar projetos de vida laboral (Savickas, 2011). O serviço de OP pode ser necessário em diversos momentos da vida, desde reflexões para escolha profissional de adolescentes até preparação para aposentadoria (Melo-Silva, Lassance & Soares, 2004) e tem em seus objetivos compreender as variáveis que interferem na tomada de decisão, podendo fazer uso da exploração e mensuração dos objetivos do cliente em comparação com grupos semelhantes em relação a habilidades, interesses e traços de personalidade (Savickas, 2015).

Historicamente a OP teve sua expansão a partir da Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX com os trabalhos de Frank Parsons, considerado o precursor da orientação vocacional (Ribeiro & Uvaldo, 2007). Nesse período permanecia a ideia de encontrar o trabalho certo para cada trabalhador, visando o aumento da produtividade

e o lucro dos empregadores em detrimento das necessidades dos sujeitos (Aguiar & Conceição, 2013). No Brasil, os trabalhos em OP surgem em 1920, mas a ascensão da área ocorre a partir de 1940 com estudos na Fundação Getúlio Vargas sobre a influência da Psicologia sobre a Organização Racional do Trabalho, culminando em 1947 no surgimento do Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP) que tinha como objetivo básico colaborar para o ajustamento entre a aptidão e vocação do trabalhador e demandas psicofisiológicas do trabalho (Abade, 2006). Após a regulamentação da Psicologia em 1962, a OP adquire um caráter clínico, recebendo grande influência da psicanálise e da Estratégia Clínica de Bohoslavsky (Duarte, 2013; Sparta, 2003).

No ano de 1970, ocorreu a abertura do Serviço de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo (SOP) e em função da grande demanda foi necessária a adaptação do formato de processo de OP, surgindo os primeiros trabalhos grupais e o desenvolvimento de práticas para novos contextos (Carvalho, 1995). A ideia ainda prevalente de OP como um serviço destinado a alunos de Ensino Médio tem seu surgimento histórico com legislações tais, como a Lei n. 5.692/71, que fixou as diretrizes e bases para o ensino de primeiro e segundo grau e instituiu a obrigatoriedade da Orientação Educacional, incluindo o Aconselhamento Vocacional, cujo foco era colaborar na escolha profissional dos estudantes (Pimenta, 1981). Desse modo, a OP passa a ser caracterizada como um serviço mais destinado a jovens de Ensino Médio, que teoricamente estariam em preparação para o ingresso no mercado de trabalho por meio da escolha de um curso de nível superior (Duarte, 2013; Mansão, 2005; Melo-Silva et al., 2004).

Ao longo dos anos, diversas mudanças ocorreram nas práticas, compreensões teóricas, instrumentos e populações atendidas nos serviços de OP, fato evidenciado nos estudos que realizaram revisões da produção científica da área (Aguiar & Conceição, 2013; Noronha & Ambiel, 2006; Noronha et al., 2006; Rueda, 2009; Teixeira, Lassance, Silva & Bardagi,

2007). Há uma expansão das práticas para novas demandas, encontrando intervenções com crianças (Pasqualini, Garbulho & Schut, 2004), adultos (Santos & Melo-Silva, 2011), preparação para aposentadoria (Murta et al., 2014), no contexto psiquiátrico (Ribeiro, 2009; Silva, Cortegoso, & Lussi, 2014), com jovens infratores em medidas socioeducativas (Almeida & Silva, 2004), no contexto de vulnerabilidade social (Ribeiro, 2011; Vereguine, Basso, & Soares, 2014) e com pessoas com deficiência (Salgado, 2012).

Em relação ao panorama da OP de pessoas com deficiência, Ivatiuk e Yoshida (2010) realizaram um levantamento de publicações nacionais e internacionais entre os anos 2000 e 2009 sobre OP de pessoas com deficiência. A pesquisa foi realizada nas bases de dados PsycINFO, Eric, BVS-Psi e banco de Dissertações e Teses do Portal Capes, utilizando os descritores Orientação Profissional, Orientação Vocacional, Escolha Profissional, Inserção Profissional, Inclusão, Pessoas com deficiência, Escolha profissional e deficientes e Populações Especiais para as publicações nacionais e os descritores em inglês *Vocational Guidance, Vocational Choice, Special Population, Handicap e Disabilities* para produções internacionais. As autoras encontraram 55 produções e constataram um baixo número de trabalhos propondo ou descrevendo detalhadamente processos que permitam a reprodução e aperfeiçoamento das práticas. Das produções categorizadas como Relato de Experiência (mais frequente entre trabalhos estrangeiros), predominam atendimentos realizados com focos individuais e de abordagem comportamental ou psicanalítica.

A pesquisa realizada pelas autoras evidenciou que, das publicações que continham relatos de intervenção, a maior parte referia-se a trabalhos com amostra de adolescentes e adultos na mesma proposta de OP. Dos estudos realizados com faixas etárias específicas, 34% foram realizados com adultos jovens e 14% referiam-se a intervenções com adolescentes. As autoras relacionaram a predominância de trabalhos realizados com adultos com a hipótese de que indivíduos com deficiência tendem a levar mais tempo para a

concluírem a escolarização e ingressar no mercado de trabalho. Por fim, como lacuna na área, as autoras apontam a falta de detalhamento das intervenções de modo a permitir a reprodução por outros profissionais.

Analisando apenas o cenário nacional das publicações relativas à Orientação Profissional de pessoas com deficiência, Barros e Murgos (2014) realizaram uma pesquisa na base de dados BVS-PSI e banco de dissertações e teses de universidades públicas, utilizando os descritores Orientação Profissional e Deficiência, Orientação Profissional e Necessidades Especiais, Orientação Profissional e Grupos Diferenciados. Não houve limitação de período na pesquisa e os dados foram organizados nas categorias objetivo, deficiência abordada, dificuldade de inserção laboral, recursos de apoio para inclusão e modalidades de intervenção. A pesquisa apontou uma única mudança em relação aos resultados de Yvatiuk e Yoshida (2010), sendo que no tocante a publicações que referiam-se a intervenções em OP, os autores verificaram a predominância de intervenções realizadas em grupos em detrimento de individuais, porém não encontraram estudos replicando as intervenções de modo a avaliar a eficácia destas propostas.

Dentre as deficiências abordadas nos estudos analisados por Barros e Murgos (2014), a visual foi a mais contemplada, porém, todos tratavam de discussões teóricas relativas à escolha profissional desse público e apenas para pessoas com deficiência cognitiva e auditiva foram encontrados propostas de intervenções em OP. Os autores também apontam para a ausência de instrumentos de avaliação psicológica como parte das intervenções, sendo que estas estão sendo realizadas com estratégias comuns na área de OP, tais como, técnicas não padronizadas de autoconhecimento e informação sobre o mercado de trabalho.

Sobre a prática de orientação de carreira com deficientes visuais, Min (2007) sugere que as intervenções devem permitir que as habilidades sejam exploradas em um ambiente real que possibilite com que a pessoa contextualize seus valores sociais para a inserção no

campo do trabalho. A exploração das habilidades reais e ambientes possíveis para inserção laboral é importante no processo de construção de carreira deste público, tendo em vista que as pessoas com deficiência tendem a ter menos sucesso na trajetória profissional em comparação com os indivíduos sem deficiência, justamente por conta de terem seus talentos e habilidades subutilizados (Kulkarni & Gopakumar, 2014).

Independente da estratégia adotada, a OP ganha destaque ao tratar de forma eficaz os questionamentos relativos à vida laboral (Savickas, 2011), o que leva a entender como fundamental a expansão do seu alcance para diversas populações e faixas etárias, pois, este é um serviço importante ao longo de todo o ciclo da vida na medida em que se entende o âmbito profissional como um processo em constante construção e transformação. Assim, a orientação não é estática e tem por objetivo ajudar o indivíduo a alcançar uma melhor qualidade de vida no campo do trabalho. A atuação da Psicologia com a carreira, não deve ser entendida como definitivo e sim como transitório, devendo se atualizar com as novas tecnologias, novos conceitos e sistemas de trabalho, permanente formação do orientador e com o desenvolvimento e aperfeiçoamento de abordagens teóricas que expliquem os processos envolvidos no campo da carreira (Duarte, 2000).

A necessidade de atualizações no campo da orientação de carreira (Duarte, 2000) não se restringe apenas à formação dos profissionais que atuam na área e na forma de compreender os sistemas de organização do trabalho, mas estende-se, também, aos instrumentais utilizados pelos orientadores. De tal modo, verifica-se que em relação aos instrumentos psicométricos empregados neste contexto, não há nenhum construído ou adaptado para uso específico em populações com deficiência (Barros & Murgu, 2014) o que limita a prática da avaliação psicológica que muito contribui aos processos de OP. Nesse sentido, é importante o desenvolvimento de estudos que visem atualizar os instrumentos às

demandas das pessoas com deficiência, abordando os diversos construtos mensurados em OP, dentre eles os Interesses Profissionais.

1.5 Interesses Profissionais: A Teoria da Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos

Um dos focos de trabalho em OP é a compreensão dos interesses profissionais. Rounds e Su (2014) articulam os interesses como poderosos indicadores de escolha educacional e de carreira, desempenho e sucesso. Os autores definem interesses como preferência por atividades e contextos em que estas ocorrem ou como preferência por atividades que motivem os comportamentos individuais em certos ambientes que respondam aos objetivos individuais. Nessa perspectiva, os interesses são entendidos como disposições relativamente estáveis que facilitam o ajustamento entre pessoas e ambientes, ressaltando-se que a relativa estabilidade não implica em interesses imutáveis ao longo da vida, mas sim em uma consistência da preferência do indivíduo no contexto social em que se insere.

Compreender e promover o autoconhecimento dos interesses profissionais é importante para que se faça uma escolha profissional contextualizada, uma vez que “as pessoas buscam ambientes e atividades que as permitam exercerem suas habilidades e capacidades, expressar suas atitudes e valores, dedicar-se a soluções de problemas ou a atividades agradáveis e evitar as desagradáveis” (Holland, 1975, p. 23). O autor propõe uma teoria de personalidade tendo como base os conhecimentos sobre os interesses e a vida vocacional, nomeando-a de Teoria da Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho (Holland, 1985). Na perspectiva do teórico, a escolha profissional é entendida como uma experiência da personalidade e os interesses profissionais representam a expressão da personalidade no trabalho.

Holland (1975) diz ainda que a formação do interesse profissional de um indivíduo é resultado da interação de fatores pessoais e interpessoais tais como família, classe social, escola, comunidade, amigos e uma infinidade de fatores casuais que acabam por gerar uma hierarquia de preferências que se articula com o padrão de personalidade e com o modelo ambiental no qual o indivíduo está inserido. O autor propõe que a escolha profissional está associada com o padrão de personalidade do indivíduo que podem ser incluídas em seis tipologias nomeadas em Realista (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E) e Convencional (C), compondo a teoria dos interesses cujo conjunto das siglas das tipologias são chamadas de RIASEC.

Da mesma forma em que as pessoas são classificadas em seis tipologias, Holland (1985) também identifica igual padrão nos ambientes profissionais. O termo ambiente refere-se ao trabalho, às formações, os tempos livres e ainda as relações interpessoais que o indivíduo mantém com os familiares e amigos. Um ambiente Realista caracteriza-se por tarefas explícitas, físicas e concretas que exigem mínima capacidade interpessoal. O ambiente Investigativo contempla tarefas que exigem capacidade para a abstração e criação, requerendo maior capacidade intelectual do que manual. No ambiente Artístico as tarefas e problemas requerem interpretação ou criações artísticas por meio do bom gosto, sentimentos e imaginação.

O ambiente Social contém questões relativas à interpretação e modificação de condutas humanas, assim como, preocupação com os demais. No ambiente Empreendedor estão as tarefas que valorizam a capacidade verbal usada para dirigir e persuadir pessoas. Por fim, o ambiente Convencional requer rotina e processamento sistemático de informações verbais e matemáticas. Assim, a Tabela 2 apresenta uma síntese das tipologias propostas por Holland (1975), sendo que em cada uma das tipologias há uma descrição acerca da personalidade vocacional e dos interesses profissionais relacionados a cada tipo.

Tabela 2.
Síntese das características das tipologias RIASEC

Realista	Pessoas com altas pontuações nessa tipologia tendem a preferir os problemas concretos aos abstratos e a não valorizar questões estéticas. Gostam de atividades atléticas, que demandam capacidade motora, manual e de estar em contato com a natureza. Evitam situações em que possam ser o centro das atenções, assim como, tarefas intelectuais e verbais que exijam leitura e meditação. Possuem maiores capacidades matemáticas do que verbais, menor criatividade e consideram-se maduros, práticos, constantes, pouco sociável ou exibicionistas.
Investigativo	Maiores pontuações nesta tipologia indicam pessoas com habilidade em manipular palavras e ideias, sendo visto pelos outros como analítico, crítico e introvertido. Valorizam profissões científicas com problemas e tarefas teóricas, preferindo trabalhar de forma independente e evitando situações que exijam interações sociais conflituosas e difíceis. Percebem-se como pessoas constantes, independentes, cultas, respeitosas, modestas e pouco populares. Apresentam alto grau de organização, independência e originalidade e compensam o déficit social por meio da intelectualidade e perfeccionismo.
Artístico	Escores elevados nessa tipologia caracterizam pessoas que valorizam questões estéticas em detrimento de política e economia. Preferem atividades em que são independentes e criadores, evitando trabalhos mecânicos e rotinas. Tendem a se perceberem como sensíveis, introspectivos, depressivos, humildes, radicais, impulsivos, ingênuos e pouco populares. Tendem a se afirmarem e se sentirem realizados por meio do reconhecimento, o que resulta em perfeccionismo.
Social	Altas pontuações nessa tipologia indicam pessoas que valorizam profissões de cunho educativo ou terapêutico, no qual possam lidar com problemas sociais e éticos, preferindo atividades comunitárias ou que permitam contato com pessoas. Preferem atividades que exijam falar em público e evitam aquelas que exijam coordenação motora ou uso de máquinas e ferramentas. Entendem-se como protetores, sociáveis, sensíveis, dependentes, populares, eficientes e com uma imagem positiva de si. São pessoas com grande potencial de liderança, bom desempenho em atividades verbais em detrimentos das habilidades matemáticas e que se realizam ajudando outras pessoas e preocupando-se com o bem estar coletivo.
Empreendedor	Escores elevados na tipologia referem-se aqueles que preferem exercer papéis de poder, controle, persuasão e liderança, valorizando questões econômicas e políticas em detrimento de aspectos intelectuais e estéticos. Evitam atividades que restrinjam o contato social e exijam concentração contínua. Consideram-se dominantes, sociais, impulsivos, pouco cultos, populares, dinâmicos e desejos de nível elevado de status.
Convencional	Maiores pontuações na tipologia caracterizam pessoas que preferem trabalhar em atividades em que são subordinados, dando importância ao econômico e não valorizando o estético, ético ou religioso. Os interesses dirigem-se a atividades passivas e bem organizadas, evitando situações de agressividade, espontaneidade e originalidade. Entendem-se como conservadores, que sofrem pressões familiares, rígidos e com pouca eficiência intelectual.

As tipologias podem ser representadas visualmente em um hexágono, sendo que esta representação tal como propõe Holland (1985), é apresentada na Figura 2. As relações ou semelhanças entre os tipos são assumidas como inversamente proporcional a sua distância.

Quanto menor a distância entre dois tipos, maior é sua similaridade em termos psicológicos. A utilização do modelo hexagonal tem três funções na teoria: 1- Definir o grau de consistência no padrão de personalidade de uma pessoa (o nível de consistência é verificado quando o resultado de uma pessoa na identificação dos interesses tem maior pontuação em dois tipos próximos e é inconsistente quando pontua mais em dois tipos distantes); 2- Definir o padrão de consistência de um ambiente (agrupamento de atividades correspondentes ao seu perfil); e 3- Definir padrão de congruência entre pessoa e ambiente (a congruência existe quando uma pessoa de determinada tipologia tem maior interesse no mesmo ambiente da tipologia).

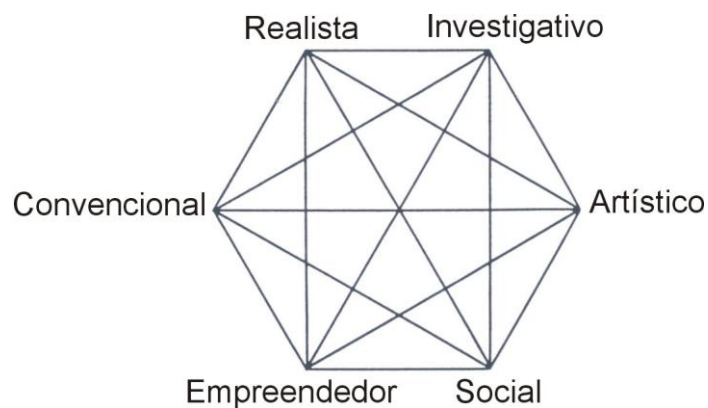


Figura 2. Modelo Hexagonal para definição da semelhança psicológica entre os tipos e ambientes e suas interações

Além da conceitualização dos seis perfis de personalidade vocacional e ambiente, a teoria tem seus pressupostos secundários, como consistência, diferenciação e identidade. De acordo com Holland (1985), os pressupostos secundários tem como objetivo moderar e qualificar a predição que são derivadas da combinação de pessoas e ambientes. Nesse sentido, a consistência refere-se a estreita relação entre alguns pares tipológicos quando comparados com outros e que podem afetar as preferencias vocacionais. Por diferenciação entende-se que muitas pessoas e ambientes são mais definidos do que outros, ou seja, quanto

maior o escore em uma tipologia, maior será o grau de diferenciação do perfil. O conceito de identidade está relacionado a clareza e estabilidade dos objetivos, interesses e talentos de uma pessoa ou ambiente. Estes três primeiros conceitos são também conhecidos como clareza, definição e foco.

O estudo dos pressupostos secundários pode ajudar a prever o comportamento vocacional e verificar a nitidez dos perfis profissionais, ou seja, a diferenciação quantitativa das preferências de uma pessoa através de uma comparação das preferências intra-pessoa. Acerca da nitidez, Noronha e Ambiel (2015) verificaram em uma amostra de 6.824 brasileiros que houve um aumento gradual de clareza nos interesses entre os 14 e 17 anos de idade, com uma queda acentuada aos 18 anos e retorno da diferenciação aos 19 e 20 anos. Os autores também constataram que quanto maior o nível de escolaridade, maior a diferenciação e nitidez nos perfis de interesse. Nesse sentido, a exploração da relação dos interesses com outras variáveis, tende facilitar a elaboração de intervenções de OP adequadas para cada situação e contexto, uma vez que levará em consideração demandas próprias de cada grupo etário, escolar e social, por exemplo. Para além disso, os instrumentos de interesses profissionais podem facilitar a identificação dos perfis profissionais, facilitando o ajustamento entre a pessoa, seus interesses e ambientes que correspondam aos seus objetivos.

A teoria proposta por Holland (1975) enquadra-se na ideia de Traço e Fator. Nessa perspectiva há a concepção de que o indivíduo possui uma série de características passíveis de mensuração por meio de testes e que o conjunto destas características apontam para qual área o indivíduo é mais propenso. Assim, o processo de orientação baseado nesse modelo tem por objetivo definir áreas nas quais o indivíduo tem maiores chances de sentir-se adaptado e, conseqüentemente, produzir mais. Em suma, apesar da teoria de Holland considerar os aspectos da personalidade, há um privilégio maior para o que o orientando decide em detrimento do processo de orientação e da decisão em si, portanto, instrumentos

desenvolvidos com base nesta teoria estão dentro de um modelo de avaliação psicológica centrada no resultado, ou seja, estão preocupados com uma definição de área (Sparta, Bardagi & Teixeira, 2006).

Ainda que os instrumentos criados com base na teoria de Holland (1975) se enquadrem em um modelo centrado no resultado (preocupação com uma definição), há uma diferença entre eles e os demais instrumentos de interesses deste modelo. Sparta et al. (2006) afirmam que a principal característica de muitos instrumentos de interesses é a ausência de uma teoria que justifique as inúmeras áreas profissionais avaliadas, fazendo com que a exploração dos resultados fique centrada exclusivamente na combinação de perfis individuais com perfis profissionais específicos. Deste modo, a construção de instrumentos de interesses baseados no modelo de Holland apresenta um diferencial por ter um respaldo teórico, considerando os aspectos da personalidade e as características dos ambientes ocupacionais e não apenas os perfis profissionais como em outros instrumentos de interesses construído apenas com princípios empíricos.

A Teoria da Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos teve um grande impacto na área por conseguir dar uma compreensão mais clara e nítida em relação aos interesses profissionais. Hansen (2011) pontua que antes do surgimento desta teoria, o desenvolvimento da maioria dos instrumentos de interesses ocorria apenas de forma empírica e sem embasamento teórico. Assim, a teoria passou a ser um dos alicerces no campo da OP e tornou-se foco de grande parte dos estudos no contexto da Psicologia Vocacional, desenvolvimento de carreira e mensuração de interesses ao longo dos últimos 40 anos. Para além do desenvolvimento de instrumentos, o modelo teórico de Holland continua tendo uma grande influência na prática de orientação de carreira (Creager, 2011).

Por outro lado, Liao, Armstrong e Rounds (2008) também afirmaram que a teoria de Holland apresentou-se como um modelo dominante na Psicologia Vocacional para a

avaliação de interesses, porém, discutem limitações na estrutura teórica proposta. Apesar da contribuição do modelo para o aconselhamento de carreira, os autores sugerem que os seis tipos (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional) não são suficientes para representar toda a gama de diferenças individuais em interesses. Nesse sentido, entendem que as seis categorias tipológicas são amplas demais e não representam a complexidade das dimensões básicas dos interesses (atividades cotidianas), demandando de um modelo com mais fatores a fim de abarcar os diversos níveis de interesses. Como sugestão indicam a necessidade de investigar como os interesses básicos podem se adequar ao modelo tipológico de Holland e também a importância de desenvolver um conjunto de escalas para avaliar interesses básicos desvinculadas do modelo hexagonal do teórico.

Para além dessa crítica, o modelo é questionado também do ponto de vista social e prático. Blustein (2006) aponta que a ideia de traço e fator colabora para perpetuar uma tendência de focar-se no trabalhador bem educado e privilegiado, deixando de lado questionamentos sobre o papel do trabalho em si. Outra crítica é de que o modelo é de alcance restrito, permitindo compreender apenas comportamentos vocacionais de um grupo prototípico como de homens, brancos e europeus (Foutch, McHugh, Bertoch & Reardon, 2014). Há questionamentos de que a teoria não explica todo o desenvolvimento de carreira uma vez que enfoca só a congruência entre pessoa e ambiente (Miller-Tiedeman & Tiedeman, 1985) e não aborda a estratificação social e o prestígio e estigma das profissões (Guichard, 2001). Sobre a combinação de perfil e ambiente, Mitchell e Krumboltz (1996) indagam a real possibilidade de estabelecer essa congruência considerando as transformações do mundo do trabalho. Na mesma direção, Savickas et. al., (2009) acreditam ser necessário atualizar a compreensão de teorias de carreira para as transformações do mundo econômico pós-moderno.

