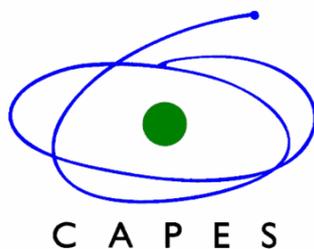


Leonardo de Oliveira Barros



**AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND:
ELABORAÇÃO DE FACETAS DE INTERESSES BÁSICOS**



CAMPINAS

2019

Leonardo de Oliveira Barros

**AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND:
ELABORAÇÃO DE FACETAS DE INTERESSES BÁSICOS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Doutor.

ORIENTADOR: PROF. DR. RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CO-ORIENTADOR: PROF. DR. FILIP DE FRUYT

CAMPINAS

2019

158.6
B279a Barros, Leonardo de Oliveira.
Avanços na medida dos tipos de Holland: elaboração de
facetadas de interesses básicos/ Leonardo de Oliveira Barros. –
Campinas, 2019.
173 p.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

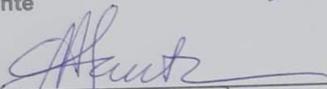
1. Orientação vocacional. 2. Personalidade vocacional.
3. Interesses profissionais. 4. Avaliação psicológica.
5. Psicometria. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. II. Título.

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

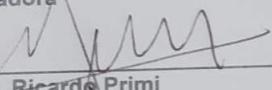
Leonardo de Oliveira Barros defendeu a tese "AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND: ELABORAÇÃO DE FACETAS DE INTERESSES BÁSICOS" aprovado pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 25 de novembro de 2019 pela Banca Examinadora constituída por:



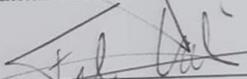
Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Presidente



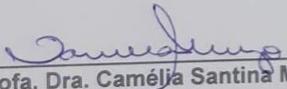
Profa. Dra. Acácia Aparecida Angeli dos Santos
Examinadora



Prof. Dr. Ricardo Primi
Examinador



Prof. Dr. Felipe Valentini
Examinador



Profa. Dra. Camélia Santana Murgu
Examinadora

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Maria do Céu Taveira
Examinadora

*“Enquanto ensino continuo buscando, reprocurando.
Ensino porque busco, porque indaguei, porque indago
e me indago.*

*Pesquiso para constatar. Constatando, intervenho.
Intervindo educo e me educo.*

*Pesquiso para conhecer o que ainda não conheço e
comunicar ou anunciar a novidade”.*

(Paulo Freire)

Agradecimentos

“Enquanto houver você do outro lado, aqui do outro eu consigo me orientar” (O Teatro Mágico).

À minha família por todo suporte ao longo de toda minha vida e neste período da pós-graduação, em especial, meus pais José e Nilda e minha irmã Carol. Gratidão por terem vivido este sonho comigo, por apoiarem minhas escolhas, pela compreensão, amor e por me ensinarem valores que livro algum poderia me ensinar. Nós conseguimos!

Aos meus amigos de longas datas, João Citolino, Maraísa Peretti, Vanessa Oliveira, Vivian Oliveira, Beatriz Rosa e Mariana Ribelato. Gratidão pelo companheirismo ao longo da vida, pelas palavras de incentivo, pela aceitação plena e por tornarem esta existência muito mais fácil. Seguimos juntos!

Aos amigos que a pós-graduação me trouxe. Gratidão, Gustavo Martins, Dianniffer Oliveira, Paola Agnello, Natália Costa e Anna Lance, por serem abrigo seguro nestes anos. Vocês tornaram a caminhada muito mais leve. Um agradecimento especial para Adriana Satiko e Thaline Moreira, minhas companheiras e amigas de casa, que possamos continuar dividindo muitas histórias juntos pela vida e saibam que no “mural do orgulho” do meu coração vocês sempre terão um espaço reservado.