Embora passível de críticas, a teoria de Holland subsidiou o desenvolvimento de diversos instrumentos de exploração dos interesses profissionais. O instrumento de maior impacto no cenário mundial pautado nesta perspectiva é o *Self Directed Search Career Explorer- SDS* desenvolvido por Holland, Fritzsche e Powell (1994). O SDS é composto por 228 itens divididos em quatro subescalas (Atividades, Competências, Ocupações e Auto Avaliação). Estudos psicométricos da primeira versão na Inglaterra apresentaram índices excelentes de precisão, com coeficientes acima de 0,91 para todas as subescalas. A confiabilidade também foi verificada por meio de Teste-Reteste com intervalos de 4 a 12 semanas em uma amostra de 73 indivíduos (28 do sexo masculino e 45 do sexo feminino), com idade variando entre 14 e 48 anos ($M=20$), apresentando correlações variando entre $r=0,76$ para a tipologia Convencional e $r=0,89$ para as tipologias Artístico e Social. O instrumento tem estudos realizados em diversas culturas, traduzido para 20 idiomas e respondido por mais de 35 milhões de pessoas de acordo com o site que administra o instrumento em sua versão original (www.self-directed-search.com/).

O SDS foi adaptado para diversos países, nesse sentido, serão apresentados um estudo nacional e um no cenário internacional de evidências de validade para o instrumento. Mansão e Yoshida (2006) buscaram evidências de validade para SDS no contexto brasileiro por meio de uma amostra de 1162 estudantes de Ensino Médio. Estudos de análise fatorial evidenciaram seis fatores, corroborando o esperado na literatura. Em relação à precisão, obtiveram coeficientes alfa de Cronbach que variaram de 0,87 para o tipo Investigativo a 0,90 para os tipos Social e Artístico, indicando que o instrumento possui boa consistência interna. Em relação à precisão obtida por meio de Teste-Reteste, os resultados sugerem que o instrumento possui boa estabilidade temporal, com coeficientes variando de 0,82 para a tipologia Convencional e 0,91 para Artístico. A versão brasileira do instrumento (Primi, Mansão, Muniz & Nunes, 2009) foi publicada no Brasil em 2009 e atualmente consta como

instrumento com parecer favorável ao uso pelo Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos do Conselho Federal de Psicologia, órgão responsável por avaliar os instrumentos psicológicos no Brasil.

No cenário internacional, Sampaio (2013) buscou evidências de validade para o SDS com adolescentes da Guiné-Bissau. A amostra foi composta por 247 estudantes do 9º ano do ensino fundamental de duas escolas privadas de Bissau, com idades entre 14 e 21 anos. Os dados submetidos à análise fatorial de componentes principais, com rotação *Varimax*, apontaram a presença de seis fatores tal como esperado pela literatura. A análise de consistência interna (correlação item-escala) obteve correlações superiores a 0,30 na maioria dos itens. Como índice de precisão, o instrumento obteve coeficientes alfa de Cronbach adequados, com valor mais baixo para Escala Realista ($\alpha = 0,89$) e o mais alto para a Escala Artística ($\alpha = 0,94$). Na comparação entre grupos, utilizando o teste *t de Student* foram encontradas diferenças significativas entre gêneros, sendo que homens obtiveram média significativamente superior na escala Realista ($M=14,53$), mulheres na escala Artístico ($M=20,17$).

Outros instrumentos foram desenvolvidos no Brasil a partir da teoria de Holland. Nesse sentido, Teixeira, Castro e Cavalheiro (2008) construíram uma escala composta por 96 itens de forma a contemplar as seis tipologias. O instrumento foi aplicado em 993 sujeitos, sendo 468 estudantes de Ensino Médio (média de idade de 15,7 anos) e 389 estudantes de ensino superior (média de idade de 21,8 anos). Os dados foram submetidos a estudos exploratórios de análise de componentes principais mostraram que as seis tipologias previstas teoricamente emergiram empiricamente nos dados, dando evidências de validade fatorial à escala. Os autores optaram por manter apenas itens com cargas componenciais de no mínimo 0,30 no componente esperado, chegando-se a uma solução de seis fatores com oito itens cada, totalizando 48 itens. Novas análises foram realizadas com a versão de 48 itens considerando a

amostra total e as subamostras (universitários e estudantes de Ensino Médio), sendo que os índices de Kayser-Meyer-Olkin (KMO) mostraram-se adequados para a amostra total (KMO= 0,87), universitários (KMO= 0,83) e para estudantes de Ensino Médio (KMO= 0,86). Os dados mostraram índices adequados de precisão com coeficientes alfa de Cronbach variando entre 0,76 para o tipo Empreendedor e 0,85 para o tipo Social.

Com interesse semelhante, Primi, Muniz, Nunes e Mansão (2008) desenvolveram o teste Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland (ATPH) composto por 154 itens representando as seis tipologias. Mansão e Noronha (2011) realizaram estudos de evidências de validade com base na estrutura interna em uma amostra de 462 estudantes de Ensino Médio de escolas públicas (44,6%) e privadas (55,4%), com idades entre 14 e 27 anos (M=16). A medida de adequação (KMO=0,86) e o teste de esfericidade de Bartlett ($p<0,001$) foram significativos, permitindo a fatoração. A análise fatorial por meio do método de componentes principais, com rotação *Promax*, assumindo a relação entre os fatores, evidenciou a presença de seis fatores, tal como apontado pela teoria que embasa o instrumento. Os índices de precisão foram verificados com o cálculo do alfa de Cronbach e apresentaram resultados satisfatórios com coeficientes acima de 0,90 para todas as tipologias e variando entre 0,93 para Investigativo e 0,96 para Social e Empreendedor.

Evidencia-se a aplicabilidade do modelo RIASEC para exploração dos interesses profissionais, porém, não são encontrados estudos que utilizem o referencial teórico para a construção de instrumentos que alcancem a população com deficiência, e em especial, a população com deficiência visual. Considerando que a Avaliação Psicológica pode ser parte integrante dos processos de Orientação Profissional, emerge a necessidade de responder as demandas sociais de inclusão, desenvolvendo estratégias e instrumentos contextualizados que auxiliem na compreensão dos fatores que estão presentes na escolha profissional e colaborando para a emancipação da pessoa com deficiência.

1.6 A construção de instrumentos para pessoas com deficiência visual

No tocante à prática de avaliação psicológica de pessoas com deficiência, a *American Psychological Association* (APA, 2011) lançou a *Guidelines for Assessment of and Intervention with Persons with Disabilities* orientando que nesse serviço os psicólogos devem considerar a deficiência como dimensão da diversidade e em conjunto com outros aspectos individuais e contextuais. Os profissionais são instruídos a utilizar uma abordagem de avaliação psicometricamente justa, compreensiva e apropriada para clientes com deficiência e devem também garantir que a acessibilidade e equidade ocorram nos ambientes profissionais, incluindo os instrumentos utilizados e o contexto em que a avaliação ocorre.

No Brasil, a atuação do psicólogo é regulamentada, disciplinada e fiscalizada pelo Conselho Federal de Psicologia (Lei n. 5.766, 1971), porém, verifica-se que a temática da avaliação psicológica de pessoas com deficiência é algo que ainda necessita de diretrizes do órgão, uma vez que, não são encontradas orientações ou regulamentações sobre o assunto no Código de Ética Profissional ou nas Resoluções sancionadas. O único posicionamento do órgão sobre o tema é encontrado na Nota Técnica Construção, adaptação e validação de instrumentos para pessoas com deficiência (CFP, 2013) que orienta acerca dos aspectos a serem seguidos para a manutenção da qualidade psicométrica dos instrumentos, tais como, conhecimento da deficiência da população a qual se destina, uso de tecnologias assistivas, acessibilidade e a possibilidade de aplicação do Desenho Universal, permitindo que sejam atendidas pessoas com e sem deficiência.

Nessa direção, entendendo que a Psicologia no Brasil, tem definido em seu Código de Ética como princípios fundamentais a promoção da igualdade, o combate à discriminação e o compromisso com a universalização do acesso às informações, aos serviços e ao conhecimento da ciência psicológica, torna-se necessário que a área de avaliação psicológica consiga contemplar todas as demandas que dela possam fazer uso. Concordando com

Oliveira (2013), a avaliação psicológica, utilizando instrumentos psicométricos apresenta-se como uma grande contribuição para a inclusão dos indivíduos com deficiência visual, uma vez que tais instrumentais permitem . Os instrumentos podem ser utilizados em processos avaliativos que tenham como foco a promoção do bem estar, treinamento, recrutamento e seleção, reabilitação, entre outros. Todavia, os instrumentos atuais não são suficientes para acessar o construto desejado de modo a ultrapassar a limitação sensorial imposta pela deficiência.

Embora na literatura não sejam encontrados instrumentos de interesses profissionais construídos ou adaptados para deficientes visuais, verifica-se o surgimento de pesquisas em avaliação psicológica abordando alguns construtos e com foco nesta população (Amorim, 2006; Campos & Nakano, 2014; Filgueiras et al, 2013; Oliveira, 2013). O surgimento de pesquisas nesta área é importante para que desperte interesse e possibilidades para novas pesquisas e ao mesmo tempo sinaliza que muitos cuidados devem ser tomados em todo processo de desenvolvimento do teste a fim de manter a acessibilidade e o rigor pretendido para obtenção de um instrumento de qualidade (Allman, 2009).

A garantia da acessibilidade dos materiais utilizados em avaliação psicológica deve ser uma preocupação dos pesquisadores e desenvolvedores de testes psicológicos. De acordo com Oliveira e Nunes (2015), o formato atual dos testes psicológicos no Brasil (protocolos impressos em papéis e respondidos manualmente, pranchas com figuras, instrumentos com ilustrações em papel) utilizam-se pouco dos recursos tecnológicos mais atuais, configurando-se como ultrapassados em relação a propiciar o alcance a uma ampla gama de deficiências e suas especificidades. O teste psicológico no formato tradicional não permite um serviço equitativo que respeite às diferenças e impõe barreiras para execução dependendo do tipo e grau de deficiência, levando a diversas adaptações nos materiais, forma de aplicação e a

utilização de Tecnologia Assistiva como estratégia de inclusão de pessoas com deficiência no processo de avaliação.

O termo Tecnologia Assistiva refere-se a recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e promover a independência e a inclusão nas diversas esferas sociais (Bersch, 2006). As alternativas de uso desse procedimento são inúmeras podendo estar nos aspectos referentes à mobilidade (bengalas, pisos táteis, carros adaptados), educação (suportes para visualização de textos, mesas para cadeiras de rodas) e com os avanços da área da Tecnologia da Informação e Comunicação os recursos passam a estar presentes no contexto informatizado (sintetizador de voz, teclados adaptados ao braile, fonte ampliada, entre outros) (Galvão Filho, 2009). Os recursos computacionais aliados a Tecnologia Assistiva, aumentaram as possibilidades para deficientes visuais, tornando-se um campo a ser explorado como facilitador dos processos de avaliação psicológica (Oliveira & Nunes, 2015).

O desenvolvimento de instrumentos psicológicos para deficientes visuais utilizando recursos computadorizados como estratégia de inclusão deve ter o cuidado de pensar em diversos fatores que podem prejudicar o desempenho do respondente ao instrumento e consequentemente gerar resultados não confiáveis. Oliveira e Nunes (2015) levantaram os aspectos referentes ao uso de computadores por deficientes visuais e que devem ser considerados, com objetivo de garantir a funcionalidade e a acessibilidade dos instrumentos que se utilizam dos recursos computacionais e de Tecnologia Assistiva. Nesse sentido, o uso de mouse não contribui para a acessibilidade devendo ser substituído por teclas alternativas no teclado. Em relação a cores, gráficos complexos e imagens, os autores apontam que são inviáveis para leitura dos sintetizadores de voz, demandando de legendas para serem acessíveis e compreensíveis.

Como recursos funcionais para utilização de computadores por deficientes visuais, Oliveira e Nunes (2015) sugerem uma boa organização de textos e legendas para imagens para que o sintetizador de voz/leitor de tela tenha um bom desempenho. Outro recurso recomendado são as telas sensíveis ao toque que para otimizar o uso deste é necessário ativar a função “gestos de acessibilidade” que conta o número de toques e permite os movimentos de arrastamento para os lados. Em relação às pessoas com baixa visão, fontes ampliadas também são recomendadas, sendo que a opção deve ser facilmente encontrada na tela. Para este último grupo de indivíduos, contraste de cores mantendo padrão em duas cores alternando entre os itens colabora para a acessibilidade dos instrumentos.

Compreender a forma como deficientes visuais utilizam os computadores é fundamental para o processo de construção de instrumentos informatizados para esta população, assim como, o conhecimento das Tecnologias Assistivas pode contribuir para o desenvolvimento de testes acessíveis e funcionais, ampliando as possibilidades de atuação profissional no campo da Avaliação Psicológica. Segundo Oliveira e Nunes (2015) é necessário que os instrumentais disponíveis para avaliação se modernizem e acompanhem os avanços tecnológicos das últimas década, permitindo a manuseio por diversos grupos, entre eles o de deficientes visuais. Os benefícios do uso de tecnologia também se estendem aos pesquisadores e profissionais que contarão com um processo de padronização automático conduzido sem elementos externos, economia de tempo e pessoal durante aplicação, fácil armazenamento e correção dos testes, criação de formas paralelas para pessoas que são avaliadas frequentemente com apresentação aleatória dos itens e flexibilidade na elaboração de itens e seus formatos.

Nos últimos anos, ainda que de forma incipiente, verifica-se o surgimento de instrumentos adaptados ou construídos para deficientes visuais abordando diferentes construtos e elaborados em formatos distintos. Para avaliação da inteligência de crianças com

deficiência visual, Campos e Nakano (2014) construíram três subtestes (verbal, memória e lógico-espacial) utilizando texturas em substituição à imagens para as dimensões memória e pensamento lógico-espacial. Já Oliveira (2013) utilizou-se dos conceitos de Desenho Universal na adaptação de uma bateria informatizada para avaliação de personalidade baseada no modelo *Big Five* para adultos com deficiência visual. Figueiras et al. (2013) adaptaram a forma de aplicação da Escala de Stress Infantil (Lipp & Lucarelli, 1998) para crianças com baixa visão e cegueira, sendo que para a aplicação o avaliador lia cada item e anotava as respostas da criança. Por fim, em Portugal, Amorim (2006) construiu e adaptou o teste de Atenção de BAMS para crianças e adultos com deficiência visual utilizando o formato braile.

Dentre os diversos formatos empregados na construção dos instrumentos citados, Amorim (2006) verificou que o formato braile prejudicou o processo de avaliação uma vez que demandou com que os participantes focassem mais atenção para o processo tátil na leitura dos itens em detrimento das respostas. O uso de texturas substituindo imagens permitiu mensurar o construto, porém, resultou em diferenças no desempenho em função do tipo e grau da deficiência, favorecendo crianças com baixa visão (Campos & Nakano, 2014). A utilização dos recursos tecnológicos e informatizados no estudo de Oliveira (2013) mostrou-se como uma estratégia adequada ao permitir que a pessoa com deficiência manuseasse o instrumento, tornando-se uma forma acessível. Este estudo contribui para o desenvolvimento de instrumentos para pessoas com deficiência visual ao identificar em qual navegador, plataforma online, sintetizador de voz, tipo de letra, desenvolvimento de texto na composição das instruções e formato de itens é possível garantir maior acessibilidade e qualidade para o processo avaliativo.

Ainda que sem o foco na construção de instrumentos para pessoas com deficiência visual, Reid (2000) traz contribuições para a área de avaliação ao revisar pesquisas inglesas

que verificaram diferenças entre deficientes visuais e videntes nas respostas aos instrumentos de personalidade. Os estudos analisados indicaram a necessidade de elaboração de critérios para utilização dos instrumentos com a população em questão, estudos de normatização que contemplem amostras de deficientes visuais para que os resultados possam ser interpretados de forma apropriada e adequação do conteúdo dos itens dos testes a minimizar os vieses de resposta. O autor sugere que a adaptação de itens de um instrumento, sem novos estudos de evidências de validade para verificar a manutenção das propriedades psicométricas após a alteração, pode colocar em dúvida a validade do construto. Recomenda, também, que haja um cuidado com a acessibilidade física dos instrumentos, utilizando-se de formatos alternativos de resposta e de tecnologias que facilitem o manuseio do material.

Evidencia-se a necessidade de refletir acerca das barreiras encontradas nos instrumentos de avaliação psicológica, pois, como sugerem Oliveira, Nuernberg e Nunes (2013), tal problematização torna-se uma oportunidade de expandir o alcance e o impacto social do conhecimento produzido nesse campo. Conforme aponta Oliveira (2013), é importante que pesquisadores da Psicologia estejam atentos à modernização do instrumental do psicólogo, contribuindo para o desenvolvimento da área de avaliação psicológica no contexto brasileiro de modo a proporcionar o alcance dos instrumentais a uma população ampla e inclusiva.

Objetivos

Objetivo geral

Construir a Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV) e realizar os estudos de propriedades psicométricas.

Objetivos específicos

Estudo 1

- Construir os itens da Escala em versão informatizada;
- Verificar evidências de validade com base no conteúdo;

Estudo 2

- Efetuar estudos de evidências de validade baseada na estrutura interna;
- Buscar evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis

Estudo 1 – Procedimentos para elaboração dos itens e evidências de validade baseadas no conteúdo

A pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco. Nesta etapa ocorreu o levantamento de informações ocupacionais, elaboração dos itens sob a perspectiva teórica de Holland (1975), análise de juízes por pesquisadores e psicólogos de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual e estudo piloto com dois grupos de deficientes visuais. A seguir serão apresentados os procedimentos de cada fase dentro desta etapa e os respectivos resultados.

2.1 Levantamento de informações ocupacionais e construção dos itens

Esta fase teve como objetivo realizar o levantamento de profissões e ocupações nas quais pessoas com deficiência visual atuam, tendo como objetivo subsidiar o processo de construção de itens. A pesquisa ocorreu nos meses de agosto e setembro de 2015 e para coleta dos dados foram consultados relatórios disponibilizados online do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Esperava-se encontrar documentos que tratassem da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém, nestas instâncias governamentais não foram encontradas informações acerca de inclusão de pessoas com deficiência visual – ou com outras deficiência - no mercado laboral formal.

Foram consultados relatórios disponibilizados em *sites* de instituições que atuam com deficientes visuais, sendo que no *site* do Instituto Benjamin Constant (IBC) encontrou-se um levantamento de 104 ocupações e profissões classificadas de acordo com o tipo de deficiência visual, ou seja, as profissões e ocupações foram organizadas pela possibilidade de execução

por pessoas com cegueira e por baixa visão. Também consultou-se o site da Associação de Deficientes Visuais e Amigos (ADEVA) na qual encontrou-se 104 profissões e ocupações das quais apenas uma não constava na lista disponibilizada pelo IBC. Em relação ao nível de formação exigido para as ocupações encontradas, as 105 atividades profissionais variaram de nenhuma exigência de escolaridade às que demandavam ensino superior, sendo estas últimas encontradas em menor número.

Com intuito de levantar profissões de nível de formação superior, realizou-se uma pesquisa no *Google*, nos meses de agosto e setembro de 2015, utilizando o descritores Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) e Universidade para verificar quais Instituições de Ensino Superior (IES) apresentavam tal órgão bem como a disponibilidade de relatórios acerca da inserção de pessoas com deficiência nas IES que continham o histórico de cursos com alunos deficientes visuais matriculados. Para as universidades que apresentavam o NAI mas não tinham relatórios disponibilizados, entrou-se em contato com o setor responsável via e-mail explicando o objetivo da pesquisa e solicitando a relação de cursos com histórico de alunos com deficiência visual matriculados. Ao todo, foram enviados 20 e-mails para IES públicas e privadas, seguindo a ordem de aparecimento no *site* de pesquisa *Google*.

Em relação a universidades públicas apenas duas continham relatórios disponíveis para consulta pública sendo que foram encontrados 16 cursos de graduação com alunos deficientes visuais em uma universidade federal do sul do país de acordo com único relatório disponível referente ao ano de 2014; 21 cursos entre graduação e pós-graduação em uma universidade estadual da região sudeste relatados em anuários de 2004 a 2015. Apenas uma universidade pública do estado de São Paulo retornou o e-mail negando-se a oferecer tal informação e tendo como justificativa que fornecer informações sobre a formação de pessoas com deficiência colaboraria para estigmatizar a permanência do aluno no ensino superior. Nas universidades particulares não foram encontrados relatórios e apenas duas do interior do

estado de São Paulo responderam ao e-mail, sendo que em uma encontraram-se 9 cursos de graduação com alunos deficientes visuais e em outra 6 cursos de graduação em outra. Em ambas IES particulares a informação foi referente ao ano de 2015.

Por fim, consultou-se a literatura científica nos meses de setembro e outubro de 2015 por meio de pesquisa no *Google Scholar* usando as palavras-chaves “profissões e deficientes visuais”, “ocupações e deficientes visuais”, “mercado de trabalho e deficientes visuais”, “profissões e deficiência visual”, “ocupações e deficiência visual”, “mercado de trabalho e deficiência visual”. Foi encontrada uma dissertação de mestrado (Santos, 2008) com 31 profissões listadas e um artigo (Pereira, Osborne, Pereira & Cabral, 2013) com quatro ocupações. Desse modo, após pesquisa em todos os acervos e contato com as instituições de Ensino Superior mencionados acima, chegou-se a uma lista com 198 atividades profissionais, sendo que após análise e exclusão de repetições, o número passou para 166. A lista completa de todas as profissões e ocupações encontradas podem ser consultadas no Anexo 1 separadas de acordo com o nível de escolaridade exigido, compondo as categorias “Sem escolaridade” (N=63), “Ensino Fundamental e Médio” (N=50), “Ensino Superior” (N=49) e “Pós-Graduação” (N=4).

A partir do levantamento realizado, as profissões e ocupações foram categorizadas de acordo com as tipologias de Holland (1975). Para esta categorização adotou-se os pressupostos teóricos do autor que apresenta as divisões das atividades profissionais de acordo com sua relação de personalidade vocacional e ambiente de trabalho com as seis tipologias. Utilizou-se como base a relação de atividades disponível em Holland (1985). Na sequência buscou-se a descrição e detalhamento das atividades referentes às profissões e ocupações encontradas utilizando-se *sites* de profissões. Com a descrição das atividades profissionais e ocupacionais, foram elaborados os itens da Escala, procurando integrar profissões e ocupações que contemplassem diversos níveis de escolaridade e formação, bem

como, atividades que pudessem ser realizadas tanto por pessoas com cegueira quanto por pessoas com baixa visão.

Neste sentido, foram construídos 20 itens por tipologia, totalizando 120 itens. A tipologia Realista compreende os itens de 1 a 20, a tipologia Investigativo os itens de 21 a 40, a tipologia Artístico os itens de 41 a 60, a tipologia Social os itens de 61 a 80, a tipologia Empreendedor os itens de 81 a 100 e a tipologia Convencional os itens de 101 a 120. A relação completa dos itens pode ser consultada no Anexo 2.

2.2 – Evidências de validade baseadas no conteúdo

A análise de juízes ocorreu com pesquisadores da área de Orientação Profissional que julgaram a pertinência teórica dos itens e por psicólogas de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual que avaliaram a possibilidade de execução das atividades descritas nos itens de acordo com o tipo e grau de deficiência visual. A descrição das análises de juízas será apresentada separadamente tendo em vista que os objetivos foram diferentes, ressaltando que a decisão pela exclusão dos itens ocorreu após a síntese das duas revisões.

2.2.1 Análise de juízes em relação à semântica e pertinência teórica (pesquisadoras)

Método

Participantes

Nesta etapa de análise de juízes participaram três pesquisadoras doutoras, com idades entre 29 e 41 anos ($M=37$), sendo duas com estágio pós-doutoral e com tempo médio de obtenção da última titulação de 5,3 anos. Duas das juízas são professoras em universidades particulares e uma em universidade federal, atuando nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Em relação às áreas de estudo e pesquisa, todas atuam com Avaliação

Psicológica, Orientação, Aconselhamento e Desenvolvimento de Carreira e tinham conhecimento da Teoria de Holland.

Instrumentos

Protocolo de avaliação de juízes pesquisadores – o protocolo foi elaborado na plataforma *Google Drive* (exemplo do formato do protocolo no Anexo 3), contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), questionário de identificação, uma breve apresentação da teoria de Holland, bem como, os 120 itens elaborados para que as juízas realizassem uma avaliação em relação à semântica e pertinência teórica dos itens, instrução e chave de pontuação.

Procedimentos

Para início desta etapa o projeto já havia sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco. Ao todo, cinco pessoas foram convidadas por email para esta avaliação, sendo que após o aceite de três pesquisadoras, foi encaminhado o link para acesso ao protocolo de avaliação no qual deveriam concordar com o TCLE. Os 120 itens foram separados de acordo com a tipologia na qual foram construídos e as juízas deveriam dizer para cada um dos itens se ele pertencia, não pertencia ou tinham dúvida sobre a tipologia adequada para o item. Havia espaços para que comentassem e dessem sugestões para cada item e para o bloco de 20 itens de cada tipologia.

Resultados

A partir das avaliações efetuadas pelas juízas, os dados foram tabulados, a fim de verificar a concordância em relação à pertinência teórica dos itens. Como critério adotou-se a concordância das três juízas para manutenção do item. As juízas sugeriram a exclusão de 8

itens nas tipologias Realista, Investigativo e Empreendedor cada. Nos tipos Social e Convencional não houve concordância em 4 itens em cada tipologia. E, por último, a tipologia Artístico foi a única que teve apenas um item considerado inadequado do ponto de vista teórico. Totalizou-se, assim, a sugestão de exclusão de 33 itens por serem considerados inadequados teoricamente para a tipologia a qual foram elaborados ou por não haver concordância entre as juízas sobre a pertinência teórica deles. A Tabela 3 apresenta todos os itens sugeridos para exclusão após a avaliação das pesquisadoras.

Tabela 3.

Sugestões para exclusão de itens após a análise das juízas (pesquisadoras)

Tipologia	nº do item	Descrição do item
Realista	1	Transcrever simultaneamente a fala de uma pessoa
Realista	4	Fazer tapetes manualmente
Realista	5	Empacotar produtos em uma loja
Realista	8	Criar animais para a produção de alimentos
Realista	11	Confeccionar e consertar sapatos
Realista	13	Planejar e desenvolver soluções para o uso de tecnologias
Realista	15	Desenvolver produtos de telecomunicações
Realista	16	Supervisionar a execução de uma obra
Investigativo	22	Instruir idosos em atividades físicas
Investigativo	23	Preparar a rotina de treinos em uma academia de ginástica
Investigativo	24	Treinar indivíduos em um esporte para competição
Investigativo	28	Orientar pessoas sobre cuidados de higiene bucal
Investigativo	30	Acompanhar o tratamento de enfermos em um hospital
Investigativo	35	Reabilitar lesões em atletas
Investigativo	36	Acelerar a recuperação de movimentos em pacientes com fraturas
Investigativo	40	Orientar pacientes sobre o uso de remédios
Artístico	49	Afinar instrumentos musicais de uma orquestra
Social	70	Criar projetos de sonorização de ambientes para evitar estresse
Social	71	Utilizar música para tratamento de pessoas com problemas de fala
Social	72	Traduzir oralmente palestras realizadas em outro idioma
Social	75	Elaborar relatórios sobre a situação internacional para o governo
Empreendedor	83	Esclarecer dúvidas de um cliente acerca de um produto ou serviço

Tabela 3 (continuação).

Sugestões para exclusão de itens após a análise das juízas (pesquisadoras)

Tipologia	nº do item	Descrição do item
Empreendedor	88	Criar e votar leis em um município
Empreendedor	91	Defender cidadãos que não podem pagar processos judiciais
Empreendedor	93	Realizar cobranças de valores devidos à pessoas físicas ou jurídicas
Empreendedor	95	Defender interesses de clientes com base em leis
Empreendedor	96	Discursar para um grande público
Empreendedor	97	Conduzir processos de seleção e recrutamento de pessoas para um cargo
Convencional	100	Assessorar políticos na elaboração de um discurso
Convencional	104	Recepcionar pessoas na entrada de um prédio
Convencional	108	Receber e encaminhar pessoas em um escritório
Convencional	111	Revelar imagens de uma radiografia
Convencional	113	Preparar massas para pizzas

A linguagem dos itens foi avaliada por 100% das juízas como adequadas, não apresentando problemas de compreensão. Todos os itens referiam-se a atividades profissionais, o que sugere pertinência com o objetivo da Escala. No tocante à pertinência teórica houve sugestões de uma juíza para que na escolha dos itens da tipologia Empreendedor se optasse por atividades mais básicas características ao perfil do que em profissões de nível superior. Em relação à tipologia Investigativo, as três juízas indicaram que alguns itens estavam dúbios por envolverem muitos aspectos relacionados com as habilidades interpessoais (orientar, treinar e instruir) tais itens foram selecionados para exclusão conforme a Tabela 3. Em relação ao tipo Artístico, uma juíza avaliou que haviam muitos itens voltados para o perfil musical, orientando para que na escolha dos itens não focasse apenas nesse aspecto da tipologia. De modo concordante, as avaliadoras apontaram que o sistema de resposta pretendido (escala Likert de 5 pontos) é adequado para o instrumento.

A instrução de aplicação: “A partir da relação de atividades profissionais abaixo, atribua a cada uma delas o valor correspondente ao quanto você gostaria de realizar cada uma

delas, em uma escala de 1 a 5, sendo que valores mais perto de 1 indicam que você gostaria pouco de realizar a atividade e valores próximos de 5 significam que você gostaria muito de realizar a atividade”, foi avaliada como adequada por duas juízas. A terceira avaliadora sugeriu substituir a frase “A partir da relação de atividades profissionais abaixo” por “A seguir existe uma série de atividades profissionais”, sendo que tal consideração foi acatada uma vez que termos como “abaixo” ou “acima” não facilitam o manuseio do instrumento por deficientes visuais.

Por fim, as juízas apontaram que o instrumento é de grande relevância para a área em virtude da escassez de instrumentos para a população a qual se destina. Na perspectiva das pesquisadoras os itens restantes após as avaliações estão adequadamente formulados e demandando de poucas modificações. Contemplam diversos tipos de atividades sendo necessário verificar se há um equilíbrio de atividades de formação básica, técnica e superior e também entre funções autônomas e subordinadas.

2.2.2 Análise de juízes em relação à possibilidade de execução da atividade (psicólogos)

Método

Participantes

Participaram desta etapa três psicólogas de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual da capital e interior do estado de São Paulo, com idades entre 28 e 50 anos (M=38). O tempo médio de atuação destas profissionais nas instituições é de 8,3 anos, demonstrando que possuem experiência na prática com esta população. No tocante ao nível de formação uma é apenas graduada, a segunda tem especialização em psicoterapia breve e a terceira possui mestrado com foco de estudo em Distúrbios do Desenvolvimento e Deficiência Visual.

Instrumentos

Protocolo de Avaliação de Juízes psicólogos (Anexo 4) – Protocolo criado na plataforma *Google Drive*, - sendo que o exemplo do formato informatizado consta em anexo - contendo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, questionário de identificação, explicação da avaliação a ser realizada e os 120 itens criados na etapa 2.2. Também solicitou-se que avaliassem a linguagem e apontassem profissões ou ocupações de deficientes visuais não contempladas nos itens.

Procedimentos

A análise dos itens pelas psicólogas ocorreu concomitantemente com a análise das juízas pesquisadoras. As psicólogas foram convidadas por *email* obtido no site das instituições e após aceitarem participar da pesquisa, receberam o *link* de acesso ao protocolo e o TCLE. Como as três psicólogas contatadas aceitaram participar da pesquisa, foram enviados apenas três *emails*. A instrução era de que avaliassem os itens de acordo com a possibilidade de serem desempenhados por deficientes visuais e especificassem se a atividade era apta apenas para indivíduos com cegueira, baixa visão, ambos ou não era algo possível de ser desempenhado por deficientes visuais. Solicitou-se também que avaliassem a clareza de linguagem e deixassem comentários gerais sobre os itens.

Resultados

A fim de selecionar os itens que atendessem ao mesmo tempo as demandas de pessoas com cegueira e baixa visão, optou-se por manter apenas os itens em que todas as juízas desta etapa avaliassem ser uma atividade possível de ser executada por deficientes visuais independente do tipo da deficiência. A Tabela 4 apresenta os 26 itens cujas exclusões foram sugeridas a partir do julgamento das psicólogas. As tipologias Convencional, Realista e Investigativo foram as que tiveram mais itens a serem excluídos, sendo 7, 6 e 5 itens respectivamente. Nas tipologias Social e Empreendedor foram sugeridos a exclusão de 3 itens em cada e no tipo Artístico não houve concordância em 2 itens.

Tabela 4.

Sugestões de exclusão de itens após a análise das juízas (psicólogas)

Tipologia	nº do item	Descrição do item
Realista	1	Transcrever simultaneamente a fala de uma pessoa
Realista	4	Fazer tapetes manualmente
Realista	8	Criar animais para a produção de alimentos
Realista	10	Cuidar de uma plantação de flores
Realista	13	Planejar e desenvolver soluções para o uso de tecnologias
Realista	17	Definir procedimentos de segurança em uma linha de produção
Investigativo	22	Instruir idosos em atividades físicas
Investigativo	23	Preparar a rotina de treino em uma academia de ginástica
Investigativo	33	Desenvolver novos medicamentos na indústria farmacêutica
Investigativo	39	Gerenciar a produção de alimentos em indústrias alimentícias
Investigativo	40	Orientar pacientes sobre o uso de remédios
Artístico	55	Reunir peças artísticas para um museu
Artístico	59	Reger uma orquestra em um concerto
Social	63	Auxiliar um adolescente em processo de escolha profissional
Social	66	Utilizar atividades para tratamento de distúrbios físicos ou mentais
Social	80	Atender idosos em um centro de convivência
Empreendedor	83	Esclarecer dúvidas de um cliente acerca de um produto ou serviço
Empreendedor	85	Atender clientes em uma loja
Empreendedor	97	Conduzir processo de seleção e recrutamento de pessoas para um cargo
Convencional	108	Receber e encaminhar pessoas em um escritório
Convencional	110	Registrar e analisar as operações financeiras de uma empresa
Convencional	114	Efetuar o lançamento de contas em uma planilha
Convencional	116	Registrar empréstimos de livros em uma biblioteca
Convencional	117	Receber e armazenar materiais de uma indústria
Convencional	118	Servir bebidas e alimentos em um evento
Convencional	120	Encadernar materiais gráficos em uma papelaria

Em relação à linguagem, todos os itens foram avaliados como claros e objetivos não apontando problemas de compreensão. As atividades representadas nos itens foram julgadas como adequadas e uma juíza indicou as profissões “Mecânico de automóveis” e “Atleta” como não contempladas nos itens. Todavia, a profissão “Atleta” está representada na Escala pelo item 20 (Participar de competições esportivas) e 9 (Treinar em um clube profissional de esporte). Em relação a profissão “Mecânico de automóveis” não foi criado um item

específico para a atividade, porém, a profissão foi adicionada à lista geral de profissões e ocupações (Anexo 1).

De modo concordante, as juízas apontaram que pessoas com deficiência visual podem realizar qualquer atividade, desde que haja um ambiente adequado, ferramentas e equipamentos que possibilitem o acesso às atividades contempladas nos itens. As juízas concordaram também com a necessidade de respeitar a singularidade, potencialidades, limitações e competências da pessoa com deficiência visual frente ao campo abrangente que é o mercado de trabalho.

Portanto, após o cruzamento de dados entre as análises das juízas pesquisadores (Etapa 2.2.2) e a análise das juízas psicólogas foram excluídos 48 itens conforme apresentado na Tabela 5. Nas tipologias Realista, Investigativo e Convencional foram excluídos 10 itens em cada. Na tipologia Empreendedor foram excluídos 9 itens, no tipo Social 6 itens e na tipologia Artístico 3 itens. Desse modo, chegou-se a uma versão da Escala com 71 itens.

Tabela 5.

Cruzamento das análises de juízas pesquisadoras e psicólogas

Tipologia	nº do item	Descrição do item	Sugestão de exclusão	
			Pesquisadoras	Psicólogas
Realista	1	Transcrever simultaneamente a fala de uma pessoa	X	X
Realista	4	Fazer tapetes manualmente	X	X
Realista	5	Empacotar produtos em uma loja	X	
Realista	8	Criar animais para a produção de alimentos	X	X
Realista	10	Cuidar de uma plantação de flores		X
Realista	11	Confeccionar e consertar sapatos	X	
Realista	13	Planejar e desenvolver soluções para o uso de tecnologias	X	X
Realista	15	Desenvolver produtos de telecomunicações	X	
Realista	16	Supervisionar a execução de uma obra	X	

Tabela 5 (continuação)

Cruzamento das análises de juízas pesquisadoras e psicólogas

Tipologia	nº do item	Descrição do item	Sugestão de exclusão	
			Pesquisadoras	Psicólogas
Realista	17	Definir procedimentos de segurança em uma linha de produção		X
Investigativo	22	Instruir idosos em atividades físicas	X	X
Investigativo	23	Preparar a rotina de treino em uma academia de ginástica	X	X
Investigativo	24	Treinar indivíduos em um esporte para competições	X	
Investigativo	28	Orientar pessoas sobre cuidados de higiene bucal	X	
Investigativo	30	Acompanhar o tratamento de enfermos em um hospital	X	
Investigativo	33	Desenvolver novos medicamentos na indústria farmacêutica		X
Investigativo	35	Reabilitar lesões em atletas	X	
Investigativo	36	Acelerar a recuperação de movimentos em pacientes com fraturas	X	
Investigativo	39	Gerenciar a produção de alimentos em indústrias alimentícias		X
Investigativo	40	Orientar pacientes sobre o uso de remédios	X	X
Artístico	49	Afinar instrumentos musicais de uma orquestra	X	
Artístico	55	Reunir peças artísticas para um museu		X
Artístico	59	Reger uma orquestra em um concerto		X
Social	63	Auxiliar um adolescente em processo de escolha profissional		X
Social	66	Utilizar atividades para tratamento de distúrbios físicos ou mentais		X
Social	70	Criar projetos de sonorização de ambientes para evitar estresse	X	
Social	71	Utilizar músicas para tratamento de pessoas com problemas de fala	X	
Social	72	Traduzir oralmente palestras realizadas em outro idioma	X	

Tabela 5 (continuação)

Cruzamento das análises de juízas pesquisadoras e psicólogas

Tipologia	nº do item	Descrição do item	Sugestão de exclusão	
			Pesquisadoras	Psicólogas
Social	75	Elaborar relatórios sobre a situação internacional para o governo	X	
Social	80	Atender idosos em um centro de convivência		X
Empreendedor	83	Esclarecer dúvidas de um cliente acerca de um produto ou serviço	X	X
Empreendedor	85	Atender clientes em uma loja		X
Empreendedor	88	Criar e votar leis em um município	X	
Empreendedor	91	Defender cidadãos que não podem pagar processos judiciais	X	
Empreendedor	93	Realizar cobranças de valores devidos à pessoa física ou jurídica	X	
Empreendedor	95	Defender interesses de clientes com base em leis	X	
Empreendedor	96	Discursar para um grande número de pessoas	X	
Empreendedor	97	Conduzir processo de seleção e recrutamento de pessoas para um cargo	X	X
Empreendedor	100	Assessorar políticos na elaboração de um discurso	X	
Empreendedor	104	Recepcionar pessoas na entrada de um prédio	X	
Convencional	108	Receber e encaminhar pessoas em um escritório	X	X
Convencional	110	Registrar e analisar as operações financeiras de uma empresa		X
Convencional	111	Revelar imagens de uma radiografia	X	
Convencional	113	Preparar massas para pizzas	X	
Convencional	114	Efetuar o lançamento de contas em uma planilha		X
Convencional	116	Registrar empréstimos de livros em uma biblioteca		X
Convencional	117	Receber e armazenar materiais de uma indústria		X
Convencional	118	Servir bebidas e alimentos em um evento		X
Convencional	120	Encadernar materiais gráficos em uma papelaria		X

2.2.3 Estudo Piloto

O estudo piloto aconteceu em duas formas, a fim de permitir que fosse testada a funcionalidade da plataforma online e a aplicabilidade da escala em formato lápis e papel. Embora o objetivo seja construir uma escala em versão informatizada, no contato com as instituições percebeu-se que há uma quantidade significativa de pessoas com deficiência visual que ainda não possuem habilidades suficientes para utilizar os recursos computacionais para responder a escala em versão exclusivamente informatizada. Outro motivo para utilizar essa versão, foi que no dia agendado para aplicação do estudo piloto, a instituição não conseguiu disponibilizar a sala de informática para a coleta. Desse modo, serão descritos os participantes e resultados das duas modalidades.

Método

Participantes

Para o estudo piloto na modalidade lápis e papel, participaram cinco pessoas usuárias de uma instituição de apoio à pessoa com deficiência visual da cidade de São Paulo, sendo 3 do sexo feminino, com idades entre 34 e 70 anos ($M=55,3$), duas com baixa visão adquirida e uma com cegueira adquirida. Em relação à escolaridade, uma concluiu o Ensino Fundamental, outra Ensino Médio e a terceira Ensino Superior (Licenciatura em História e Geografia). Participaram outras duas pessoas do sexo masculino com idades de 50 e 66 anos ($M=58$), um com baixa visão adquirida com escolaridade de Ensino Fundamental completo e outro com baixa visão congênita e Ensino Médio completo. Das participantes do sexo feminino uma nunca trabalhou, outra exerceu atividade de atendente, vendedora, professora de corte e costura e atualmente é professora voluntária de tricô e a terceira é aposentada, tendo lecionado em escolas de nível fundamental e médio. Em relação às atuações profissionais dos participantes do sexo masculino, um é motorista aposentado e outro trabalha

de repositor em uma rede de supermercados, já atuou também em fábrica de laticínios, depósito de materiais e fábrica de móveis.

O estudo piloto da Escala em versão informatizada foi realizado por duas pessoas diferentes da amostra descrita acima, sendo uma do sexo feminino e outro do sexo masculino, com idades de 26 e 55 anos (M=40,5), ex-usuários de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual, residentes em cidades do interior de São Paulo, um com cegueira adquirida e Ensino Médio completo e outra com cegueira congênita, cursando Ensino Superior em Psicologia. Sobre atividades profissionais, apenas o participante do sexo masculino já trabalhou nos ramos de comércio e indústria e atualmente é empresário na área de tecnologia.

Instrumentos

Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV) – versão preliminar (Anexo 6) – Desenvolvido na plataforma *Google Drive* – exemplo do formato informatizado em anexo – contendo TCLE, um questionário de identificação, os 72 itens restantes após exclusões realizadas a partir da avaliação dos juízes pesquisadores e psicólogos e um questionário sobre dificuldades de compreensão dos itens e possibilidade de execução da atividade por deficientes visuais. O mesmo protocolo foi impresso para o estudo em formato lápis e papel.

Os 72 itens foram divididos em quatro blocos de 18 itens cada e após cada bloco havia um espaço para discussão acerca das dificuldades para compreender os itens e sobre atividades que julgavam não ser possível de ser realizada por pessoas com deficiência visual. Na versão informatizada também havia espaço para que os participantes fizessem esses comentários. O protocolo no *Google Drive* foi elaborado de forma a permitir o uso de leitores de tela e fonte ampliada.

Procedimentos

Inicialmente houve o agendamento de dia e horário com uma das instituições participantes. Escolheu-se o dia em que há um grupo de apoio psicossocial com jovens e adultos na instituição, sendo os participantes esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa e convidados para a coleta. A aplicação em formato lápis e papel ocorreu de forma coletiva, na qual o pesquisador leu os itens um por um e anotou as respostas dos participantes. Para a aplicação em formato informatizado, os participantes foram convidados por *email* da rede de contatos do pesquisador, esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa e após aceitarem participar receberam o link para acessar ao protocolo. Em ambas as modalidades, os participantes concordaram com o TCLE.

Resultados

Em relação ao tempo de aplicação, na modalidade grupal foi necessário 1h30 para ler os itens, registrar respostas e discutir com os 5 participantes sobre entendimento e aplicabilidade. Para o formato informatizado, os participantes levaram um tempo médio de 30 minutos para responder o questionário de identificação, os 72 itens e realizar a avaliação de compreensão e aplicabilidade. Sobre a possibilidade de execução das atividades propostas nos itens, os participantes apontaram que o item “Esculpir obras para uma exposição” constitui-se de uma habilidade que requer muitas habilidades manuais e necessitando da visão, sendo uma atividade mais favorável para pessoas com baixa visão.

Percebeu-se que alguns itens apresentavam termos e palavras complexas para o entendimento dos participantes com menor nível de escolaridade. Houve dificuldade na compreensão das palavras vulnerabilidade (Item: Atuar em programas de assistência à crianças em situação de vulnerabilidade), lecionar (Item: Lecionar em um programa de jovens aprendizes) e persuasão (Item: Fazer um curso sobre técnicas de persuasão). Apenas

um item não foi compreendido em sua totalidade pela participante com menor escolaridade (Item: Conhecer as propriedades dos elementos da natureza).

Os participantes que testaram o instrumento em formato informatizado, responderam uma vez por meio do celular com leitor de tela *iOS 7* e a única dificuldade encontrada foi ao final do formulário, pois, o leitor não conseguia identificar o botão “Enviar formulário”. Tal apontamento levou a uma revisão no protocolo informatizado para que este envie automaticamente as respostas ao concluírem a última página. Na aplicação com computador, um participante utilizou o leitor de tela JAWS e outro o NVDA e ambos reconheceram o botão “Enviar formulário”. De modo concordante, os participantes desta modalidade apontaram não haver dificuldades em manusear a plataforma tal como está elaborada, o que implica em constatar que está acessível para a população com deficiência visual que tenha domínio dos recursos tecnológicos.

Como comentários gerais, os participantes indicaram que a Escala tende a contribuir para os processos de carreira de pessoas com deficiência visual e que foi possível ampliar a visão acerca das possibilidades de trabalho. Em relação a ocupações ou profissões que conheciam e não estavam contempladas nos itens, sugeriram a acupuntura, massoterapia e gerenciar e administrar uma empresa. A última profissão (administrador) está representada na escala com os itens “Gerenciar os planos de carreira em uma organização” e “Planejar aplicações financeiras de uma empresa”. As ocupações de acupunturista e massoterapeuta foram adicionadas a lista de profissões e ocupações (Anexo 1).

Desse modo, considerando os apontamentos de todos os participantes do Estudo Piloto chegou-se a decisão de novas revisões e exclusões nos itens da Escala. Nesse sentido, os dois itens da tipologia Social “Lecionar em um programa de jovens aprendizes” e “Atuar em Programas de assistência à crianças em situação de vulnerabilidade” que apresentaram dificuldade de compreensão foram excluídos. O item “Esculpir obras para uma exposição”

(tipologia Artístico) foi excluído por ser considerada uma atividade mais favorável às pessoas com baixa visão. Outros dois itens apresentaram dificuldade na compreensão, porém, com o intuito de se ter 10 itens por tipologia, tais itens foram revisados de modo a manter o mesmo sentido da ideia original. Assim, o item “Conhecer as propriedades dos elementos da natureza” (tipologia Realista) foi reescrito para “Estudar química” e o item “Fazer um curso de técnicas de persuasão” (tipo Empreendedor) foi reescrito para “Fazer um curso de vendas”.