Ao Bruno Bonfá-Araujo que me ensina ser uma pessoa melhor a cada dia e que é parte fundamental deste momento. Gratidão por seu amor, por segurar firme em minhas mãos e por iluminar meus dias, principalmente os mais difíceis.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel. Sou muito feliz por ter trabalhado com você nestes anos de mestrado e doutorado. Gratidão pelo suporte, conselhos, incentivos, risadas e por contribuir na minha formação enquanto pesquisador e enquanto pessoa. Você sempre será um referencial de qual tipo de professor desejo ser!

À Prof^ª. Dra. Camélia Santana Murgo por ter me incentivado a trilhar este caminho desde a graduação e que se tornou uma grande amiga. Sou muito grato por ter você em minha trajetória e por poder me inspirar em você. Que a vida lhe retribua “todas as rosas”!

À Prof^ª. Dra. Ana Paula Porto Noronha por todo afeto e ensinamentos nestes anos. Gratidão pelas conversas, conselhos e por dividir comigo seu saber teórico e humano. À você toda minha admiração e respeito!

Ao meu co-orientador Prof. Dr. Filip De Fruyt por auxiliar na elaboração e reflexões desta pesquisa sempre com atenção e boa vontade. Gratidão por partilhar seus conhecimentos e por ter feito parte deste meu momento de formação.

Aos membros da banca de qualificação e defesa, Prof^ª. Dra. Acácia Aparecida Angeli dos Santos, Prof^ª. Dra. Maria do Céu Taveira, Prof^ª. Dra. Camélia Santana Murgo, Prof^ª. Dra. Fernanda Ottati, Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro, Prof. Dr. Ricardo Primi e Prof. Dr. Felipe Valentini. Gratidão por aceitarem participar destes momentos especiais, pela leitura cuidadosa e pelas contribuições para o refinamento desta pesquisa.

Aos participantes, escolas e instituições que possibilitaram o desenvolvimento desta pesquisa. Que os resultados deste estudo possam contribuir para o processo de construção de carreira de todos vocês.

Aos professores, colegas e funcionários do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) pelo apoio financeiro para a realização desta pesquisa.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Resumo

Barros, L. O. (2019). *Avanços na medida dos tipos de Holland: Elaboração de facetas de interesses básicos*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia. Campinas: Universidade São Francisco.

A Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho define interesses profissionais como expressão da personalidade. Apesar da ampla utilização da teoria em Orientação Profissional e de Carreira, muitas são as críticas em relação ao modelo teórico, destacando-se a necessidade de ampliação dos domínios de interesses avaliados de modo a se adequar ao atual cenário laboral. Nesse contexto, os interesses básicos são identificados como alternativa para preencher esta lacuna do modelo. Esta pesquisa teve por objetivo ampliar o modelo de compreensão dos interesses básicos por meio da criação de facetas para as tipologias de Holland e do desenvolvimento de um instrumento de medida (Escala de Interesses Básicos – EIB) para o contexto brasileiro. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco e foi dividida em dois estudos, sendo o Estudo I de construção e evidências de validade baseadas no conteúdo e o Estudo II de evidências de validade baseadas na estrutura interna. Em relação ao Estudo I, inicialmente houve a elaboração e definição conceitual de 23 facetas de interesses básicos a partir da literatura prévia, sendo submetidas à avaliação de orientadores profissionais, os quais endossaram a pertinência e adequação para o contexto brasileiro. Foram selecionados 460 itens a partir de um banco visando representar as facetas e os seis tipos de Holland e na sequência foram submetidos à avaliação de juízes que analisaram a adequação semântica, teórica e aplicabilidade, sendo excluídos 97 itens a partir dos apontamentos. Por fim, foi realizado o estudo piloto com 15 adolescentes e jovens, com idade média de 16,66 anos e escolaridade variando entre ensino médio incompleto e completo, que avaliaram a compreensão semântica, as instruções e o sistema de resposta. A partir do estudo piloto foram excluídos 18 itens, sendo que dos 345 restantes foram selecionados 260 (20 por faceta) para compor a primeira versão da escala. No estudo II, participaram 716 pessoas, dos quais 377 eram adolescentes, com idade média de 15,92 anos e 339 adultos com idade média de 30,10 anos. A coleta ocorreu de forma presencial e *online*, com a aplicação de um questionário demográfico e da EIB com 260 itens. Os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória, verificando a adequação das facetas aos tipos e índices satisfatórios de consistência interna. A partir desta análise, mantiveram-se 22 facetas, sendo cinco no tipo Realista, duas no Investigativo, três no tipo Artístico, seis no Social, quatro no Empreendedor e duas no tipo Convencional, cada uma compostas pelos cinco melhores itens em carga fatorial. Por meio de correlação de Pearson verificaram-se maiores correlações entre as facetas com os tipos para os quais foram propostas, bem como entre as facetas do mesmo tipo. Por fim, na análise de diferenças de médias foram encontrados resultados consonantes com a literatura, como maiores interesses realistas para os homens e adolescentes, maiores médias de interesses sociais para mulheres e adultos, maior elevação nos interesses dos adolescentes e maior nitidez nos níveis de interesses dos adultos.