2.2.4 Discussão

Este estudo teve como objetivo realizar a construção da Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais a partir da elaboração dos itens e buscar evidências de validade com base no conteúdo. Em relação ao levantamento de ocupações, constatou-se um predomínio de atividades que não demandam de um alto nível de escolaridade, seguidos por profissões para nível escolar de Ensino Médio e Ensino Superior. Tal fato pode estar associado com a baixa inserção de pessoas com deficiência visual em cargos com maiores rendimentos, que tendem a ser aqueles que exigem maior formação (Rebouças, Araújo, Braga, Fernandes & Costa, 2016), o que ressalta a necessidade de investimentos que assegurem a participação desta população em todos os níveis de ensino e sua inserção no mercado de trabalho.

O levantamento de ocupações em que as pessoas com deficiência visual atuam teve como intuito assegurar que as atividades profissionais a serem utilizadas nos itens estivessem mais próximas da realidade em que a população vive e buscar a validade no conteúdo da escala. Desse modo, o objetivo do instrumento é conseguir identificar quais as áreas de preferências das pessoas com deficiência visual, sem com isso limitar as possibilidades de inserção apenas em atividades que estejam representadas nos itens da escala. Nesse ponto, a

teoria de Holland (1985) possibilita uma ampliação dos resultados, uma vez que se chega a um perfil de personalidade vocacional que possui características que podem ser encontradas em diversas profissões e ocupações, ainda que não estejam representadas nos itens da escala. Dessa forma, as atividades listadas são apenas exemplos acessíveis à população em questão, mas cujos resultados poderão ser extrapolados de acordo com os pressupostos da teoria.

Em relação às análises de juízes, esta etapa visa busca evidências de validade com base no conteúdo de acordo com sua relevância e sua representatividade em relação ao domínio que busca cobrir (Urbina, 2007). Nesse sentido, as avaliações das juízas pesquisadoras indicam que os itens que permaneceram na Escala estão adequados teoricamente, em linguagem clara e objetiva e são representativos do construto. Além disso, as avaliações das juízas psicólogas asseguraram a manutenção de itens adequados e possíveis para a atuação de pessoas com deficiência visual, visando garantir que a escala esteja adequada do ponto de vista da inclusão. Além disso, o estudo piloto e as avaliações realizadas pelo público de interesse desta pesquisa também contribuíram para assegurar que o conteúdo dos itens estivessem claros, compreensíveis e pertinentes.

Assim, após as avaliações a versão final da Escala ficou composta por 68 itens, sendo 10 itens nas tipologias Realista, Investigativo e Convencional, 11 itens nas tipologias Empreendedor e Social e 16 itens na tipologia Artístico. Embora o intuito inicial fosse de que permanecessem 10 itens por tipologia, com as etapas de análises de juízes e estudo piloto não foi possível chegar a essa quantidade de itens por fatores nas tipologias Artístico, Social e Empreendedor. Todavia, a versão final nesta etapa demonstra evidências de validade com base no conteúdo, estando adequada do ponto de vista teórico e respeitando as demandas da população a qual se destina (Urbina, 2007). A versão final da Escala pode ser conferida no Anexo 6.

Estudo 2 – Evidências de validade baseadas na estrutura interna e na relação com outras variáveis

Método

Participantes

Participaram desta etapa 137 pessoas com deficiência visual, sendo 72 do sexo feminino (52,6%) e 65 do sexo masculino (47,4%), com idades variando entre 18 e 76 anos ($M = 37,86$, $DP = 14,39$), divididos entre baixa visão congênita ($n=37$, 27%), baixa visão adquirida ($n=33$, 24,1%), cegueira congênita ($n=23$, 16,8%) e cegueira adquirida ($n=44$, 32,1%). Os participantes foram oriundos de todas as regiões do Brasil com respondentes em 15 estados, sendo a maior parte do estado de São Paulo ($n=101$, 73,7%), seguido dos estados de Santa Catarina ($n=8$, 5,8%), Rio Grande do Sul e Minas Gerais ($n=6$, 4,4% em cada), Paraná ($n=4$, 2,9%), Bahia e Goiás ($n=2$, 1,5% em cada). Nos estados de Sergipe, Brasília, Tocantins, Mato Grosso, Amapá, Paraíba, Rio de Janeiro, Espírito Santo houve a participação de uma pessoa em cada (0,7%).

Em relação ao nível de escolaridade, uma menor parte declarou não ter concluído o Ensino Fundamental ($n=10$, 7,3%), 14,6% afirmou ter realizado apenas o Ensino Fundamental ($n=20$), 48,9% da amostra declarou ter concluído o Ensino Médio ($n=67$), 17,5% alegou ter concluído Ensino Superior completo ($n=24$) e 11,7% informou ter Pós-Graduação ($n=16$) variando entre os níveis *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*. Sobre a situação laboral, 60 pessoas (43,8%) encontram-se ativas no mercado de trabalho, 56 participantes não trabalham (40,9%) e um menor grupo está aposentado por tempo de serviço, invalidez ou Benefício de Prestação Continuada ($n=21$, 5,3%).

Do total de pessoas que participaram da pesquisa, 56 pessoas (40,9%) responderam aos instrumentos por meio de aplicação em versão papel com o aplicador lendo os itens e registrando as respostas. Contudo, a maior parte da amostra realizou a pesquisa de forma

autônoma utilizando computador (n=59, 43,1%), aparelho celular (n=20, 14,6%) e *Tablet* (n=2, 1,5%). Em relação aos recursos de acessibilidade utilizados, 42 pessoas (30,7%) utilizaram de leitores de tela sendo registrado o uso dos sintetizadores de voz *NonVisual Desktop Access* (N.V.D.A), *Voice Over*, *iOS*, *Jaws* e leitor de tela de fábrica dos aparelhos de celular. O uso de fonte ampliada e lupa foi feito por 21 pessoas (15,3%), 13 pessoas utilizaram computador com ajuda do aplicador (9,5%) e 5 pessoas disseram que não houve a necessidade de usar nenhum recurso de acessibilidade (3,6%).

Instrumentos

Questionário de identificação (Anexo 8) – composto por questões relativas à idade, sexo, grau e tipo da deficiência, escolaridade, atuações profissionais e ambiente de trabalho.

Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV) – (Anexo 6) – contendo 68 itens elaborados a partir do levantamento de atividades profissionais consideradas aptas para pessoas com deficiência visual. A Escala foi submetida à avaliação de juízes pesquisadores na área de OP, psicólogas de instituições de apoio à pessoas com deficiência visual e pessoas com deficiência visual, conforme relatado anteriormente neste trabalho. Os 68 itens são distribuídos nas tipologias Realista (10 itens), Investigativo (10 itens), Artístico (16 itens), Social (11 itens), Empreendedor (11 itens) e Convencional (10 itens). Os 68 itens foram respondidos em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando entre gostaria pouco ou nada (1) a gostaria muito (5) de realizar a atividade.

Procedimentos

A pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisas da Universidade São Francisco e para responderem aos instrumentos os participantes deveriam concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A coleta foi dividida entre a modalidade

presencial em versão papel e informatizada utilizando o *Google Docs*. A recolha dos dados na modalidade presencial aconteceu em dias previamente agendado, entre os meses de abril e junho de 2016, em seis instituições de apoio a pessoa com deficiência visual do estado de São Paulo, sendo duas da capital e quatro do interior. A aplicação foi individual, sendo que o aplicador fez a leitura dos itens e registrou as respostas dos participantes levando aproximadamente 10 minutos por pessoa.

A coleta em versão informatizada também ocorreu nos meses de abril a junho de 2016, sendo que o link da pesquisa foi divulgado em páginas e grupos específicos de pessoas com deficiência visual na rede social online *Facebook*. Ao total a pesquisa foi divulgada em 33 grupos fechados e 14 páginas. Uma das instituições participantes forneceu um banco de dados com lista de email de 50 pessoas que se voluntariaram anteriormente a outros projetos de pesquisa, sendo enviado o convite para participação no estudo. O protocolo de coleta para esta modalidade foi elaborado no Google Drive seguindo o mesmo formato do adotado no Estudo Piloto e os participantes levaram um tempo médio de 10 minutos para responder aos instrumentos.

Análise de dados

As análises foram realizadas utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 21 e para a interpretação dos resultados de distribuição de médias foram utilizados o referencial de Dancey e Reid (2013) que estabelecem valores para considerar uma distribuição normal, assimétrica positiva, assimétrica negativa, bem como, para interpretar o comportamento da curtose. Em relação aos índices de ajustes da amostra para fatoração, foram considerados os critérios estabelecidos por Friel (2008) nos quais valores de KMO entre 0,90 e 1 são excelentes; entre 0,80 e 0,89 bom; entre 0,70 e 0,79 mediano; entre 0,60 e 0,69 medíocre; entre 0,50 e 0,59 ruim e entre 0 e 0,49 inadequado.

Para a extração de fatores seguiram-se os parâmetros de Dancey & Reid (2013) e de Hair, Black, Babin, Anderson & Thatam (2006) acerca de se ter 60% da variância explicada pelos número de fatores a serem extraídos. Ainda nesse procedimento, também foram empregados os apontamentos de Figueiredo-Filho e & Silva-Junior (2010) para interpretar o *eigenvalue* dos fatores de acordo com a regra de Kaiser. Em relação aos coeficientes alpha de Cronbach, adotou-se a classificação de Murphy e Davidsholder (1988) em que valores abaixo de 0,60 são considerados inaceitáveis, entre 0,61 e 0,78 baixos, entre 0,80 e 0,90 moderado/elevado e a partir de 0,90 elevados.

Resultados e Discussão

Inicialmente os dados foram submetidos a estatísticas descritivas para caracterização da amostra e posteriormente a estatísticas inferenciais. Um primeiro ponto a ser destacado é em relação ao número de participantes que não é suficiente para garantir a estabilidade dos resultados (Guadagnoli & Velicer, 1988), uma que ao dividir a amostra total (n=137) pelo número de itens (n=68), tem-se aproximadamente 2 pessoas para cada item quando o ideal seriam no mínimo cinco pessoas por item. Ainda que com tal limitação, é importante destacar que neste momento não houve a intenção de criar uma tabela de referência a partir de uma amostra de normatização para interpretação dos resultados o que justifica aceitar o número de participantes para realizar as análises da EIDV.

Para além das variáveis sócio-demográficas foram empregadas estatísticas descritivas para as pontuações nos itens. Assim, foram calculadas as frequências de respostas nos itens e verificada a distribuição da curva padrão. Dancey e Reid (2013) apontam que para garantir a validade dos testes estatísticos é necessário que os dados se distribuam de forma similar e para classificar uma população como normal é preciso que sejam simétrica em torno da média, com as caudas encontrando o eixo x no infinito e tendo a forma de um sino. De modo

geral, verificou-se que em todos os itens houve uma distribuição aproximadamente normal da amostra e não havendo distorções importantes dos pressupostos. Assim, serão apresentados três itens por tipologia que tiveram distribuições simétricas, distribuição assimetricamente positiva e distribuição assimetricamente negativa por tipologia.

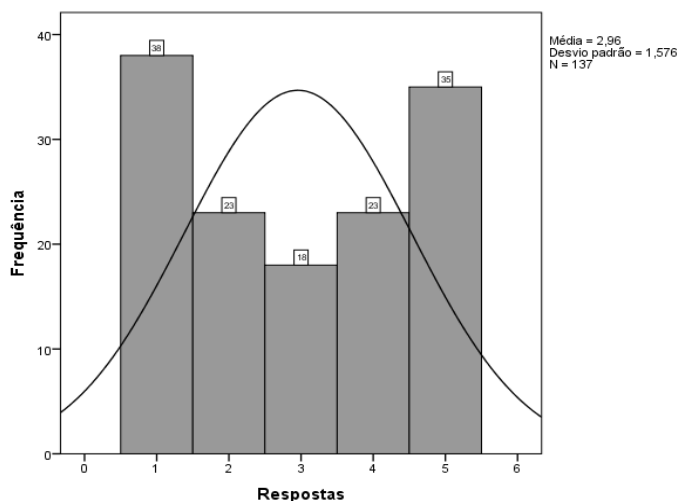


Figura 3. Histograma do item 10 - Realista (Produzir massas para pães e bolos)

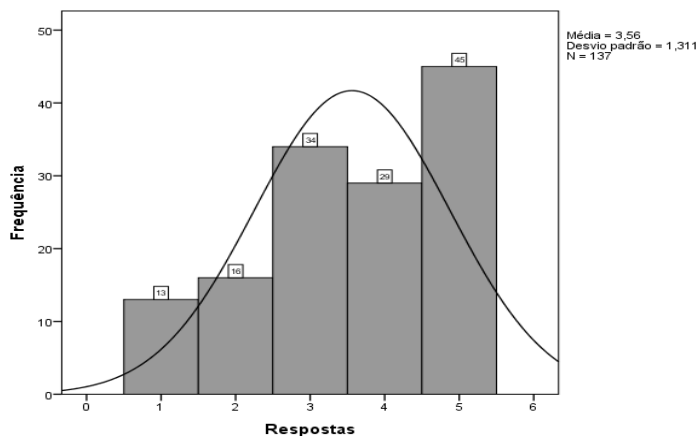


Figura 4. Histograma do item 6 - Realista (Testar equipamentos e produtos)

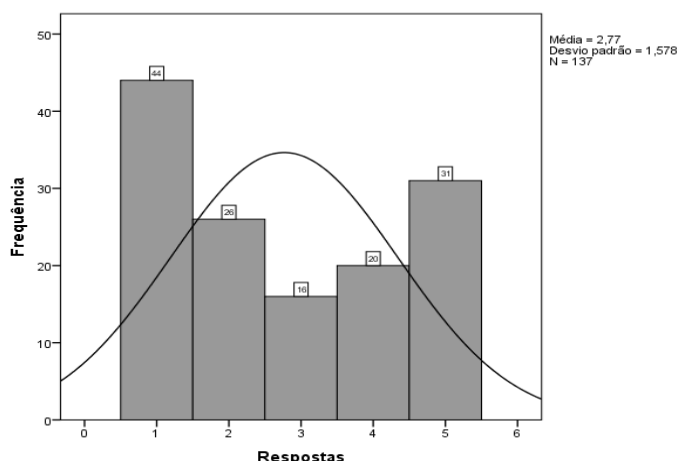


Figura 5. Histograma do item 8 Realista (Preparar refeições em um restaurante)

Em relação à tipologia Realista, de modo geral as respostas concentraram-se próximo ao ponto central, sendo que os itens escolhidos para ilustrar as distribuições obtiveram valores de curtose menores do que 0, o que justifica o formato mais achatado da curva (Dancey & Reid, 2013). Assim, o item 10 (Produzir massas para pães e bolos - Figura 3), teve uma distribuição simétrica de respostas ($M=2,96$, $DP=1,576$) e curtose de $-1,555$. Conforme observado na Figura 4, o item 6 (Testar equipamentos e produtos) teve uma distribuição assimétrica positiva ($M=3,56$, $DP=1,311$) e curtose $-0,850$. Por fim, o item 8 (Preparar refeições em um restaurante) exemplifica uma distribuição assimétrica negativa nesta tipologia ($M=2,77$, $DP=1,578$) e curtose $-1,510$ e pode ser visualizado na Figura 5. A seguir, serão apresentados os gráficos para a tipologia Investigativo.

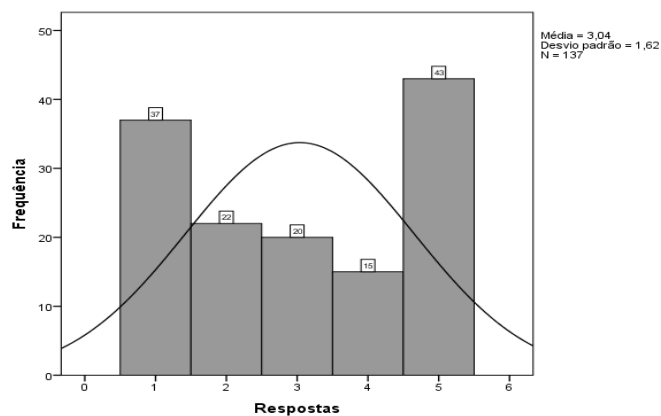


Figura 6. Histograma do item 20 – Investigativo (Cuidar da reprodução e preservação de uma espécie animal).

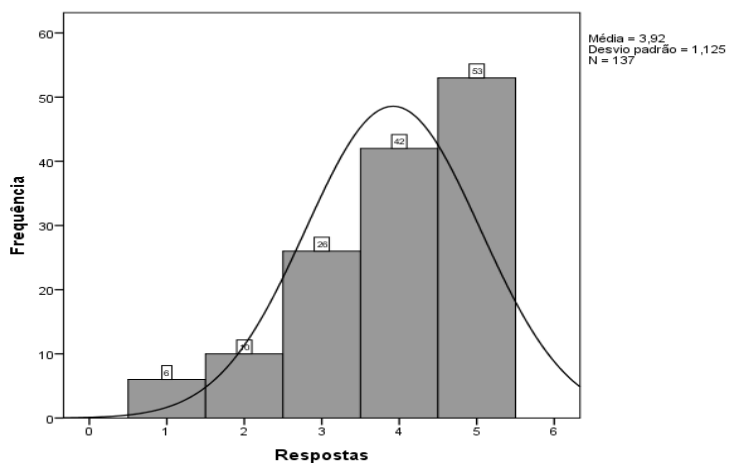


Figura 7. Histograma do item 11 – Investigativo (Pesquisar profundamente sobre um tema)

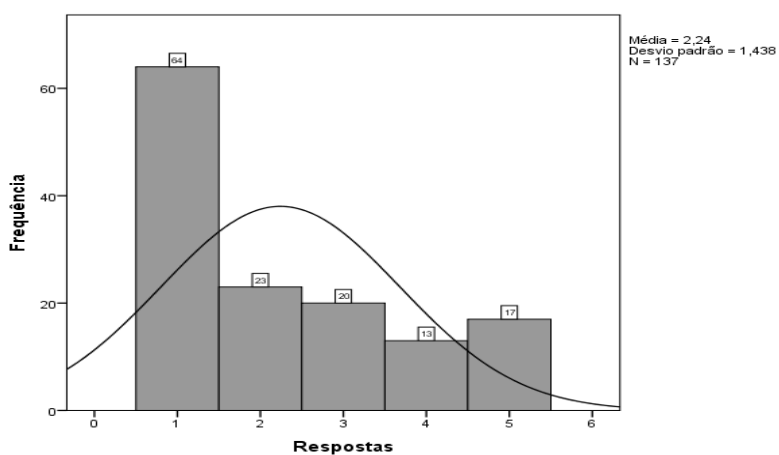


Figura 8. Histograma do item 15 – Investigativo (Estudar química)

Na tipologia Investigativo as respostas de modo geral se concentram próximas ao ponto central. A Figura 6 apresenta o histograma do item 20 (Cuidar da reprodução e preservação de uma espécie animal) tendo sua distribuição simétrica ($M=3,04$, $DP=1,62$) e curtose com valor $-1,601$. O item 11 (Pesquisar profundamente sobre um tema) obteve $M=2,24$ e $DP=1,125$, com curtose de $0,112$ é ilustrado na Figura 7 como uma distribuição assimétrica positiva. O item 15 (Estudar química) representado na Figura 8, refere-se a um item de assimetria negativa ($M=2,24$, $DP=1,438$). Apenas a curtose do item 11 obteve valor maior que 0, o que gera o formato mais afunilado (Dancey & Reid, 2013). Na sequência são apresentados os gráficos da tipologia Artístico.

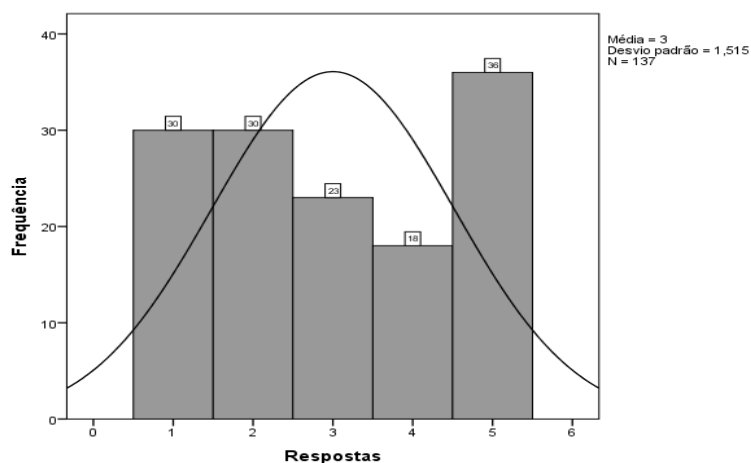


Figura 9. Histograma do item 22 – Artístico (Compor uma música a partir de um tema específico)

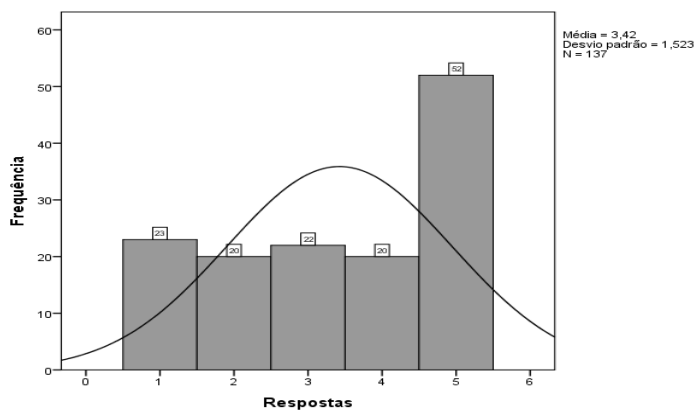


Figura 10. Histograma do item 21 – Artístico (Tocar um instrumento musical em uma banda)

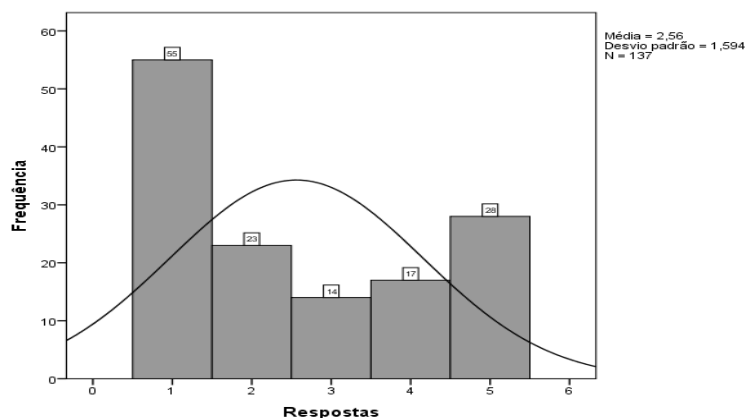


Figura 11. Histograma do item 26 – Artístico (Dançar para um grande público)

A tipologia Artístico apresentou pontuações em geral abaixo da média ($M=3$) e com todos as curtoses negativas (valor abaixo de 0) o que resulta em curvas mais achatadas (Dancey & Reid, 2013). O item 22 (Compor uma música a partir de um tema específico) teve uma distribuição normal padrão ($M=3$, $DP=1,515$) e curtose $-1,455$ tal como ilustrado na Figura 9. O item 21 (Tocar um instrumento musical em uma banda) teve a maior assimetria positiva ($M=3,42$, $DP= 1,523$) e curtose $-1,354$ como é visto na Figura 10. Por fim, nesta tipologia, o item 26 (Dançar para um grande público) obteve valores de distribuição assimétrica negativa ($M=2,56$, $DP=1,594$) e curtose $-1,412$ e pode ser visto na Figura 11. Os próximo gráficos referem-se a tipologia Social.

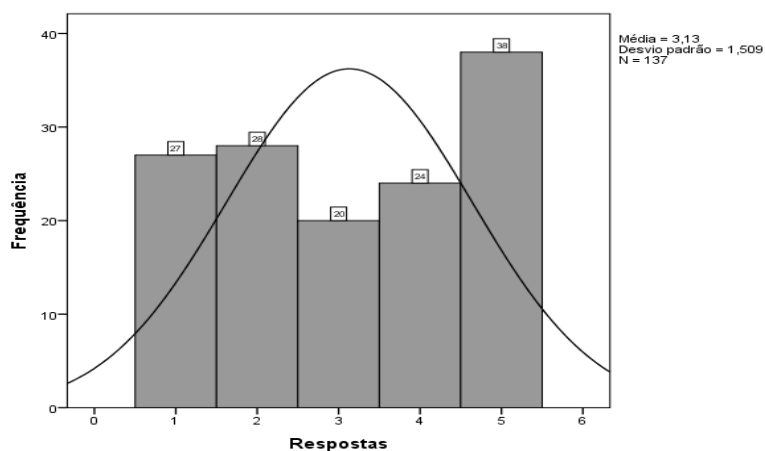


Figura 12. Histograma do item 37 – Social (Executar atividades para recuperação de disfunções de um paciente)

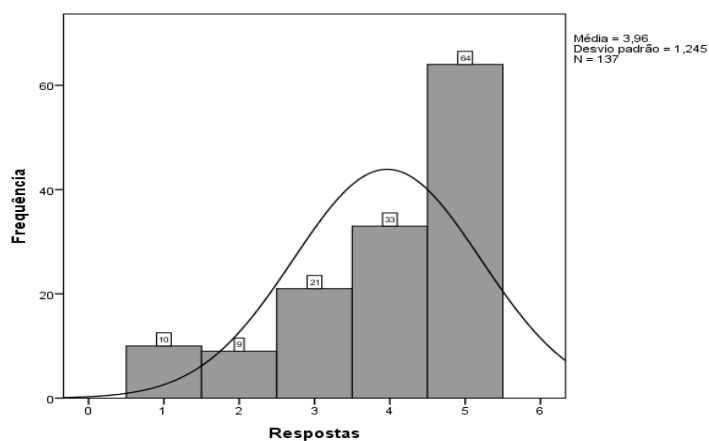


Figura 13. Histograma do item 39 – Social (Orientar professores para melhorar a qualidade de ensino em uma escola)

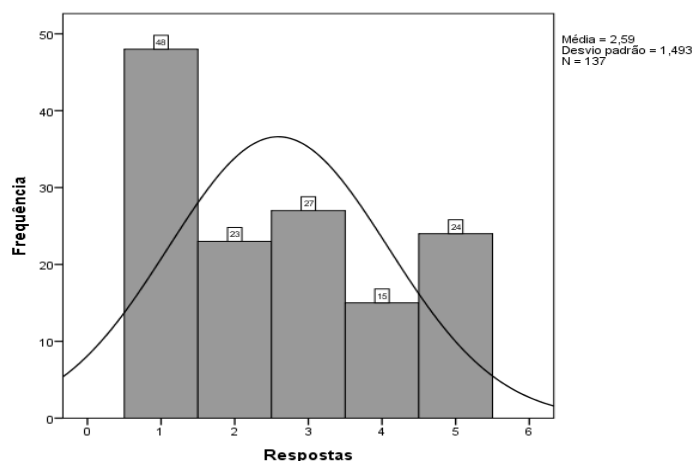


Figura 14. Histograma do item 47 – Social (Dar aulas para alunos do Ensino Médio)

As distribuições médias das pontuações na tipologia Social estiveram em geral acima do ponto central e com duas curtoses positivas e uma negativa nos itens de exemplificação. O item 37 (Executar atividades para recuperação de disfunções de um paciente) obteve uma distribuição mais próxima do normal padrão ($M=3,13$, $DP=1,509$) e curtose $-1,466$ e pode ser visto na Figura 12. Com uma distribuição assimétrica positiva, o item 39 (Orientar professores para melhorar a qualidade de ensino de uma escola) é representado na Figura 13, tendo $M=3,96$, $DP=1,245$ e curtose $0,121$. O item 47 (Dar aulas para alunos do Ensino Médio) foi um dos três itens que tiveram distribuição assimétrica negativa ($M=2,59$,

DP=1,493) e curtose -0,411 tal como ilustrado na Figura 14. A seguir, são apresentados os gráficos da tipologia Empreendedor.

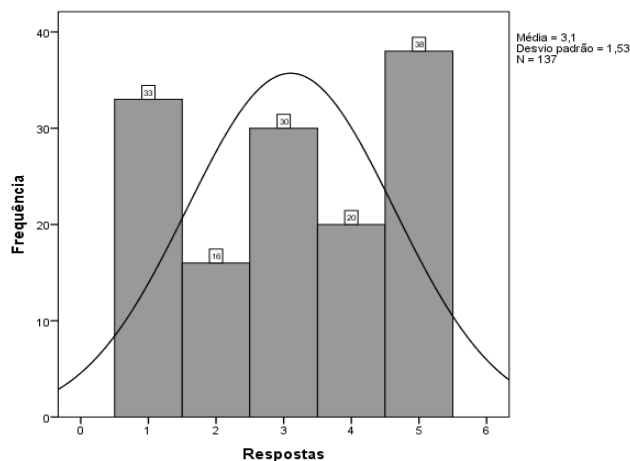


Figura 15. Histograma do item 48 - Empreendedor (Argumentar em defesa de uma causa perante um tribunal)

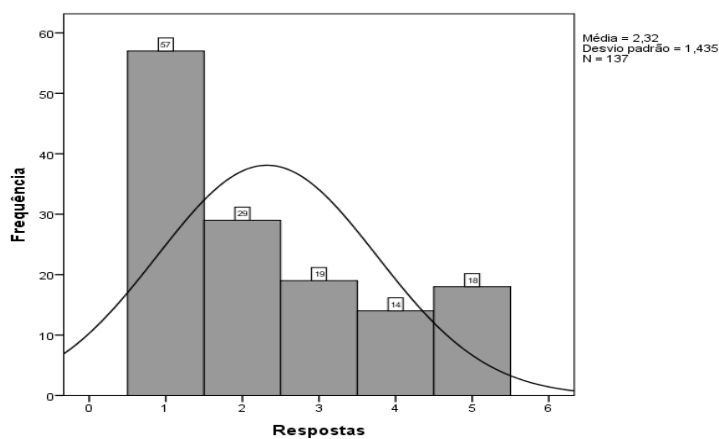


Figura 16. Histograma do item 49 – Empreendedor (Aconselhar investimentos no exterior)

Na tipologia Empreendedor um item teve uma distribuição normal padrão enquanto os demais obtiveram distribuições assimétricas negativas com valores próximos ao ponto central. Neste grupo serão apresentados histogramas de dois itens, tendo em vista que nenhum esteve assimetricamente positivo. O item 48 (Argumentar em defesa de uma causa

perante um tribunal) teve $M=3,1$, $DP=1,53$ e curtose $-1,423$ sendo representado na Figura 15. O item 49 (Aconselhar investimentos financeiros no exterior) teve uma distribuição assimétrica negativa ($M=2,32$, $DP=1,435$) e curtose $-0,860$ tal como ilustrado na Figura 16. Na sequência são apresentados os gráficos da tipologia Convencional.

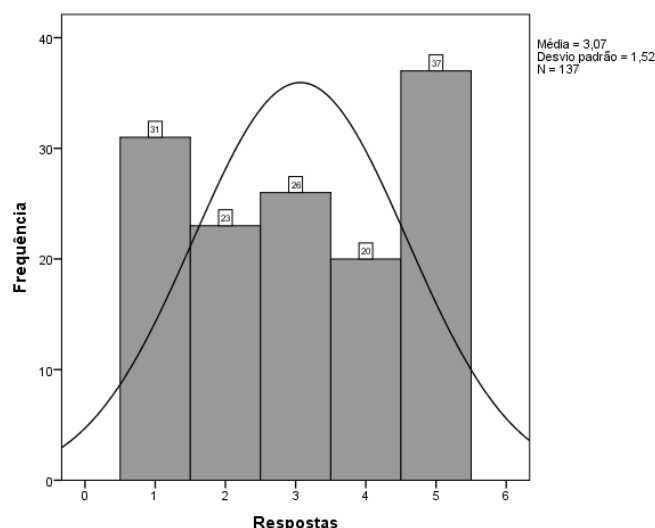


Figura 17. Histograma do item 62 – Convencional (Realizar chamadas telefônicas em uma empresa)

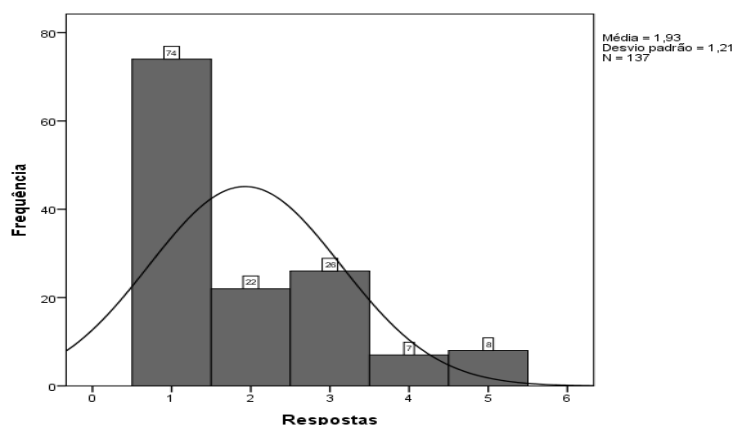


Figura 18. Histograma do item 68 – Convencional (Montar e desmontar móveis em uma fábrica)

Por fim, na tipologia Convencional apenas um item teve uma distribuição mais próxima do ponto central enquanto todos os demais obtiveram distribuição negativa. Serão apresentados apenas dois itens da tipologia levando em consideração que não houve

distribuição positiva. O item 62 (Realizar chamadas telefônicas em uma empresa) representado na Figura 17 teve uma distribuição mais próxima do ponto central ($M=3,07$, $DP=1,52$) e curtose $-1,446$. O item 68 (Montar e desmontar móveis em uma fábrica) foi o que obteve maior assimetria negativa na tipologia e na escala como um todo ($M=1,93$, $DP=1,21$) e curtose $0,411$ como visto na Figura 18.

Com o objetivo de buscar evidências de validade com base na estrutura interna, realizou-se a análise fatorial do instrumento para confirmação empírica dos seis fatores propostos por Holland (1975). Inicialmente calculou-se a medida de adequação da amostragem por meio do teste de Kayser-Meyr-Olkin (KMO) e teste de esfericidade de Bartlett, na qual foram encontrados resultados considerados bons de acordo com Friel (2008) e que justificam a fatoração dos dados ($KMO=0,83$, $p<0,01$). Nesse sentido, realizou-se a análise fatorial com método de extração Fatoração do eixo principal, rotação *Oblimin* e tendo como critério para manutenção do item carga fatorial dos itens de $0,30$ ou superior. A primeira tentativa gerou 14 fatores não confirmando as seis tipologias da teoria que embasa o estudo com base no critério de Kaiser, ou seja, *eigenvalue* maior que 1.

Uma segunda tentativa foi realizada forçando a extração de seis fatores considerando que o instrumento foi construído adequadamente do ponto de vista teórico e de conteúdo, tal como o sugerido pela análise de juízes anteriormente descrita. Foram mantidos os mesmos padrões de ajuste da amostra, bem como, os critérios de extração descritos no procedimento acima. Os resultados agruparam-se em seis fatores, mas gerou uma estrutura confusa com várias sobreposições dos itens em mais de um fator, assim, optou-se por testar outras soluções fatoriais.

Nesse sentido, foram realizadas várias tentativas com mais e menos fatores do que o proposto pela teoria, mantendo o critério de cargas fatoriais mínimas de $0,30$ e com os mesmos métodos de extração e rotação já mencionados. Ao longo dessas análises foram

excluídos 12 itens que não cumpriam os critérios sendo os itens 4 (Treinar em um clube profissional de esportes), 6 (Testar equipamentos e produtos), 7 (Participar de competições esportivas), 13 (Participar de programas de prevenção e tratamento de saúde), 15 (Estudar química), 18 (Orientar a reeducação alimentar de alguém com sobrepeso), 19 (Implantar projetos ecológicos em reservas florestais), 20 (Cuidar da reprodução e preservação de uma espécie animal), 21 (Tocar instrumentos musicais em uma banda), 35 (Escrever um arranjo musical), 61(Traduzir livros para o idioma local) e 68 (Montar e desmontar móveis em uma fábrica).

Após realizar diversas tentativas testando modelos com distintos fatores e excluir os itens mencionados acima, chegou-se a uma versão de 56 itens e testou-se novamente o modelo com 6 fatores. Inicialmente calculou-se a adequação da amostra e foram encontrados resultados bons, havendo um aumento do KMO após a exclusão dos itens ($KMO=0,86$, $p<0,01$), justificando a fatoração. Utilizou-se método de extração Fatoração por eixo principal, rotação *Oblimin* e com cargas aceitáveis a partir de 0,30. Os resultados indicaram seis fatores de modo mais consistente nos agrupamentos e explicando 60,23% da variância, valor considerado adequado para extração de fatores (Dancey & Reid, 2013; Hair et al., 2006). A Figura 19 apresenta o Gráfico de sedimentação no qual é possível visualizar a plotagem dos fatores.

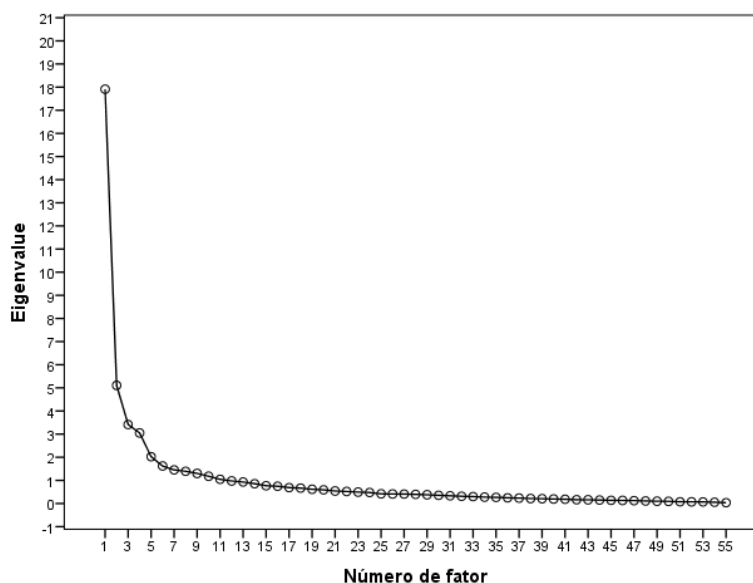


Figura 19. Gráfico de sedimentação

Outra justificativa para a extração de seis fatores é a aplicação da regra de Kaiser na qual devem ser extraídos os fatores com *eigenvalue* acima de 1 (Figueiredo-Filho & Silva-Junior, 2010). Assim, ainda que com as limitações da amostra, houve a confirmação empírica dos seis fatores teóricos propostos por Holland (1975) tal como em outros estudos que visaram construir ou adaptar instrumentos desenvolvidos com base nessa teoria (Mansão & Noronha, 2011; Mansão & Yoshida, 2006; Sampaio, 2013; Teixeira, Castro & Cavalheiro, 2008). Na Tabela 6 são apresentados os agrupamentos formados pelos itens, bem como suas cargas fatoriais.

Tabela 6.

Fatores obtidos na análise fatorial dos itens da EIDV

Tipologia/Item	Fatores					
	E	A	S	I	C	R
E - Gerenciar planos de carreira...	0,70					
E- Planejar aplicações financeiras...	0,70					
E- Definir estratégias de criação de...	0,66					
E- Intermediar a compra de...	0,65					
E- Auxiliar a equipe a alcançar...	0,64					
E- Negociar preços com clientes	0,62					

Tabela 6 (continuação)
Fatores obtidos na análise fatorial dos itens da EIDV

Tipologia/Item	Fatores					
	E	A	S	I	C	R
E- Aconselhar investimentos...	0,51					
E- Gerenciar a administração de...	0,46	0,35				
E- Vender produtos ou serviços...	0,45					0,40
E- Fazer um curso de vendas	0,43					0,39
C- Conferir livros de balanço de...	0,41					0,31
S- Participar da elaboração de...	0,34			0,31		
S- Intermediar o diálogo entre...	0,32					
A – Criar blocos ou programas para...		0,75				
A- Participar da produção de um...		0,73				
A- Fazer a locução de notícias em...		0,73				
A- Atuar em uma peça teatral		0,69				
A- Elaborar a lista de música de...		0,69				
A- Apresentar um programa de...		0,68				
A- Criar montagens de músicas para..		0,61				
A- Compor uma música a partir de...		0,59				
A- Dançar para um grande público		0,49				
S- Auxiliar professores a...			- 0,79			
S- Orientar professores para...			- 0,74			
S- Realizar psicoterapia com...			- 0,68			
S- Propor estratégias de...			- 0,63			
S- Desenvolver materiais didáticos...			- 0,60			
S- Executar atividades para...			- 0,60			0,35
S- Analisar os conflitos sociais de...	0,31		- 0,59			
I- Planejar um cardápio saudável...			- 0,34			0,55
S- Dar aula para alunos de...			- 0,31			
A- Idealizar a organização de uma...			- 0,31			
I- Escrever artigos científicos				0,55		
I- Pesquisar profundamente sobre...				0,52		
I- Ler artigos de revistas científicas				0,51		
R- Analisar os dados numéricos de...	0,35			0,42		
R- Montar e gerenciar os bancos de...	0,32			0,41		
C- Controlar os dados de arquivos...	0,31			0,36		
R- Configurar redes de...					0,88	
R- Programar sistemas...					0,84	
C- Calcular a folha de pagamentos...	0,50				0,32	
C- Fiscalizar o funcionamento de...					0,76	
C- Registrar a movimentação...	0,67				0,34	
C- Traduzir livros para o...					0,30	
R- Produzir massas para pães e bolos						0,70
R- Auxiliar na limpeza de um...						0,62
R- Preparar refeições em um...						0,58
R- Realizar chamadas telefônicas...						0,56

Tabela 6 (continuação)
Fatores obtidos na análise fatorial dos itens da EIDV

Tipologia/Item	Fatores					
	E	A	S	I	C	R
C- Operar elevadores para...						0,55
I- Prevenir e tratar lesões musculares						0,52
A- Pintar quadros em um ateliê						0,50
C- Catalogar livros de uma coleção					0,42	0,47
A- Criar peças de artesanato para...						0,45
A- Escrever um livro de histórias		0,45				0,32
A- Escrever poemas para um recital		0,33				0,30

Como pode ser visto na Tabela 6 por meio da análise fatorial, criaram-se categorias agrupando itens que não foram construídos originalmente para a tipologia, com exceção do tipo Artístico no qual todos os itens reunidos foram elaborados para esse fator. Importante ressaltar que a análise fatorial fornece elementos estatísticos que precisam ser contextualizados com os elementos teóricos para decidir sobre a manutenção ou exclusão de um item (Figueiredo-Filho & Silva-Junior, 2010). Nesse sentido, a análise qualitativa dos itens, além da etapa de juízes, também precisa ocorrer após a coleta dos dados para identificar e compreender os motivos de diferenças encontradas (Urbina, 2007). A seguir, cada agrupamento sugerido pela análise fatorial será discutido.

A tipologia Empreendedor reuniu 13 itens, sendo que nove foram elaborados originalmente para este perfil. Quatro itens construídos para outras tipologias agruparam neste fator, sendo dois do tipo Convencional (item 64 – Conferir os livros de balanço de uma empresa e item 58 - Gerenciar a administração de um hotel) e dois do tipo Social (item 44 - Participar da elaboração de políticas públicas e item 45 - Intermediar o diálogo entre pessoas que não falam a mesma língua). Em relação aos itens 64 e 58, embora tenham sido criados para representar atividades sistemáticas e burocráticas características da tipologia Convencional, também envolvem as questões financeiras ou de liderança que são aspectos relacionados ao perfil Empreendedor, conceitualizado como aquele que reúne pessoas que

preferem atividades nas quais encontrem a valorização dos aspectos econômicos e em que possam liderar pessoas (Holland, 1994).

Os itens 44 e 45 elaborados para representar atividades relativas à ajuda ao próximo que é uma das principais características do perfil Social, também reúnem características do tipo Empreendedor como a articulação verbal. Assim, as atividades representadas nestes dois itens referem-se muito mais a questões que envolvem a capacidade de convencimento verbal, articulações políticas e de poder, sendo estes predicados marcantes na tipologia Empreendedor (Holland, 1985). Desse modo, optou-se por aceitar os quatro itens no fator Empreendedor, uma vez que reúnem atributos próprios da personalidade vocacional em questão, fazendo sentido juntamente com os demais itens.

Na tipologia Social formada pelo agrupamento de 10 itens na análise fatorial, dois itens foram construídos para outras dimensões. O item 17 (Planejar um cardápio saudável de refeições de uma escola) foi elaborado para o perfil Investigativo, tendo em vista que envolve a atividade de um Nutricionista, profissão da área da saúde marcada pelas questões científicas além do uso da imaginação para resolver um problema teórico. Todavia, a atividade retratada no item também envolve o cuidado e o bem-estar do próximo, característica do tipo Social (Holland, 1994) fazendo sentido mantê-lo neste grupo. O outro item agrupado neste fator foi elaborado para o perfil Artístico (34 – Idealizar a organização de uma sala) mas também refere-se a uma atividade na qual está envolvido muito mais de convencionalismo/organização do que a desorganização própria do Artístico, sendo essa uma das características que Holland (1975) usa para diferenciar este perfil do Social.

O perfil Investigativo agrupou a menor quantidade de itens, sendo que três itens agrupados não foram construídos para a tipologia, dos quais dois eram do tipo Realista e um do tipo Convencional. Os itens realistas caracterizados por atividades pouco sociáveis e ordenadas (1- Analisar dados numéricos de um estudo e 2- Montar e gerenciar o banco de

dados de uma pesquisa) criados a partir da profissão de Estatístico, envolvem muito mais questões ligadas à área da pesquisa, aspecto concernente do perfil Investigativo (Holland, 1975). O item Convencional 65 (Controlar os dados de arquivos institucionais) pode ter se agrupado neste item pela semelhança semântico dos demais itens, como manipulação de dados e organização de um conteúdo, envolvendo o contexto de pesquisa, gerando um padrão de respostas congruente.