Palavras-chave: interesses profissionais; avaliação psicológica; personalidade vocacional; orientação vocacional; psicometria

Abstract

Barros, L. O. (2019). *Advances in Holland's types measurement: Building facets of basic interests*. Doctoral's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas, São Paulo.

The Theory of Vocational Personality and Work Environments defines vocational interests as personality expression. Despite the wide use of the theory in Career and Vocational Guidance, there are many criticisms regarding the theoretical model, highlighting the need to broaden the domains of interest evaluated to fit the current work scenario. In this context, basic interests are identified as an alternative to fill this model gap. This research aimed to broaden the model of understanding basic interests through the creation of facets for Holland typologies and the development of a measurement instrument (Basic Interests Scale - EIB) for the Brazilian context. The research was approved by the Research Ethics Committee of the University of São Francisco and was divided into two studies: Study I of construction and content-based validity evidence and Study II of internal structure-based validity evidence. Regarding Study I, initially there was the elaboration and conceptual definition of 23 facets of basic interests from the previous literature, being submitted to the evaluation of professional advisors, who endorsed the relevance and adequacy for the Brazilian context. A total of 460 items were selected from a bank to represent Holland's six facets and six types and were subsequently submitted to judges who analyzed semantic, theoretical and applicability, and 97 items were excluded from the notes. Finally, a pilot study was conducted with 15 adolescents and young people, with an average age of 16.66 years and education ranging from incomplete and complete high school, who evaluated the semantic comprehension, the instructions and the response system. From the pilot study, 18 items were excluded, of which 345 were selected 260 (20 per facet) to compose the first version of the scale. In study II, 716 people participated, of which 377 were adolescents, with an average age of 15.92 years and 339 adults with an average age of 30.10 years. The collection took place in person and online, with the application of a demographic questionnaire and the EIB with 260 items. The data were submitted to exploratory factor analysis, verifying the adequacy of the facets to the satisfactory types and indices of internal consistency. From this analysis, 22 facets were maintained, five in the Realist type, two in the Investigative type, three in the Artistic type, six in the Social type, four in the Entrepreneur and two in the Conventional type, each composed of the five best items in factorial load. Pearson correlation showed higher correlations between the facets with the types for which they were proposed, as well as between the facets of the same type. Finally, in the analysis of differences in means, results were found that are consistent with the literature, such as higher realistic interests for men and adolescents, higher averages of social interests for women and adults, higher elevation in adolescent interests and greater sharpness in interest levels of adults.

Keywords: professional interests; psychological evaluation; vocational personality; vocational orientation; psychometry

Resumen

Barros, L. O. (2019). *Avances en la medición de los tipos de Holland: construcción de facetas de intereses básicos*. Tesis Doctoral, Programa de Estudios de Posgrado en Psicología, Universidad San Francisco, Campinas, São Paulo.