Dos seis itens agrupados no tipo Convencional, dois referem-se a atividades listadas inicialmente como Realistas (3 – Configurar redes de computadores em uma empresa e 5 – Programar sistemas computacionais), todavia, a relação das tipologias no modelo hexagonal de Holland (1985) faz com que uma mesma atividade possa representar mais de um tipo de acordo com sua proximidade, caso dos perfis Realista e Convencional. Assim, é coerente a decisão de manter estes itens no fator Convencional, além do fato que dois outros itens do fator são relacionados a atividades de computação, outro motivo que pode ter criado uma congruência no padrão de respostas dos participantes.

Por último, o tipo Realista foi o que mais reuniu itens elaborados para outras tipologias, sendo que dos 11 itens agrupados, 8 foram construídos para outros fatores. Em relação às atividades que normalmente são conceituadas como artísticas (23- Criar peças de artesanatos para uma feira, 25 – Escrever um livro de história, 32 – Pintar quadros em um ateliê e 36 – Escrever poemas para um recital) embora demandem muito do processo criativo, estético e questões abstratas, para as pessoas com deficiência visual apresentaram-se como atividades muito mais concretas e manuais, sendo estas características predominantemente do tipo Realista.

Nesse sentido, é importante repensar a percepção das pessoas com deficiência visual em relação às atividades mencionadas. Na ausência da visão para perceber cores, pintar e esculpir este público torna-se muito mais dependentes dos outros sentidos, principalmente do

tato. Assim, a própria concepção de beleza – característica muito valorizada no perfil artístico - para os deficientes visuais é muito mais concreta e manual do que abstrata (Oliveira, 2002), ou seja, desenvolve-se a partir do toque e não dos estímulos visuais. A mesma alteração ocorre para a escrita que em videntes tem maior influência pela forma visual das letras, em pessoas cegas concentra-se no processo sensorial das mãos (Pagliuca, 1996). Embora estes novos arranjos de itens pareçam contradizer a conceituação teórica da tipologia, permite reflexões acerca do desenvolvimento dos interesses profissionais de pessoas com deficiência visual e, para além disso, sobre a aplicabilidade da teoria de Holland (1975) para compreensão dos interesses dessa população.

A questão da habilidade manual como substituição das visuais também foi constatada nos outros quatro itens que agruparam na tipologia Realista. Assim, a atividade Investigativa (16 - Prevenir e tratar lesões musculares) do fisioterapeuta e as Convencionais (62 – Realizar chamadas telefônicas em uma empresa, 63 - Catalogar livros de uma coleção e 67 – Operar elevadores para transporte de pessoas e cargas), parecem ganhar mais ênfase no aspecto manual do que na investigação e organização, atributos das duas dimensões citadas. Assim, acredita-se que os pressupostos teóricos de Holland (1975; 1985) para a conceitualização destas atividades demandam de atualizações em relação ao desenvolvimento de habilidades, autopercepção e, conseqüentemente, dos interesses profissionais de pessoas com deficiência visual, uma vez que as características próprias da deficiência modificam a compreensão das profissões e a categorização de profissões tradicionalmente alojadas em outras tipologias.

Posteriormente à análise fatorial verificaram-se os índices de precisão por meio do cálculo do alfa de Cronbach para cada um dos fatores. A interpretação dos valores de confiabilidade foi baseada nos apontamentos de Murphy e Davidsholder (1988). Na tipologia Empreendedor, o alfa foi de valor 0,92, valor de confiabilidade elevada, porém observou-se que com a exclusão dos itens 44 e 45 o coeficiente manteria-se em 0,92 e com isso o fator se

aproximaria mais dos outros em número de itens. Esses dois itens foram construídos inicialmente para o tipo Social e, ainda que com sentido teórico em mantê-los como mostrado na discussão acima, optou-se por excluí-los tendo em vista que não prejudicariam a confiabilidade do fator. Portanto, o fator Empreendedor ficou composto por 11 itens.

Na tipologia Convencional o coeficiente foi de 0,88 (moderado/elevado), mas com a exclusão do item 61 o índice passaria para 0,90 (elevado). Assim, houve a exclusão desse item, ficando o fator composto por 5 itens e não havendo perdas do ponto de vista teórico. As demais tipologias não tiveram itens excluídos a partir do cálculo do alfa de Cronbach e o menor valor foi encontrado na tipologia Investigativo ($\alpha=0,73$; baixo). Resultados similares apareceram nas pesquisas de Mansão (2005) e Teixeira, Castro e Cavalheiro (2008) no qual esta tipologia também apareceu com valores considerados baixos, mas sem afetar a precisão do instrumento em si. No tipo Social o coeficiente foi considerado alto ($\alpha=0,91$) e nas tipologias Artístico e Realista os valores foram médio/elevados ($\alpha=0,89$ e $0,88$ respectivamente). De modo geral, verifica-se que os seis fatores possuem boa confiabilidade para mensurar interesses profissionais.

Nesse sentido, após os estudos de consistência interna, foram excluídos 16 itens dos 68 itens selecionados a partir da análise de juízes. Considerando a constituição inicial das tipologias, a Investigativo foi a que teve o maior número de exclusão com 5 itens, as tipologias Realista e Social tiveram 3 itens excluídas em cada, os tipos Artístico e Convencional tiveram 2 itens excluídos em cada e a tipologia Empreendedor teve o apenas um item excluído. Chegou-se a uma versão do instrumento com 52 itens, com a seguinte distribuição: Realista (n=11), Investigativo (n=6), Artístico (n=9), Social (n=10), Empreendedor (n=11) e Convencional (n=5). A relação completa de itens e seus agrupamentos pode ser consultada no Anexo 7.

Considerando a nova organização dos itens nas tipologias, foram realizadas correlações entre os escores formados pelos itens segundo a análise de juízes e o novo reagrupamento decorrente dos estudos de análise fatorial. A Tabela 7 apresenta os resultados da Correlação de Pearson, sendo que as tipologias nas linhas referem-se às elaboradas na análise de juízes e as tipologias das colunas referem-se às resultantes da análise fatorial, sendo chamadas de tipologias empíricas.

Tabela 7.
Correlações entre fatores teóricos e empíricos

	R (emp)	I (emp)	A (emp)	S (emp)	E (emp)	C (emp)
R	0,75**	0,60**	0,38**	0,55**	0,67**	0,72**
I	0,79**	0,63**	0,51**	0,75**	0,64**	0,47**
A	0,70**	0,30**	0,96**	0,57**	0,49**	0,22**
S	0,64**	0,52**	0,49**	0,96**	0,62**	0,37**
E	0,60**	0,51**	0,44**	0,59**	0,98**	0,68**
C	0,72**	0,59**	0,39**	0,56**	0,83**	0,82**

** Correlação é significativa no nível $p < 0,01$

Todas as correlações entre as tipologias teóricas e as formadas empiricamente foram significativas e todas as correlações foram fortes (Dancey & Reid, 2013) com destaque para as estabelecidas para tipologias Artístico, Social e Empreendedor consideradas quase perfeitas, tal resultado pode estar relacionado com o fato de que estas tipologias concentram mais itens criado originalmente para elas em comparação com os outros tipos. A correlação entre os escores teóricos e empíricos da tipologia Investigativo foi a que apresentou menor valor, fato que pode estar relacionado com o número de itens restante após a análise fatorial ($n=6$) e pela quantidade de itens que carregaram neste fator mas que foram construídos originalmente e endossado pelos juízes como de outros tipos, ressaltando que esse fator também obteve menor índice de confiabilidade.

Nesse sentido, há evidências de que apesar do novo arranjo dos itens, os fatores continuam avaliando as mesmas características, sustentando a ideia de que esta nova configuração das atividades nas tipologias é adequada para compreender os interesses profissionais de pessoas com deficiência visual. Assim, verifica-se que o objetivo de buscar evidências de validade com base na estrutura interna foi atingido, sendo confirmado empiricamente os seis fatores da teoria e com bons índices de precisão. A seguir serão apresentadas as análises referentes às evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis, sendo que todas as análises utilizaram os escores formados a partir da análise fatorial.

Com intuito de verificar diferenças entre os perfis de interesses profissionais em função do tipo de deficiência, quais sejam, baixa visão congênita e adquirida e cegueira congênita e adquirida, realizou-se uma análise de variância (ANOVA) e a prova de Tukey para as tipologias empíricas da EIDV. Apenas três tipologias formaram subconjuntos com valores significativos, sendo o tipo Realista, Social e Empreendedor, como o apresentado na Tabela 8.

Tabela 8.

Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e os tipos de deficiência

Tipologia	gl	F	P	Tipo de deficiência	Subconjuntos	
					1	2
Realista	3	3,003	0,03*	Cegueira congênita	2,30	
				Baixa visão congênita	2,81	2,81
				Cegueira adquirida		2,99
				Baixa visão adquirida		3,06
Investigativo	3	0,805	0,49	Cegueira congênita	2,95	
				Baixa visão congênita	3,08	
				Cegueira adquirida	3,21	
				Baixa visão adquirida	3,30	
Artístico	3	1,316	0,27	Cegueira congênita	2,55	
				Baixa visão congênita	2,99	
				Cegueira adquirida	3,00	
				Baixa visão adquirida	3,06	

Tabela 8 (continuação).

Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e os tipos de deficiência

Social	3	5,261	0,02*	Cegueira congênita	2,74	
				Baixa visão congênita	3,20	3,20
				Cegueira adquirida		3,60
				Baixa visão adquirida		3,70
Empreendedor	3	5,216	0,00**	Cegueira congênita	1,93	
				Baixa visão congênita		2,67
				Cegueira adquirida		2,83
				Baixa visão adquirida		2,89
Convencional	3	1,257	0,29	Cegueira congênita	2,40	
				Baixa visão congênita	2,47	
				Cegueira adquirida	2,83	
				Baixa visão adquirida	2,86	

*p<0,05; **p<0,01

Os subconjuntos formados na tipologia Realista evidenciaram diferenças em função do tipo e grau de deficiência, sendo que pessoas que já nasceram cegas ou com baixa visão tiveram uma menor pontuação no fator quando comparadas com as pessoas que adquiriram a deficiência ao longo da vida. Levanta-se a hipótese que as atividades realistas, caracterizadas por grande uso de habilidades motoras e manuais tendem a ser mais difíceis para as pessoas que nasceram com a deficiência visual, uma vez que pode haver o comprometimento das capacidades viso-motoras e conseqüentemente prejudicar o aprimoramento de habilidades motoras, suas relações com o ambiente e a interação com os objetos (Souza, Souza, Lopes & Kitadai, 2010). Vale apontar que a relação com o ambiente tende a ter maiores prejuízos se este mostrar-se com muitos obstáculos e sem a garantia da acessibilidade, tornando a limitação sensorial ainda mais enfática (Julião, Paiva, Shimano, Conti & Santos, 2013).

Nos tipos Social e Empreendedor, os subconjuntos diferenciaram pessoas que nasceram cegas daquelas que em algum momento da vida enxergaram ou que ainda enxergam, sendo que as pessoas com cegueira congênita tiveram menores pontuações quando

comparadas com indivíduos com baixa visão ou cegueira adquirida. Considerando que estas duas tipologias são as que requerem maiores habilidades sociais, a baixa pontuação de interesses por estas atividades podem estar diretamente relacionadas com os prejuízos no desenvolvimento de algumas habilidades sociais em função do comprometimento da visão (Freitas & Del-Prette, 2013) como a identificação de sentimentos (Dyck, Farrugia, Shochet & Brown, 2004) e reconhecimento de expressões emocionais não verbais (Ferreira & Del-Prette, 2013).

Com intuito de verificar diferenças nos interesses profissionais em função do sexo, realizou-se o Teste t de Student. Os resultados não apresentaram diferenças significativas entre homens e mulheres para nenhuma das tipologias, contrastando com os apontamentos de estudos com pessoas sem deficiência. A literatura tem sido consistente de que homens preferem atividades nas quais trabalhem com objetos, com maiores pontuações nas tipologias Realista e Investigativo, enquanto mulheres preferem lidar com pessoas e pontuam mais nos tipos Artístico e Social (Su, Rounds & Armstrong, 2009). O resultado obtido neste estudo precisa ser explorado em outras pesquisas com uma amostra maior com intuito de verificar se a indiferenciação é em virtude do número de participantes ou em decorrência de uma característica própria da população, como a restrição nas possibilidades efetivas de atuação laboral, considerando que no levantamento de atividades profissionais do Estudo 1, houve um número maior de atividades de perfil realista quando comparada com outras tipologias.

Outras análises foram empregadas a partir do nível de nitidez do perfil, ou seja, a possibilidade de discriminar os resultados das pessoas em cada uma das tipologias quando comparadas com outras variáveis. Nesse sentido, realizou-se uma ANOVA e Teste *post hoc* de Tukey considerando as tipologias formadas empiricamente e o nível de escolaridade. Para isto, os níveis de escolaridade foram recodificados em: Até Ensino Fundamental completo (agrupando as pessoas que não concluíram o Ensino Fundamental), Ensino Médio Completo

e Ensino Superior Completo (incluindo as pessoas com pós-graduação), sendo que a comparação em todos os níveis geraram resultados significativos. A Tabela 9 apresenta os resultados da análise.

Tabela 9.

Análise de variância e prova de Tukey entre nitidez nos perfis e nível de escolaridade.

Variável	gl	F	P	Escolaridade	Subconjuntos	
					1	2
Nitidez	2	7,584	0,01	Até Ensino Fundamental completo	0,57	
				Ensino Médio completo	0,79	
				Superior completo	0,83	

Verifica-se que quanto maior o nível de escolaridade, maior a nitidez no perfil. Os resultados apontam na mesma direção do estudo de Noronha e Ambiel (2015) com pessoas sem deficiência, no qual participantes com escolaridade até o ensino fundamental também tiveram as menores pontuações quando comparados com níveis mais altos de escolaridade. Considerando o contexto dos participantes deste estudo, a menor nitidez do perfil de interesses em pessoas com escolaridade até o Ensino Fundamental completo reforça a importância da formação escolar como meio de ampliar as perspectivas frente ao mundo, colaborando para que haja a clareza em relação a identidade pessoal e profissional.

Comparou-se, também, a nitidez dos perfis de acordo com a situação trabalhista, ou seja, estar trabalhando, desempregado ou aposentado, sendo que os resultados foram significativos na ANOVA [$F(2, 305) = 3,136; p < 0,05$], mas na prova de Tukey não houve diferenciação entre os três grupos. Utilizando ainda a variável situação trabalhista, realizou-se uma comparação das médias nas tipologias, sendo que nessa análise foram encontradas diferenças significativas entre os grupos e formando subconjuntos, com exceção da tipologia Investigativo, tal como o apresentado na Tabela 10.

Tabela 10.

Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e a situação trabalhista

Tipologia	gl	F	P	Você trabalha?	Subconjuntos	
					1	2
Realista	2	10,27	0,00**	Não	2,57	
				Sim	2,81	
				Aposentado		3,70
Investigativo	2	5,82	0,00**	Não	2,88	
				Sim	3,25	3,25
				Aposentado		3,60
Artístico	2	0,15	0,85	Não	2,92	
				Sim	2,93	
				Aposentado	3,06	
Social	2	5,06	0,00**	Não	3,17	
				Sim	3,36	
				Aposentado		4,02
Empreendedor	2	4,48	0,01*	Não	2,50	
				Sim	2,58	
				Aposentado		3,30
Convencional	2	4,49	0,01*	Não	2,42	
				Sim	2,69	2,69
				Aposentado		3,33

*p<0,05 e **p<0,01

Percebe-se que as pessoas que se declararam aposentadas tiveram maiores pontuações em todas as tipologias. Esses resultados sugerem uma falta de clareza desse grupo em relação aos seus interesses o que impossibilita a diferenciação que Holland (1985) propõe acerca dos tipos. Importante ressaltar que este grupo tem uma distribuição não homogênea, como reunindo tanto pessoas aposentadas por invalidez sem experiência laboral, beneficiários do LOAS e aposentados por tempo de serviço. Este grupo também tem menor número de pessoas quando comparados com os demais (pessoas que trabalham e as desempregadas). Neste sentido, as altas pontuações podem ser decorrentes tanto da inexperiência profissional que pode ter feito as pessoas responderem sem levar em consideração a real preferência por determinados tipos de atividade, quando por experiência profissionais em diversas áreas por várias pessoas, sem um perfil claro e definido dos interesses.

Por fim, comparou-se a nitidez nos perfis em função do equipamento utilizado para responder a pesquisa. Para isso houve a junção de respondentes de celulares e *tablet* na mesma categoria e mantiveram-se os grupos de pessoas que responderam a pesquisa utilizando computadores e em formato de aplicação com versão papel. Os resultados dessa análise não foram significativos, não indicando maior nitidez no perfil em função do aparelho utilizado. Posteriormente, Realizou-se uma ANOVA e prova de Tukey para verificar diferenças das médias das respostas de acordo com o aparelho utilizado. Com exceção da tipologia Investigativo, todos os demais resultados foram significativos e com a formação de subconjuntos entre os grupos. Os resultados são apresentados na Tabela 11.

Tabela 11.

Análise de variância e prova de Tukey para as tipologias da EIDV e aparelho utilizado para resposta.

Tipologia	gl	F	P	Aparelho utilizado	Subconjuntos	
					1	2
Realista	2	13,48	0,00**	Celular e tablete	2,40	
				Computador	2,52	
				Versão papel		3,35
Investigativo	2	1,11	0,33	Celular e tablet	2,90	
				Computador	3,16	
				Versão papel	3,25	
Artístico	2	6,08	0,00**	Celular e tablet	2,55	
				Computador	2,75	2,75
				Versão papel		3,30
Social	2	10,98	0,00**	Celular e tablet	2,97	
				Computador	3,08	
				Versão papel		3,86
Empreendedor	2	10,42	0,00**	Celular e tablet	2,23	
				Computador	2,36	
				Versão papel		3,14
Convencional	2	4,62	0,01*	Celular e tablet	2,30	
				Computador	2,46	2,46
				Versão papel		3,04

*p<0,05 **p<0,01

Percebe-se que as pessoas que responderam a pesquisa em versão papel e com aplicador tiveram maiores pontuações em todas as tipologias quando comparadas com aquelas que responderam usando recursos tecnológicos de forma autônoma. Acredita-se que a diferenciação não esteja apenas relacionada à versão do instrumento, mas também com o fato de que os participantes que utilizaram a versão papel tratavam-se exclusivamente de usuários de instituições de apoio à pessoa com deficiência. Em geral essas pessoas eram aposentadas e não faziam outras atividades além de frequentar as instituições, o que pode gerar nesse grupo o desejo de desempenhar outras atividades para romper com possíveis processos de estagnação ou exclusão em função da deficiência (Monteiro & Montilha, 2012).

Uma outra hipótese para esse resultado é o viés de resposta no procedimento de coleta de dados com a versão lápis e papel do instrumento. Importante considerar que nesta modalidade o aplicador estava presente e muitas vezes foi solicitado a explicar as atividades descritas nos itens, o que pode ter resultado em melhores respostas elevando as pontuações dos participantes. Assim, torna-se necessário atentar para este fator em futuras pesquisas, considerando a influência do aplicador no processo de coleta dos dados e desenvolver meios de minimizar os vieses causados.

Por fim, considera-se que o objetivo de buscar evidências de validade com base na relação com outras variáveis foi atingido, sendo possível encontrar padrões consistentes na literatura acerca dos interesses profissionais tal como as questões relativas à escolaridade. Além disso, a comparação dos interesses profissionais de pessoas com deficiência visual com outras variáveis dão indicativos para refletir sobre a influência das experiências laborais e da institucionalização sobre os interesses profissionais.

Considerações finais

Compreendendo a importância do construto interesses profissionais para a área de orientação de carreira (Ambiel & Noronha, 2006) e a necessidade de atualização dos instrumentos psicológicos para populações com deficiência (Oliveira, 2015), este estudo teve como objetivo principal construir a Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais além de realizar os estudos de propriedades psicométricas. Nesse sentido, os objetivos dessa investigação foram atingidos, resultando na apresentação de dois estudos que compuseram esta dissertação.

Um ponto importante é em relação à acessibilidade do instrumento, sendo possível verificar a adequação para manuseio autônomo por parte dos respondentes. Assim, concorda-se com Oliveira e Nunes (2015) que a utilização de recursos de acessibilidade facilita o processo de avaliação psicológica de deficientes visuais, mas não torna desnecessário o cuidado na hora de elaborar o protocolo para que haja uma melhor funcionalidade dos recursos. Neste estudo, o protocolo foi dividido em quatro blocos com 18 itens e em cada um havia uma descrição da quantidade dos itens, qual dos quatro blocos estava sendo respondido e a retomada das instruções, para permitir que a pessoa se localizasse em relação ao momento em que estava na aplicação. Esses direcionamentos podem contribuir tanto para a elaboração de coletas de pesquisas em versão informatizadas quanto para avaliação psicológica de pessoas com deficiência visual.

Embora o número de pessoas que necessitaram de aplicação em versão papel seja alto, tal dado não está diretamente relacionado com a falta de qualificações para utilizar recursos tecnológicos, mas principalmente com o fato de que nas instituições não foi possível utilizar as salas de informática para aplicação sendo necessário readequar a coleta para que as pessoas pudessem participar do estudo. Outros aspectos a serem considerados sobre a

facilidade no manejo do protocolo são as variáveis idade, escolaridade e o tipo de deficiência dos participantes. Percebeu-se que os participantes com escolaridade abaixo do Ensino Médio eram os que mais relatavam não utilizar computador ou celular e que o mesmo ocorria com os participantes mais velhos (em geral com mais de 50 anos). Por fim, muitos dos participantes com cegueira ou baixa visão adquirida encontravam-se em fase de adaptação e treino de orientação e mobilidade, bem como para uso de computadores, frequentando as aulas iniciais de informática.

A amostra desta pesquisa é uma das limitações do estudo, tanto em número de participantes quanto na predominância de pessoas do estado de São Paulo quando comparados com outros estados. O número pequeno de participantes dos demais estados pode estar associado com o baixo nível de formação e a ausência de serviços para capacitá-los ao uso de tecnologias o que tende a excluí-los de participarem de redes sociais como a adotada para divulgação da pesquisa. Um dado que leva a essa hipótese pode ser observado em relação aos participantes da região Norte e Nordeste, uma vez que nestas regiões as pessoas com deficiência apresentam os menores índices nacionais de escolarização (IBGE, 2010) e neste estudo todos os participantes destas regiões – ainda que em número pequeno - apresentaram nível superior completo ou pós-graduação, levando a considerar uma associação entre tais variáveis indicando que quanto maior o nível de formação mais preparo as pessoas tem para utilização e acesso de computadores e internet.

Nesta pesquisa também foi possível verificar a dificuldade em acessar essa população mesmo em instituições específicas para este público. Em todas as seis instituições do estado de São Paulo que participaram deste estudo, no primeiro contato foi informado que havia um grande número de usuários, algumas chegando a estimar 50 participantes, porém, nos momentos de coletas foram encontradas em média 10 pessoas em cada, sendo que em uma das instituições havia apenas uma pessoa. Ressalta-se que em algumas das instituições foram

feitas três tentativas de coletas em dias diferentes para tentar alcançar o maior número de pessoas, mas sem sucesso. Para além disso, tentou-se parceria com mais três instituições que não responderam ao contato do pesquisador.

Assim, embora na pesquisa hajam representantes de 15 estados brasileiros, novos estudos devem ser realizados com um número equilibrado de pessoas de diversas regiões do Brasil de modo a contemplar as variáveis culturais que podem interferir diretamente no nível e tipo de interesse profissional. Outra limitação da amostra é em relação a faixa etária dos participantes constituída apenas por adultos e idosos, assim, novos estudos devem ser realizados com adolescentes para verificar a adequação do uso da EIDV também nos processos de escolha profissional.