La teoría de la personalidad profesional y los entornos laborales define los intereses profesionales como expresión de la personalidad. A pesar del amplio uso de la teoría en la carrera y la orientación profesional, existen muchas críticas con respecto al modelo teórico, destacando la necesidad de ampliar los dominios de interés evaluados para adaptarse al escenario de trabajo actual. En este contexto, los intereses básicos se identifican como una alternativa para llenar este vacío modelo. Esta investigación tuvo como objetivo ampliar el modelo de comprensión de los intereses básicos mediante la creación de facetas para las tipologías de Holland y el desarrollo de un instrumento de medición (Escala de intereses básicos - EIB) para el contexto brasileño. La investigación fue aprobada por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad São Francisco y se dividió en dos estudios: el Estudio I de la construcción basada en el contenido y la evidencia de validez y el Estudio II de la evidencia de validez basada en la estructura interna. Respecto al Estudio I, inicialmente se elaboró y definió conceptualmente 23 facetas de intereses básicos de la literatura anterior, sometidas a la evaluación de asesores profesionales, quienes avalaron la relevancia y adecuación para el contexto brasileño. Se seleccionó un total de 460 ítems de un banco para representar las seis facetas y seis tipos de Holland y posteriormente fueron evaluados por jueces que analizaron la semántica, teórica y de aplicabilidad, y 97 ítems fueron excluidos de las notas. Finalmente, se realizó un estudio piloto con 15 adolescentes y jóvenes, con una edad promedio de 16.66 años y una escolaridad que abarcaba desde la escuela secundaria incompleta y completa, quienes evaluaron la comprensión semántica, las instrucciones y el sistema de respuesta. Del estudio piloto, se excluyeron 18 ítems, de los cuales 345 fueron seleccionados 260 (20 por faceta) para componer la primera versión de la escala. En el estudio II, participaron 716 personas, de las cuales 377 eran adolescentes, con una edad promedio de 15.92 años y 339 adultos con una edad promedio de 30.10 años. La recolección se realizó en persona y en línea, con la aplicación de un cuestionario demográfico y el EIB con 260 ítems. Los datos se sometieron a un análisis factorial exploratorio, verificando la adecuación de las facetas a los tipos e índices satisfactorios de consistencia interna. A partir de este análisis, se mantuvieron 22 facetas, cinco en el tipo Realista, dos en el tipo Investigativo, tres en el tipo Artístico, seis en el tipo Social, cuatro en el Emprendedor y dos en el tipo Convencional, cada una compuesta por los cinco mejores ítems en carga factorial. La correlación de Pearson mostró correlaciones más altas entre las facetas con los tipos para los que fueron propuestas, así como entre las facetas del mismo tipo. Finalmente, en el análisis de las diferencias en las medias, se encontraron resultados de acuerdo con la literatura, tales como mayores intereses realistas para hombres y adolescentes, mayores promedios de intereses sociales para mujeres y adultos, mayor elevación en los intereses de los adolescentes y mayor claridad en los niveles de interés de adultos.

Palabras clave: intereses profesionales; evaluación psicológica; personalidad vocacional; orientación vocacional; psicometría

Sumário

Resumo	8
Abstract	9
Resumen	10
Lista de Figuras	13
Lista de Tabelas	14
Apresentação.....	15
1 Introdução.....	19
1.1 Interesses profissionais: histórico, definições e abordagens	19
1.2 Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos	25
1.3 A relação da Teoria de Holland com outras variáveis	35
1.4 Críticas ao modelo teórico de Holland.....	41
1.5 Alternativas e possibilidades de avanços na Teoria de Holland: avaliação de Interesses Básicos	44
1.6 Objetivos.....	54
1.6.1 Objetivo geral.....	54
1.6.2 Objetivos Específicos.....	54
2 ESTUDO I – CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADAS NO CONTEÚDO.....	55
2.1 Procedimentos éticos gerais	55
2.2 Construção das facetas, dos itens da Escala de Interesses Básicos e evidências de validade com base no conteúdo.....	55
2.2.1 Etapa 1 - Elaboração das facetas de Interesses Básicos	55
2.2.2 Etapa 2 – Análise teórica das facetas por juízes	59
2.2.3 Etapa 3 – Seleção de itens e construção da escala	62
2.2.4 Etapa 4 – Análise de juízes dos itens	72
2.2.5 Etapa 5 – Estudo Piloto.....	75
3 ESTUDO II – EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADAS NA ESTRUTURA INTERNA	83
4 DISCUSSÃO GERAL DA TESE	119
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	125