Ainda que não tenha sido um objetivo desta pesquisa, foi possível testar a aplicabilidade do modelo teórico de Holland (1975) para a compreensão dos interesses profissionais de pessoas com deficiência visual. Verificou-se nos estudos de estrutura interna que a compreensão de atividades profissionais por deficientes visuais não seguem o modelo padrão teorizado pelo autor. Desse modo, ainda que os seis fatores tenham sido replicados, parece haver a necessidade de uma atualização da teoria para explicar o desenvolvimento dos interesses profissionais do público desta pesquisa, uma vez que estes foram impactados diretamente pela condição de deficiência. Assim, novas investigações devem ser realizadas para melhor compreensão da formação de interesses profissionais de pessoas com deficiência visual, abrangendo não apenas este construto, mas também outros que parecem influenciar os interesses profissionais deste grupo, como sentido de vida, bem-estar subjetivo e qualidade de vida.

Por fim, espera-se que este estudo tenha contribuído para avanços na área de avaliação psicológica, de modo a permitir que públicos excluídos desse serviço possam utilizar de instrumentos que respeitem sua singularidade e especificidade. Para além disso, acredita-se

que esta pesquisa contribua para a área de orientação de carreira, tanto com a proposta de um instrumento como para reflexões acerca de como se dão os interesses profissionais de pessoas com deficiência visual. Muitos estudos com esta população ainda devem ser realizados nas duas áreas mencionadas, o que significa dizer que esta pesquisa não encerra a discussão sobre a temática, mas propõe-se a suscitar o interesse de outros pesquisadores de modo a avançar cada vez mais em serviços e instrumentos acessíveis, justos e igualitários.

Referências

- Abade, F. L.O (2005). Orientação Profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 15-24.
- Aguiar, F. H. R., & Conceição, M. I. G. (2013). Orientação vocacional e promoção da saúde integral em adolescentes. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(1), 86-100.
- Allman, C. B. (2009). *Test access: making tests accessible for students with visual impairments. a guide for test publishers, test developers, and state assessment personnnel. american printing house for the blind*. Louisville, KY: American Printing House for the Blind. Recuperado em outubro de 2015, de <http://www.aph.org/tests/access2/access2.pdf>
- Almeida, M. M., & Silva, R. C. (2004). Compreendendo as estratégias de sobrevivência de jovens antes e depois da internação na FEBEM. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 87-102.
- American Psychological Association ([APA]). (2011). *Guidelines for Assessment of and Intervention with Persons with Disabilities*. Recuperado em janeiro 2016, <http://www.apa.org/pi/disability/resources/assessment-disabilities.aspx>
- Amiralian, M. L. T. M. (2009). Comunicação e participação ativa: a inclusão de pessoas com deficiência visual. In Amiralian, M. L. T. M.(org.) (2009) *Deficiência visual: perspectivas na contemporaneidade*. (19-38). São Paulo: Vetor.
- Amiralian, M. L. T. M. (2007). A construção do eu de crianças cegas congênitas. *Natureza humana* , 9(1), 129-153
- Ambiel, R. A. M. & Polli, M. F. (2011). Análise da produção científica brasileira sobre avaliação psicológica em orientação profissional. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 2(1).103-121.

- Amorim, M. L. de C. (2006). *Construção e Adaptação de um teste de Atenção para indivíduos com deficiência visual: Estudo baseado no Teste de Atenção de Bams*. Dissertação. Mestrado em Ciência do Desporto na Área de Especialização em Actividade Física Adaptada. Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto. Recuperado em abril 2015, de <http://repositorioaberto.up.pt/handle/10216/14112>.
- Armond, J. E., & Temporini, E. R. (2000). Crenças sobre saúde ocular entre professores do município de São Paulo. SP – Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 34(1), 9-14.
- Barnis, C. (2012). Re-thinking Disability, Work and Welfare. *Sociology Compass*, 6(6), 472-484.
- Barros, L. O., & Murgos, C. S. (2014). Orientação Profissional e Deficiência na produção científica nacional. *Encontro: Revista de Psicologia*, 17(26), 125-138.
- Bersch, R. (2006). Tecnologia assistiva e educação inclusiva. *ENSAIOS Pedagógicos. Brasília: SEESP/MEC*, 89-94.
- Brasil – Ministério da Saúde. (2008). *Projeto Olhar Brasil: Triagem e acuidade Visual: Manual de Orientação*. Ministério da Saúde/Ministério da Educação. Brasília : Ministério da Saúde.
- Brumer, A., Pavei, K., & Mocelin, D. G. (2004). Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, 6(11), 300-327.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Campos, C. R., & Nakano, T. C. (2014). Avaliação da inteligência de crianças deficientes visuais: proposta de instrumento. *Psicologia: Ciência e profissão*, 34(2), 406-419.
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação Profissional em grupo: teoria e técnica*. Campinas: Editorial Psy.

- Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2013). *Nota técnica Construção, adaptação e validação de instrumentos para pessoas com deficiência*. Recuperado em 20 agosto 2015 de http://www.crpasp.org.br/portal/midia/fiquedeolho_ver.aspx?id=578
- Cunha, A. C. B., & Enumo, S. R. F. (2003). Desenvolvimento de criança com deficiência visual (DV) e interação mãe-criança: algumas considerações. *Psicologia, Saúde & Doença*, 4(1), 33-46.
- Creager, M. F. S. (2011). Practice and Research in Career Counseling and Development-2010. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 482-527.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). *Estatística sem matemática para psicologia*. (5 Ed). Porto Alegre: Penso.
- Dantas, T. R. A., Gomes, T. M., Costa, T. F., Azevedo, T. R., Brito, S. S., & Costa, K. N. F. M. (2014). Comunicação entre a equipe de enfermagem e pessoas com deficiência auditiva. *Revista de Enfermagem UERJ*, 22(2), 169-174.
- Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999*. (1999). Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999. Recuperado em 20 abril, 2015, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm
- Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2000. Recuperado em 20 abril, 2015, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

- Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009. (2009).* Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, 2000. Recuperado em 20 abril, 2015, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm
- Dyck, M. J., Farrugia, C., Shochet, I. M., & Brown, M. H. (2004). Emotion recognition/understanding ability in hearing or vision-impaired children: Do sounds, sights or words make the difference? *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45, 789-800.
- Duarte, E. R., Rafael, C. B. S., Filgueiras, J. F., Neves, C. M., & Ferreira, M. E. C. (2013). Estudo de caso sobre a inclusão de alunos com deficiência no Ensino Superior. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 19(2), 289-300.
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164.
- Duarte, M. E. (2000). Da Orientação Profissional à Psicologia da Carreira: novos desafios. *Organização & Sociedade*, 6 (17), 129-135.
- Freitas, B. C., & Del-Prette, Z. A. P. (2013). Habilidades Sociais de crianças com diferentes necessidades educacionais especiais: Avaliação e implicações para intervenção. *Avances em Psicología Latinoamericana*, 31(2), 344-362.
- Ferreira, B. C., & Del-Prette, Z. A. P. (2013). Programa de Expressividade Facial de Emoções e Habilidades Sociais de crianças deficientes visuais e videntes. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(2), 327-338.
- Figueiredo-Filho, D. B., & Silva-Júnior, J. A. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, 16(1), 160-185.

- Filgueiras, A., Mendonça, I., Fontenele, B., Fioravanti-Bastos, A. C. M., Poyares, M., Oliveira, C. E. T., Saboya, E., & Marques, C. V. M. (2013). Características psicométricas da Escala de Stress Infantil (ESI) para avaliação do stress em crianças cegas. *Psicologia Argumento*, 31(75), 607-614.
- Foutch, H., McHugh, E. R., Bertoch, S. C., & Reardon, R. C. (2014). Creating and Using a Database on Holland's Theory and Practical Tools. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 188-202.
- Friel, C. M. (2008). *Notes on Factor Analysis*. Sam Houston State University; Criminal Justice Centre.
- Galvão Filho, T. A. A. (2009). Tecnologia assistiva: de que se trata? In G. J. C. Machado, & M. N. Sobral (Orgs.). *Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade* (pp. 207-235). Porto Alegre: Redes.
- Garcia, V. G., & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2), 395-418.
- Garcia, R. M. C., & Michels, M. H. (2011). A política da Educação Especial no Brasil (1991-2011): uma análise da produção do GT15 – educação especial da ANPED. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 17(spe1), 105-124.
- Gesser, M., Nuernberg, A. H., & Toneli, M. J. F. (2012). A contribuição do modelo social da deficiência à Psicologia Social. *Psicologia & Sociedade*, 24(3), 557-566.
- Guadagnoli, E. & Velicer, W. F. (1988). Relation to sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103(2), 265-275.
- Guichard, J. (2001). *Psicologia da Orientação*. Instituto Piaget: Lisboa.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Thatam, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6ª edição. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Hansen, J. I. C. (2011). Remembering John L. Holland, PhD. *The Counseling Psychologist*, 39(8), 1212-1217.
- Holland, J. L. (1975). *Técnica de la elección vocacional: Tipos de personalidad y modelos ambientales*. México: Editorial México.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices. A theory of vocational personalities & work environments* (2ª. ed). Toronto: Prentice-Hall. (Original publicado em 1973).
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *SDS- Self-Directed Search*. Los Angeles, California: PAR- Psychological Assessment Resources.
- Holanda, C. M. A., Andrade, F. L. J. P., Bezerra, M. A., Nascimento, J. P. S., Neves, R. F., Alves, S. B., & Ribeiro, K. S. Q. S. (2015). Rede de apoio e pessoas com deficiência física: inserção em serviços de saúde. *Ciência e Saúde Coletiva*, 20(1), 175-184.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE (2010). *Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Recuperado em 28 maio, 2016, de http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - IBGE (2011). *Censo Demográfico: Resultados Preliminares da Amostra*. Recuperado em 21 abril, 2015, de <http://www.ibge.gov.br/>
- Ivatiuk, A. L., & Yoshida, E. M. P. (2010). Orientação Profissional de pessoas com deficiência: Revisão de Literatura (2000-2009). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 95-106.
- Julião, C. H., Paiva, M. A. M., Shimano, S. G. N., Conti, V., & Santos, Z. C. (2013). A deficiência visual e o processo de construção da cidadania: um estudo no Instituto de

- Cegos Brasil Central de Uberaba. *Revista Família, Ciclos de vida e saúde no contexto social*, 1(1), 42-49.
- Kara-José, N. et al. (1985). Conhecimentos e práticas em saúde ocular de 1000 pessoas da cidade de Campinas (SP). *Arquivo Brasileiro de Oftalmologia*, 48, 160-4.
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V. (2014). Strategies of people with disabilities. *Human Resource Management*, 53(3), 445-466.
- Lei nº 5.692 de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. [Revogada pela Lei nº 9.394, de 20.12.1996](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5692.htm). Brasília, 1971. Recuperado em janeiro, 2016, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5692.htm de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5692.htm
- Lei nº 5.766 de 20 de dezembro de 1971. Cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia e dá outras providências. Brasília, 1971. Recuperado em 20 agosto, 2015, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5766.htm
- Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015. Recuperado em 20 agosto de 2015, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm
- Lião, H. Y., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 159-183.
- Machado, A. M., Almeida, I., & Saraiva, L. F. O. (2009). Rupturas necessárias para uma prática inclusiva. In Conselho Federal de Psicologia, *Educação Inclusiva: Experiências Profissionais em Psicologia* (pp. 21-35). Brasília : Conselho Federal de Psicologia.

- Mansão, C. S. M. (2005). *Interesses Profissionais: Validação do Self Directed Search Career Explorer- SDS*. Tese de doutorado não-publicada, Campinas: Pontifícia Universidade de Campinas.
- Mansão, C. S. M., & Noronha, A. P. P. (2011). Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland: verificação da estrutura interna. *Ver. Psicol. Trujillo*, 13(1), 46-58.
- Mansão, C. S. M., & Yoshida, E. M. P. (2006). SDS - questionário de busca auto-dirigida: precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 67-79.
- Melo-Silva, L. L., Lassance, M. C. P., & Soares, D, H, P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.
- Miller-Tiedeman, A., & Tiedeman, D. V. (1985). Educating to advance the human career during the 1980s and beyond. *Vocational Guidance Quarterly*, 34, 15–30.
- Min, C. (2007). Developing Vocational and Transition Programs for Students who are visually impaired with multiple disabilities. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(10), 659-662.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counselling. In D. Brown & L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233–280). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Monteiro, M. M. B., & Montilha, R. C. (2012). Reabilitação grupal: expectativas e percepções de portadores de deficiência visual. *Medicina (Ribeirão Preto)*, 45(1), 66-77.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1988). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Murta, S. G. et al. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do Programa Viva Mais!. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 1-9.

- Neri, M. C., & Soares, W. C. (2004). Idosos, incapacidade e número de pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 21(2), 303-321.
- Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2015). Level of Differentiation of Vocational Interests Profiles: Comparative Study by Age and Schooling in a Brazilian Sample. *Paidéia*, 25(60), 49-56.
- Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Noronha, A. P. P. et al. (2006). Análise de teses e dissertações em orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 1-10.
- Oliveira, C. M. (2013). Evidências de validade de uma bateria informatizada para avaliação da personalidade adaptada ao Desenho Universal (Dissertação de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis).
- Oliveira, C. M., Nuernberg, A. H., & Nunes, C. H. S. S. (2013). Desenho universal e avaliação psicológica na perspectiva dos Direitos Humanos. *Avaliação Psicológica*, 12(3), 421-428.
- Oliveira, C. M., & Nunes, C. H. S. S. (2015). Instrumentos para Avaliação Psicológica de Pessoas com Deficiência Visual: Tecnologias para Desenvolvimento e Adaptação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 886-899.
- Oliveira, J. V. G. (2002). *Do essencial invisível: arte e beleza entre os cegos*. Rio de Janeiro: Revan/FAPERJ.
- Organização Mundial da Saúde (1997). *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-10*. Recuperado em 20 abril, 2015, de http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/h53_h54.htm

- Pagliuca, L. M. F. (1996). A arte da comunicação na ponta dos dedos: a pessoa cega. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 4(spe), 127-138
- Pasqualini, J. C., Garbulho, N. F., & Schut, T. (2004). Orientação Profissional com crianças: uma contribuição à educação infantil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 71-85.
- Pereira, R., Orborne, R., Pereira, A., & Cabral, S. I. (2013). A importância do desporto de alto rendimento na inclusão social dos cegos: Um estudo centrado no Instituto Benjamin Constant – Brasil. *Motricidade*, 9(2), 94-105.
- Pimenta, S. G. (1981). *Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil*. São Paulo: Ed. Loyola.
- Pinheiro, H. L. (2003). As políticas públicas e as pessoas portadoras de deficiência. In Silva, S., & Vizim, M (Orgs). *Políticas públicas: educação, tecnologias e pessoas com deficiências* (pp. 101-124). Campinas: Mercado de Letras.
- Primi, R., Mansão, C. S. M., Muniz, M., & Nunes, M. D. O. (2009). *Sds-questionário de busca autodirigida - manual técnico da versão brasileira*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., Muniz, M., Nunes, M., & Mansão, C.M. (2008). *Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland – ATPH*. Relatório Técnico não publicado.
- Rebouças, C. B. A., Araújo, M. M., Braga, F. C., Fernandes, G. T., & Costa, S. C. (2016). Avaliação da qualidade de vida de deficientes visuais. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(6), 72-78.
- Reid, J. (2000). Research notes. Initial evaluations of mainstream personality tests for use with visually impaired adults in vocational assessment and guidance. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(4), 229-231.

- Ribeiro, A. P., Batista, D. F., Prado, J. M., Vieira, K. E., & Carvalho, R. L. (2014). Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistêmica. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 12(2), 268-276.
- Ribeiro, M. A. (2011). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(spe), 58-70.
- Ribeiro, M. A. (2009). Trabalho e loucura: possibilidades de carreira para pessoas em situação psicótica. *Mental (Barbacena)*, 8, 97-117.
- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 19-31.
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The Nature and power of interests. *Current Direction in Psychological Science*. 23(2), 98-103.
- Rueda, F. M. J. (2009). Produção científica da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 129-139.
- Salgado, F. (2012). O Balanço Dinâmico e o papel da Orientação Profissional na elaboração de programas de inserção social de pessoas com deficiência. *Análise Psicológica*, 20(3), 407-418.
- Sampaio, S. C. (2013). Interesses vocacionais dos alunos do 9º ano da Guiné-Bissau – Um estudo de validação do SDS. Dissertação de Mestrado, Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Santos, A. F. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 129-137.
- Savickas, M. L. (2015). Life-Design Counseling Manual. *Rootstown, OH: Author*.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling (Theories of psychotherapy series)*. Washington: American Psychological Association.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., & Guichard, J., ...
VanVianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in
the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Scott, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos feministas*, 13(1), 11-29.
- Silva, L. G., Cortegoso, A. L., & Lussi, I. A. O (2014). Da orientação profissional à inserção
laboral de usuários de serviços de saúde mental em empreendimentos econômicos
solidários. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 22(2), 271-283.
- Silveira, K. A., Enumo, S. M., & Rosa, E. M. (2012). Concepções de professores sobre
inclusão escolar e interações em ambiente inclusivo: uma revisão de literatura. *Revista
Brasileira de Educação Especial*, 18(4), 695-708.
- Sociedade Brasileira de Oftalmologia (2009). *Dia mundial da visão: 8 de outubro de 2009*.
Recuperado em 21 abril, 2015, de <http://www.sboportal.org.br/links.aspx?id=7>
- Souza, T. A., Souza, V. E., Lopes, M. C. B., & Kitadai, S. P. S. (2010). Descrição do
desenvolvimento neuropsicomotor e visual de crianças com deficiência visual.
Arquivos Brasileiro de Oftalmologia, 73(6), 526-530.
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da Orientação Profissional no Brasil. *Revista
Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 1-11.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e Instrumentos de Avaliação
em Orientação Profissional: Perspectiva Histórica e Situação no Brasil. *Revista
Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-
analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 859-884.
- Taleb, A., Faria, M. A. R., Ávila, M., & Mello, P. A. A. (2012). *As condições da saúde
ocular no Brasil*. São Paulo: Conselho Brasileiro de Oftalmologia.

- Teixeira, M. A. P., Castro, G. D., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de Interesses Vocacionais (EIV): Construção, validade fatorial e consistência interna. *Psicologia em Estudo, 13* (1), 179-186.
- Teixeira, M. A. P., Lassance, M. C. P., Silva, B. M. B., & Bardagi, M. P. (2007). Produção científica em orientação profissional: Uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(2), 25-40.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica* / Susana Urbina ; tradução Claudia Dornelles. Porto Alegre: Artmed.
- Veriguine, Nadia Rocha, Basso, Cláudia, & Soares, Dulce Helena Penna. (2014). Juventud y Perspectivas de Futuro: La Orientación Profesional en el Programa Primer Empleo. *Psicologia: Ciência e Profissão, 34*(4), 1032-1044
- Vicente, J. M. M., & Fernández, F. V. (2001). Validez transcultural del modelo hexagonal de personalidad propuesto em la Teoria Tipológica de Elección Vocacional de John Holland. *Revista de psicología general y aplicada, 54*(4), 577-586.
- World Health Organization [WHO]. (2001). *International Classification of functioning, disability and health: ICF*. World Health Organization.
- World Health Organization [WHO]. (2006). WHO Monitoring Committee for the Elimination of Avoidable Blindness. Vision 2020: The Right to Sight: the global initiative for the elimination of avoidable blindness. Report of the first meeting. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization [WHO]. (2010). *Action Plan for the Prevention of Avoidable Blindness and Visual Impairment - 2009-2013*. Recuperado em 21 abril, 2015 de http://www.who.int/blindness/ACTION_PLAN_WHA62-1-English.pdf.

World Health Organization [WHO]. (2012). *Relatório Mundial sobre a deficiência* (Lexicus Serviços Linguísticos, Trad.). São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. (Obra original publicada em 2011).

**Anexo 1 – Relação de atividades profissionais aptas para deficientes visuais em função
do nível de escolaridade.**

Sem escolaridade (N=63)	Ensino Fundamental e Médio (N=50)	Ensino Superior (N=49)	Pós-Graduação (N=4)
Abridor de fibras	Ajudante de bombeiro hidráulico	Administração Pública	Educação Escolar (lato sensu)
Afinador de piano	Ajudante de caminhão	Analista de sistemas	Estudos Literários (mestrado/doutorado)
Ajudante de carpintaria	Ajudante de eletricista de baixa tensão	Analista financeiro	Educação (mestrado/doutorado)
Ajudante de cozinha	Ajudante de eletricista de manutenção industrial	Analistas de cargos e salários júnior	Educação (mestrado/doutorado)
Ajudante de garçom	Ajudante de eletricista de manutenção industrial	Arquitetura e urbanismo	Psicologia do desenvolvimento e aprendizagem (lato sensu)
Ajudante de jardineiro	Ajudante de eletricista de veículos	Biblioteconomia	
Ajudante de marceneiro		Ciência da Computação	
Ajudante de padeiro	Ajudante de mecânico de refrigeração	Ciências Contábeis	
Ajudante de pedreiro de refratários	Amplificador e revelador de fotografia	Ciências Sociais	
Almoxarife		Comprador júnior	
Apicultor	Analista de custos	Comunicação Social - Jornalismo	
Arquivista	Apontador de cartão de ponto	Direito	
Artesão (palha)	Apresentador de TV	Economista	
Ascensorista	Atendente de consultório	Educação Especial (licenciatura)	
Atletismo	Auxiliar de creche	Educação Física	
Auxiliar de encadernação	Auxiliar de serviços jurídicos	Engenharia Civil	
Auxiliar de estofados	Balconista	Engenharia da Computação	
Auxiliar de pessoal	Bobinador de maquinas	Engenharia Elétrica	
Auxiliar de serviços gerais	Corretor de imóveis	Engenharia Mecânica	
Borracheiro	Degustador	Escriturário	
Camareira	Despachante de documentos	Estatística	
Caprinocultor	Discotecário (DJ)	Farmácia Bioquímica	
Caseiro	Encanador	Física	
Colheiteiro	Entregador de ferramentas (controlador)	Fisioterapia	
Copeiro	Estenotipia	Geografia	
Cozinheiro	Fitotecário	Gestão da Tecnologia	
Dançarina		Habilitação em Educação	
Doméstica			

Embalador	Garçom	Especial
Empacotador	Inspetor de alunos	História
Empalhador	Intérprete	Letras
Encadernador	Massagista	Medicina
Estofador	Mensageiro de hotel	Medicina Veterinária
Estoquista	Montador de móveis e esquadrias	Música
Faxineiro	Músico (instrumentista, regente e/ou afinador)	Musicoterapia
Floricultor		Nutrição
Granjeiro	Operador de máquinas copiadoras	Odontologia
Horticultor		Orientador educacional
Hortigranjeiro	Operador de reprodução sonora	Pedagogia
Jogador de futebol	Operador de telemarketing	Pesquisador de texto
Judoca	Padeiro	Professor
Lavador de carros	Porteiro	Programador
Lixador de móveis	Radialista	Psicologia
Lustrador	Rebarbador a mão	Química
Merendeira	Rebitador a mão	Relações Internacionais
Minhocultor	Recepcionista	Serviço Social
Montador de caixas	Recreadora	Sistemas de Informação
Nadador	Recuperador de crédito	Sociologia - licenciatura
Ovinocultor	Representante de vendas	Superior em tecnologia de rede de computadores
Padeiro	Servente de laboratório	Teatro - licenciatura
Panfletista	Técnico de administração	Terapeuta ocupacional
Papeleiro	Técnico de câmara escura	Turismo
Pintor	Técnico de comunicação social	
Pizzaiolo	Técnico de informática	
Produção de artesanato	Telefonista	
Ranicultor	Tradutor	
Sapateiro	Vendedor	
Saqueiro		
Suinocultor		
Talonador sem numeração		
Tapeceiro		