Referências.....	127
Anexos	141
Anexo 1- Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa.....	141
Anexo 2- Protocolo de avaliação de juízes das facetas.....	143
Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para juízes das facetas (1ª via)	145
Anexo 4- Protocolo de Avaliação de Itens.....	146
Anexo 5- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (juízes de itens) – 1ª via.....	147
Anexo 6 – Itens resultantes após a análise de juízes	148
Anexo 7 – Protocolo do Estudo Piloto.....	155
Anexo 8 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo Piloto)	158
Anexo 9 - Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Estudo Piloto)	159
Anexo 10 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo Piloto - pais)	160
Anexo 11 – Itens resultantes após o Estudo Piloto	161
Anexo 12- Itens selecionados para aplicação no Estudo II	168
Anexo 13 – Questionário de Identificação (Estudo II)	173
Anexo 14 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo II).....	174
Anexo 15 - Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Estudo II).....	175
Anexo 16 - Termo de consentimento Livre e Esclarecido para pais - (Estudo II).....	176

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Construtos e dimensões preditores da escolha profissional.....	27
<i>Figura 2.</i> Modelo hexagonal proposto por Holland	32
<i>Figura 3.</i> Modelo hexagonal de Holland com a sobreposição bidimensional de Prediger	46
<i>Figura 4.</i> Modelo circunflexo dos interesses.....	47
<i>Figura 5.</i> Modelo de representação hierárquico de Gati	47
<i>Figura 6.</i> Modelo circular dos interesses de Tracey e Rounds.....	48

Lista de Tabelas

Tabela 1. Definição conceitual das facetas de interesses básicos	57
Tabela 2. Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos.....	63
Tabela 3. Itens excluídos por faceta após a análise de juízes	74
Tabela 4. Itens excluídos por conterem termos e palavras desconhecidas	78
Tabela 5. Estrutura fatorial do tipo Realista	87
Tabela 6. Estrutura fatorial do tipo Investigativo	90
Tabela 7. Estrutura fatorial do tipo Artístico	91
Tabela 8. Estrutura fatorial do tipo Social	93
Tabela 9. Estrutura fatorial do tipo Empreendedor.....	95
Tabela 10. Estrutura fatorial do tipo Convencional	97
Tabela 11. Revisões das definições e nomes das facetas.....	98
Tabela 12. Estrutura fatorial das facetas em relação aos tipos de Holland.....	101
Tabela 13. Correlações entre facetas e tipos de Holland	104
Tabela 14. Correlações entre as facetas de interesses	107
Tabela 15. Comparações de médias entre adultos e adolescentes nas facetas e tipos	111
Tabela 16. Comparações de médias entre os sexos nas pontuações das facetas e tipos	112
Tabela 17. Análise de variância das pontuações nas facetas e tipos em função da escolaridade dos adultos	113
Tabela 18. Comparações de médias dos níveis de elevação e nitidez na amostra total.....	115

Apresentação

O campo de Orientação Profissional e de Carreira teve seu início com Frank Parsons em 1905, sendo a nova área na época denominada de Psicologia Vocacional (Ribeiro & Uvaldo, 2007). Ao longo das décadas diversas perspectivas e nomenclaturas permearam a área, iniciando pela Orientação Vocacional, pautada no traço e fator, cujo foco estava na mera mensuração das capacidades individuais e as necessidades do ambiente laboral para fazer o melhor ajustamento possível em um momento único (Duarte, 2009). Por volta de 1950, a perspectiva desenvolvimentista de Super (1957) modifica a forma de compreender a carreira, incluindo variáveis para além da escolha e passando a entender o processo de tomada de decisão como contínuo e pertencente ao ciclo da vida. Por fim, Savickas (2005) e Savickas et al. (2009) compreendendo as transformações laborais do século XXI, propõe o paradigma *life design* para o qual a atuação da área deve preocupar-se com o desenvolvimento da carreira de modo integral e tendo como foco o sentido e significado que cada indivíduo atribui ao trabalho a partir do seu contexto social, econômico e cultural. Surge o marco para o que hoje se entende por Orientação Profissional e de Carreira, nomenclatura e perspectiva que será adotada neste trabalho.

Independente da perspectiva dada à área, a avaliação dos interesses profissionais por meio de instrumentos psicométricos é prática amplamente consolidada entre os orientadores de carreira. Seu uso é entendido como importante para auxiliar o indivíduo em seu desenvolvimento vocacional frente às transições que enfrenta ao longo da vida profissional (Savickas, 2013). Em termos de definição teórica, diversas são as perspectivas adotadas para o construto; em geral, resumem-se a padrões de preferências ou aversão (Athanasou & Esbroeck, 2007; Rounds & Su, 2014) em relação às ocupações, trabalhos, tarefas ou atividades, assim como, no que se refere às características e habilidades pessoais (Sackett, Lievens, Iddekinge & Kuncel, 2017). No presente trabalho, será adotada a definição de

Holland (1975) que, a partir da Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho, conceitua interesses profissionais como expressão da personalidade vocacional de uma pessoa por meio das relações estabelecidas com o ambiente laboral e suas preferências vocacionais.

Nesta concepção teórica, os interesses profissionais são resultantes de aspectos do desenvolvimento e dos fatores ambientais, podendo ser agrupados em seis tipologias com definições e características próprias, a saber: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (Holland, 1985). As experiências de vida, a cultura e a personalidade, resultam em formas habituais das pessoas desempenharem suas atividades, bem como, de desenvolverem seu ambiente psicológico e físico. Assim, a junção destes diversos fatores gera a autopercepção de seus valores, metas e habilidades que compõe a dimensão vocacional da personalidade e, conseqüentemente, seu padrão de interesses que alinha-se à uma das tipologias (Holland, 1975).

A Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho tem se mantido como uma das mais utilizadas no âmbito da Orientação Profissional e de Carreira e servindo de base teórica para o desenvolvimento de inúmeros instrumentos de medida dos interesses profissionais (Creager, 2011; Hansen, 2011; Hell & Päßler, 2011; Zickar & Min, 2019). Além disso, o modelo teórico foi replicado em culturas e populações distintas (Bullock, Andrews, Braud, & Reardon, 2009), sendo que o instrumento *Self-Directed Search* (Holland, Fritzsche, & Powell, 1994) foi traduzido para 46 idiomas (Kennelly, Sargent, & Reardon, 2018). Esses indicativos reforçam o impacto e importância do modelo teórico para a área de carreira e para o desenvolvimento de instrumentos de avaliação do construto.

Apesar das contribuições consolidadas, a teoria recebe críticas sendo uma das principais o fato de ser considerada restrita para explicar uma ampla gama de interesses, não acompanhando as transformações ocorridas no campo do trabalho nas últimas décadas. De

modo específico, o advento do século XXI (Savickas et al., 2009) e suas atualizações tecnológicas modificou a relação estabelecida com o trabalho e o processo de construção de carreira dos indivíduos. Neste sentido, os pesquisadores da temática devem refletir a necessidade de atualizações tanto no nível prático do campo da Orientação Profissional e de Carreira, como nas teorias e instrumentais utilizados nos processos (Duarte, 2013).