Tecelão

Truticultor

Vinicultor

Anexo 2 – Relação de 120 itens construídos separados por tipologia

Tipologia	Itens
Realista	1- Transcrever simultaneamente a fala de uma pessoa 2- Analisar dados numéricos de um estudo 3- Montar e gerenciar o banco de dados de uma pesquisa 4- Fazer tapetes manualmente 5- Empacotar produtos em uma loja 6- Preparar refeições em um restaurante 7- Configurar redes de computadores em uma empresa 8- Criar animais para produção de alimentos 9- Treinar em um clube profissional de esporte 10- Cuidar de uma plantação de flores 11- Confeccionar e consertar sapatos 12- Auxiliar na limpeza de um ambiente 13- Planejar e desenvolver soluções para o uso de tecnologias 14- Programar sistemas computacionais 15- Desenvolver produtos de telecomunicações 16- Supervisionar a execução de uma obra 17- Definir procedimentos de segurança em uma linha de produção 18- Testar equipamentos e produtos 19- Produzir massas para pães e bolos 20- Participar de competições esportivas
Investigativo	21- Pesquisar profundamente sobre um tema 22- Instruir idosos em atividades físicas 23- Preparar a rotina de treino em uma academia de ginástica 24- Treinar indivíduos em um esporte para competição 25- Implantar projetos ecológicos em reservas florestais 26- Cuidar da reprodução e preservação de uma espécie animal 27- Ler artigos de revistas científicas 28- Orientar pessoas sobre cuidados de higiene bucal 29- Participar de programas de prevenção e planejamento de saúde 30- Acompanhar o tratamento de enfermos em um hospital

-
- 31- Escrever artigos científicos
- 32- Conhecer as propriedades dos elementos da natureza
- 33- Desenvolver novos medicamentos na indústria farmacêutica
- 34- Prevenir e tratar lesões musculares
- 35- Reabilitar lesões em atletas
- 36- Acelerar a recuperação de movimentos em pacientes com fraturas
- 37- Planejar um cardápio saudável para as refeições de uma escola
- 38- Orientar a reeducação alimentar de alguém com sobrepeso
- 39- Gerenciar a produção de alimentos em indústrias alimentícias
- 40- Orientar pacientes sobre o uso de remédios
- Artístico
- 41- Tocar um instrumento musical em uma banda
- 42- Compor uma música a partir de um tema específico
- 43- Criar peças de artesanato para uma feira
- 44- Atuar em uma peça teatral
- 45- Escrever um livro de histórias
- 46- Dançar para um grande público
- 47- Elaborar a lista de músicas de uma festa
- 48- Apresentar um programa de televisão
- 49- Afinar instrumentos musicais de uma orquestra
- 50- Participar da produção de um espetáculo de dança ou teatro
- 51- Fazer a locução de notícias em um programa de rádio
- 52- Criar blocos ou programas para rádio
- 53- Pintar quadros em um ateliê
- 54- Esculpir obras para uma exposição
- 55- Reunir peças artísticas para um museu
- 56- Criar montagens de músicas para uma festa
- 57- Idealizar a organização de uma sala
- 58- Escrever um arranjo musical
- 59- Reger uma orquestra em um concerto
- 60- Escrever poemas para um recital
- Social
- 61- Lecionar em um programa de jovens aprendizes
- 62- Atuar em programas de assistência à crianças em situação de vulnerabilidade
- 63- Auxiliar um adolescente em processo de escolha profissional
-

-
- 64- Dar aulas em uma escola
- 65- Executar atividades para recuperação de disfunções de um paciente
- 66- Utilizar atividades para tratamento de distúrbios físicos ou mentais
- 67- Desenvolver materiais didáticos para alunos com deficiência
- 68- Orientar professores para melhorar a qualidade de ensino em uma escola
- 69- Realizar psicoterapia com pessoas que sofram de problemas emocionais
- 70- Criar projetos de sonorização de ambientes para evitar estresse
- 71- Utilizar música para tratamento de pessoas com problemas de fala
- 72- Traduzir oralmente palestras realizadas em outro idioma
- 73- Auxiliar professores a compreender os comportamentos de alunos
- 74- Analisar os conflitos sociais de uma cultura
- 75- Elaborar relatórios sobre a situação internacional para o governo
- 76- Indicar opções de passeios para turistas
- 77- Participar da produção de políticas públicas
- 78- Intermediar o diálogo entre pessoas que não falam a mesma língua
- 79- Propor estratégias de aprendizagem em uma escola
- 80- Atender idosos em um centro de convivência
- Empreendedor
- 81- Argumentar em defesa de uma causa perante um tribunal
- 82- Aconselhar investimentos no exterior
- 83- Esclarecer dúvidas de um cliente acerca de um produto ou serviço
- 84- Vender produtos ou serviços por meio de ligações telefônicas
- 85- Atender clientes em uma loja
- 86- Auxiliar a equipe a alcançar uma meta de vendas
- 87- Planejar aplicações financeiras de uma empresa
- 88- Criar e votar leis em um município
- 89- Gerenciar os planos de carreira em uma organização
- 90- Definir estratégias de criação de uma empresa familiar
- 91- Defender cidadãos que não podem pagar processos judiciais
- 92- Negociar preços com clientes
- 93- Realizar cobranças de valores devidos à pessoa física ou jurídica
- 94- Intermediar a compra de um imóvel
- 95- Defender interesses de clientes com base em leis
- 96- Discursar para um grande número de pessoas
-

	97- Conduzir processo de seleção e recrutamento de pessoas para um cargo
	98- Fazer um curso sobre técnicas de persuasão
	99- Gerenciar a administração de um hotel
	100- Assessorar políticos na elaboração de um discurso
Convencional	101- Montar e desmontar móveis em uma fábrica
	102- Registrar a movimentação financeira de uma empresa
	103- Fiscalizar o funcionamento de um sistema computacional
	104- Recepcionar pessoas na entrada de um prédio
	105- Traduzir livros para o idioma local
	106- Realizar chamadas telefônicas em uma empresa
	107- Catalogar livros de uma coleção
	108- Receber e encaminhar pessoas em um escritório
	109- Conferir os livros de balanço de uma empresa
	110- Registrar e analisar as operações financeiras de uma empresa
	111- Revelar imagens de uma radiografia
	112- Controlar os dados de arquivos institucionais
	113- Preparar massas para pizzas
	114- Efetuar o lançamento de contas em uma planilha
	115- Calcular a folha de pagamentos de funcionários
	116- Registrar empréstimos de livros em uma biblioteca
	117- Receber e armazenar materiais de uma indústria
	118- Servir bebidas e alimentos em um evento
	119- Operar elevadores para transporte de pessoas e cargas
	120- Encadernar materiais gráficos em uma papelaria

Avaliação semântica dos itens, da instrução e do instrumento.

No momento da aplicação os participantes receberão a seguinte instrução:

“A partir da relação de atividades profissionais abaixo, atribua a cada uma delas o valor correspondente ao quanto você gostaria de realizar cada uma delas, em uma escala de 1 a 5, sendo que valores mais perto de 1 indicam que você gostaria pouco de realizar a atividade e valores próximos de cinco significam que você gostaria muito de realizar a atividade

Por favor, emita seu parecer para as questões abaixo.

- 1. Instruções:** as instruções estão claras e compreensíveis? Há algo que possa ser mais claro?
- 2. Linguagem:** os itens estão bem redigidos e compreensíveis? Caso haja algum item que não esteja, por favor, apontar e sugerir modificações.
- 3. Pertinência com o assunto:** os itens representam atividades profissionais? Caso haja algum item que não represente, por favor indicar. Se você conhece alguma atividade profissional desempenhada por deficientes visuais que não está contido nos itens, por favor sugerir.
- 4. Adequação:** os itens são possíveis de serem respondidos com a chave de resposta proposta (tipo *Likert*)?
- 5. Viés:** Algum dos itens apresenta viés em relação ao sexo, renda ou outros?
- 6. Comentários gerais:** por favor, a seguir, deixe comentários gerais a respeito do instrumento.

Anexo 4 – Protocolo informatizado para Avaliação de Juízes Psicólogos

Construção e evidências de validade da Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais

Nome: _____ Idade: _____ Sexo: _____

Titulação: _____ Especialidade: _____

Instituição de trabalho: _____ Tempo que trabalha com deficientes visuais: _____

Você tem deficiência visual?

A partir de agora você verá os 120 itens construídos na versão inicial da Escala, em 4 blocos de 30 itens. Sua tarefa é: ler cada um dos itens e dizer se considera a atividade possível de ser realizada por um deficiente visual e se acredita que a atividade pode ser desempenhada por pessoas com cegueira, baixa visão ou por ambos. Você levará aproximadamente 30 minutos para realizar estas classificações.

Avalie todos os itens *

Clique em "Cegueira" caso julgue ser uma atividade possível apenas para cegos, "Baixa visão" caso julgue ser uma atividade possível apenas para pessoas com baixa visão, "Ambos" quando julgar ser uma atividade possível para cegos e baixa visão e "Não é possível" quando acreditar que a atividade não é possível de ser desempenhada por pessoas com deficiência visual.

	Cegueira	Baixa visão	Ambos	Não é possível
1- Transcrever simultaneamente a fala de uma pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Analisar dados numéricos de um estudo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Montar e gerenciar o banco de dados de uma pesquisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Fazer tapetes manualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Empacotar produtos em uma loja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Preparar refeições em um restaurante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7- Configurar redes de computadores em uma empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8- Criar animais para produção de alimentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avaliação qualitativa dos itens

1 – Linguagem: De forma geral os itens estão bem redigidos e compreensíveis? Caso haja algum item que não esteja, por favor, apontar e sugerir modificações

2- Pertinência com o assunto: Os itens representam atividades profissionais? Caso haja algum item que não represente, por favor indicar. Se você conhece alguma atividade profissional desempenhada por deficientes visuais que não está contida nos itens, por favor sugerir.

3- 3- Comentário gerais: Por favor, a seguir, deixe comentários acerca do instrumento

Anexo 5 - Protocolo do estudo piloto

Construção e evidências de validade da Escala de Interesses Profissionais para
Deficientes Visuais

Questionário de identificação

1- Qual seu nome? 2- Qual sua idade? 3- Qual seu sexo?

4- Qual seu tipo de deficiência visual? 5- Qual seu grau de escolaridade?]

6- Se você cursa ou concluiu alguma faculdade quais foram?

7- Em quais atividades você já trabalhou? 8- Você trabalha atualmente? Em que?

9- Você está satisfeito no ambiente de trabalho?

10- O que te deixa mais insatisfeito no ambiente de trabalho?

11- O que você considera como maior impedimento para que a pessoa com
deficiência visual consiga trabalhar

1- Transcrever simultaneamente a fala de uma pessoa *

1 analisar dados numéricos de um estudo

2

3

4

5 montar e gerenciar o banco de dados de uma pesquisa

4- Fazer tapetes manualmente

5- Empacotar produtos em uma loja

6- Preparar refeições em um restaurante

7- Configurar redes de computadores em uma empresa *

8- Treinar em um clube profissional de esporte *

9- Cuidar de uma plantação de flores *

10- Confeccionar e consertar sapatos *

Por favor, avalie os itens sobre a clareza da escrita e possibilidade de ser executado

- 1- Teve algum item que foi difícil de entender?
- 2- Existe alguma atividade que você acredita que não é possível ser realizada por um deficiente visual?

Comentários gerais

- 1- Você teve alguma dificuldade com a plataforma? Se sim, poderia sugerir alguma melhoria?
- 2- Conhece alguma profissão que deficientes visuais trabalhem e não estão nos itens?
- 3- O que você achou de responder essa escala?

Anexo 6 – Itens restantes após análises de juízes e Estudo Piloto

Tipologia	Itens
Realista	1- Analisar dados numéricos de um estudo 2- Montar e gerenciar o banco de dados de uma pesquisa 3- Configurar redes de computadores em uma empresa 4- Treinar em um clube profissional de esporte 5- Programar sistemas computacionais 6- Testar equipamentos e produtos 7- Participar de competições esportivas 8- Preparar refeições em um restaurante 9- Auxiliar na limpeza de um ambiente 10- Produzir massas para pães e bolos
Investigativo	1- Pesquisar profundamente sobre um tema 2- Ler artigos de revistas científicas 3- Participar de programas de prevenção e planejamento de saúde 4- Escrever artigos científicos 5- Estudar química 6- Prevenir e tratar lesões musculares 7- Planejar um cardápio saudável para as refeições de uma escola 8- Orientar a reeducação alimentar de alguém com sobrepeso 9- Implantar projetos ecológicos em reservas florestais 10- Cuidar da reprodução e preservação de uma espécie animal
Artístico	1- Tocar um instrumento musical em uma banda 2- Compor uma música a partir de um tema específico 3- Criar peças de artesanato para uma feira 4- Atuar em uma peça teatral 5- Escrever um livro de histórias 6- Dançar para um grande público 7- Elaborar a lista de músicas de uma festa 8- Apresentar um programa de televisão

-
- 9- Participar da produção de um espetáculo de dança ou teatro
 - 10- Fazer a locução de notícias em um programa de rádio
 - 11- Criar blocos ou programas para rádio
 - 12- Pintar quadros em um ateliê
 - 13- Criar montagens de músicas para uma festa
 - 14- Idealizar a organização de uma sala
 - 15- Escrever um arranjo musical
 - 16- Escrever poemas para um recital
- Social
- 1- Executar atividades para recuperação de disfunções de um paciente
 - 2- Desenvolver materiais didáticos para alunos com deficiência
 - 3- Orientar professores para melhorar a qualidade de ensino em uma escola
 - 4- Realizar psicoterapia com pessoas que sofram de problemas emocionais
 - 5- Auxiliar professores a compreender os comportamentos de alunos
 - 6- Analisar os conflitos sociais de uma cultura
 - 7- Indicar opções de passeios para turistas
 - 8- Participar da produção de políticas públicas
 - 9- Intermediar o diálogo entre pessoas que não falam a mesma língua
 - 10- Propor estratégias de aprendizagem em uma escola
 - 11- Dar aulas para alunos do ensino médio
- Empreendedor
- 1- Argumentar em defesa de uma causa perante um tribunal
 - 2- Aconselhar investimentos no exterior
 - 3- Vender produtos ou serviços por meio de ligações telefônicas
 - 4- Auxiliar a equipe a alcançar uma meta de vendas
 - 5- Planejar aplicações financeiras de uma empresa
 - 6- Gerenciar os planos de carreira em uma organização
 - 7- Definir estratégias de criação de uma empresa familiar
 - 8- Negociar preços com clientes
 - 9- Intermediar a compra de um imóvel
 - 10- Fazer um curso de vendas
 - 11- Gerenciar a administração de um hotel
-

Convencional	<ol style="list-style-type: none">1- Registrar a movimentação financeira de uma empresa2- Fiscalizar o funcionamento de um sistema computacional3- Traduzir livros para o idioma local4- Realizar chamadas telefônicas em uma empresa5-Catalogar livros de uma coleção6- Conferir os livros de balanço de uma empresa7- Controlar os dados de arquivos institucionais8- Calcular a folha de pagamentos de funcionários9- Operar elevadores para transporte de pessoas e cargas10- Montar e desmontar móveis em uma fábrica
--------------	---

Anexo 7 – Itens das tipologias após análise de estrutura interna

Nº	Tipo inicial	Tipo agrupado	Descrição do item
8	R	R	1- Preparar refeições em um restaurante
9	R	R	2- Auxiliar na limpeza de um ambiente
10	R	R	3- Produzir massas para pães e bolos
16	I	R	4- Prevenir e tratar lesões musculares
23	A	R	5- Criar peças de artesanato para uma feira
25	A	R	6- Escrever um livro de histórias
32	A	R	7- Pintar quadros em um ateliê
36	A	R	8- Escrever poemas para um recital
62	C	R	9- Realizar chamadas telefônicas em uma empresa
63	C	R	10- Catalogar livros de uma coleção
67	C	R	11- Operar elevadores para transporte de pessoas e cargas
1	R	I	12- Analisar os dados numéricos de um estudo
2	R	I	13- Montar e gerenciar o banco de dados de uma pesquisa
11	I	I	14- Pesquisar profundamente sobre um tema
12	I	I	15- Ler artigos de revistas científicas
14	I	I	16- Escrever artigos científicos
65	C	I	17- Controlar os dados de arquivos institucionais
22	A	A	18- Compor uma música a partir de um tema específico
24	A	A	19- Atuar em uma peça teatral
26	A	A	20- Dançar para um grande público
27	A	A	21- Elaborar a lista de músicas de uma festa
28	A	A	22- Apresentar um programa de televisão
29	A	A	23- Participar da produção de um espetáculo de dança ou teatro
30	A	A	24- Fazer a locução de notícias em um programa de rádio
31	A	A	25- Criar blocos ou programas para o rádio
33	A	A	26- Criar montagens de músicas para uma festa
17	I	S	27- Planejar um cardápio saudável para refeições de uma escola
34	A	S	28- Idealizar a organização de uma sala
37	S	S	29- Executar atividades para recuperação de disfunções de um paciente
38	S	S	30- Desenvolver materiais didáticos para alunos com deficiência
39	S	S	31- Orientar professores para melhorar a qualidade de ensino de uma escola
40	S	S	32- Realizar psicoterapia com pessoas que sofram de problemas emocionais
41	S	S	33- Auxiliar professores a compreender o comportamento de alunos

42	S	S	34- Analisar os conflitos sociais de uma cultura
46	S	S	35- Propor estratégias de aprendizagem de uma escola
47	S	S	36- Dar aulas para alunos do ensino médio
49	E	E	37- Aconselhar investimentos no exterior
50	E	E	38- Vender produtos ou serviços por meio de ligações telefônicas
51	E	E	39- Auxiliar a equipe a alcançar uma meta de vendas
52	E	E	40- Planejar aplicações financeiras de uma empresa
53	E	E	41- Gerenciar os planos de carreira de uma organização
54	E	E	42- Definir estratégias de criação de uma empresa familiar
55	E	E	43- Negociar preços com clientes
56	E	E	44- Intermediar a compra de uma imóvel
57	E	E	45- Fazer um curso de vendas
58	E	E	46- Gerenciar a administração de um hotel
64	C	E	47- Conferir os livros de balanço de uma empresa
3	R	C	48- Configurar redes de computadores em uma empresa
5	R	C	49- Programar sistemas computacionais
59	C	C	50- Registrar a movimentação financeira de uma empresa
60	C	C	51- Fiscalizar o funcionamento de um sistema computacional
66	C	C	52- Calcular a folha de pagamentos de funcionários

ANEXO 8 - TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO PARA JUÍZES (1ª via)

CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE INTERESSES PROFISSIONAIS PARA DEFICIENTES VISUAIS

Eu, RG abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade do pesquisador Leonardo de Oliveira Barros, aluno do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é construir uma Escala de Interesses Profissionais para deficientes visuais (EIDV) e realizar os primeiros estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe preenchendo um formulário;

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4- A resposta a este(s) procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 – 4534-8035;

9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

_____, _____ de _____ 2015

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

ANEXO 9 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – Etapa I (1ª via)**CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE INTERESSES
PROFISSIONAIS PARA DEFICIENTES VISUAIS**

Eu, RG abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade do pesquisador Leonardo de Oliveira Barros, aluno do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é construir uma Escala de Interesses Profissionais para deficientes visuais (EIDV) e realizar os primeiros estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe de dois encontros com duração de 1h30 e da aplicação piloto do instrumento com duração estimada de 40 minutos;

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4- A resposta a este(s) procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 – 4534-8035;

9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

_____, _____ de _____ 2015

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

ANEXO 10 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – Etapa II (1ª via)

**CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE INTERESSES
PROFISSIONAIS PARA DEFICIENTES VISUAIS**

Eu, RG abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade do pesquisador Leonardo de Oliveira Barros, aluno do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é construir uma Escala de Interesses Profissionais para deficientes visuais (EIDV) e realizar os primeiros estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe respondendo um questionário e a Escala, com duração estimada de 50 minutos;

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4- A resposta a este(s) procedimento(s) não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 2454-8981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 – 4534-8035;















9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

_____, _____ de _____ 2015

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

ANEXO 11 – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

DETALHAR PROJETO DE PESQUISA																							
<p>- DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA</p> <p>Título da Pesquisa: Construção e evidências de validade da Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais Pesquisador Responsável: Leonardo de Oliveira Barros Área Temática: Versão: 1 CAAE: 49153715.2.0000.5514 Submetido em: 09/09/2015 Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP Situação da Versão do Projeto: Aprovado Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável Patrocinador Principal: Financiamento Próprio</p> <div style="text-align: right;">  </div> <p style="text-align: right;">Comprovante de Recepção:  PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_587507</p>																							
<p>+ DOCUMENTOS DO PROJETO DE PESQUISA</p>																							
<p>- LISTA DE APRECIÇÕES DO PROJETO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Apreciação</th> <th>Pesquisador Responsável</th> <th>Versão</th> <th>Submissão</th> <th>Modificação</th> <th>Situação</th> <th>Exclusiva do Centro Coord.</th> <th>Ações</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PO</td> <td>Leonardo de Oliveira Barros</td> <td>1</td> <td>09/09/2015</td> <td>25/09/2015</td> <td>Aprovado</td> <td>Não</td> <td>   </td> </tr> </tbody> </table>								Apreciação	Pesquisador Responsável	Versão	Submissão	Modificação	Situação	Exclusiva do Centro Coord.	Ações	PO	Leonardo de Oliveira Barros	1	09/09/2015	25/09/2015	Aprovado	Não	   
Apreciação	Pesquisador Responsável	Versão	Submissão	Modificação	Situação	Exclusiva do Centro Coord.	Ações																
PO	Leonardo de Oliveira Barros	1	09/09/2015	25/09/2015	Aprovado	Não	   																
<p>+ HISTÓRICO DE TRÂMITES</p> <p>LEGENDA:</p> <p>(*) Apreciação</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>PO = Projeto Original de Centro Coordenador</td> <td>POp = Projeto Original de Centro Participante</td> <td>POc = Projeto Original de Centro Coparticipante</td> </tr> <tr> <td>E = Emenda de Centro Coordenador</td> <td>Ep = Emenda de Centro Participante</td> <td>Ec = Emenda de Centro Coparticipante</td> </tr> <tr> <td>N = Notificação de Centro Coordenador</td> <td>Np = Notificação de Centro Participante</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) Formação do CAAE</p>								PO = Projeto Original de Centro Coordenador	POp = Projeto Original de Centro Participante	POc = Projeto Original de Centro Coparticipante	E = Emenda de Centro Coordenador	Ep = Emenda de Centro Participante	Ec = Emenda de Centro Coparticipante	N = Notificação de Centro Coordenador	Np = Notificação de Centro Participante								
PO = Projeto Original de Centro Coordenador	POp = Projeto Original de Centro Participante	POc = Projeto Original de Centro Coparticipante																					
E = Emenda de Centro Coordenador	Ep = Emenda de Centro Participante	Ec = Emenda de Centro Coparticipante																					
N = Notificação de Centro Coordenador	Np = Notificação de Centro Participante																						