Em relação à necessidade de atualização da teoria de Holland para que esta acompanhe as transformações laborais, uma das possibilidades que surge é a de não limitar-se apenas as seis tipologias para a avaliação dos interesses profissionais e abarcar níveis mais específicos (interesses básicos) por meio de facetas dentro de cada tipo. Os interesses básicos são entendidos como níveis intermediários, ou interesses mais específicos, entre o nível geral de interesses (tipos vocacionais) e a ocupação laboral em si (Liao, Armstrong, & Rounds, 2008). A possibilidade de realizar avaliação do construto a partir dos níveis básicos permite distinguir melhor qual é o real grau e posição de interesse de uma pessoa dentro de uma das tipologias de Holland, facilitando o processo de autoconhecimento profissional e de tomada de decisão.

A inserção dos interesses básicos nos tipos teóricos de Holland (1966) permitiria atualizar o referencial para as demandas surgidas no século XXI (Duarte, 2003; Savickas et al., 2009), bem como, permitir que um modelo amplamente utilizado e validado continue contribuindo para a prática dos orientadores de carreira e para os usuários destes serviços. Todavia, apesar dos indícios de sua utilidade (Dingemans, Van Amstel, De Fruyt, & Wille, 2007; Liao et al., 2008; Wille, De Fruyt, Digenmans, & Vergauwe, 2015), esse construto tem sido pouco pautado em pesquisas da área. Cabe ressaltar, que neste estudo, os componentes de interesses básicos serão denominados de facetas. A opção por este nome se deu a partir da justificativa de De Fruyt et al. (2015) em que as unidades de análise mais altas de interesses são chamadas de domínios, no caso, as seis dimensões tipológicas de Holland.

Os níveis inferiores de análise, aqui chamados de interesses básicos, são os componentes dos domínios e, para os autores, nomeados de facetas.

Assim, o presente trabalho teve por objetivo propor um modelo de compreensão dos interesses básicos por meio da criação de facetas para as tipologias de Holland e do desenvolvimento de um instrumento de medida. Além disso, pretendeu-se buscar evidências de validade com base no conteúdo e na estrutura interna. Este trabalho é composto por uma fundamentação teórica, que visa contextualizar os principais construtos do estudo, bem como apresentar as lacunas na teoria de Holland e as potenciais contribuições à avaliação de interesses básicos. O método é dividido em dois estudos, sendo o primeiro referente ao processo de construção da escala e a busca por evidências de validade com base no conteúdo para as facetas e itens, por meio de análise de juízes e estudo piloto. O segundo tem como objetivo buscar evidências de validade com base na estrutura interna por meio de análise de análise fatorial exploratória e consistência interna por meio dos índices de precisão e correlações entre as facetas e os tipos. Além disso, buscou-se analisar possíveis diferenças de médias nas facetas e tipos em função das variáveis demográficas. Em todos os estudos são apresentadas as etapas realizadas, os participantes, procedimentos, análise de dados, resultados e discussão. Ao fim, encontram-se a discussão geral dos estudos, considerações finais, as referências que sustentam a pesquisa e os anexos dos instrumentos utilizados.

1 Introdução

1.1 Interesses profissionais: histórico, definições e abordagens

No campo laboral, a preocupação em identificar o “homem certo para o lugar certo” está presente na história da humanidade desde o século XVIII. Preocupação evidenciada por materiais como a *The London Tradesman*, um catálogo de ocupações feito por Campbell em 1747 ou o livro *Vocophy* de Lysander S. Richards de 1881 com objetivo explicitado de estabelecer um sistema para capacitar o indivíduo a encontrar o trabalho mais adequado, de modo a obter o maior sucesso possível (Ribeiro & Uvaldo, 2007). Pode-se dizer que esta necessidade de encontrar ambientes compatíveis com as habilidades dos indivíduos foi a maior influência para o surgimento do campo de Orientação Profissional e de Carreira. O pioneiro da área, Frank Parsons, começou seus trabalhos em 1905 tendo como foco comparar capacidades e habilidades apresentadas pelos indivíduos às exigências das profissões para encontrar a de melhor correspondência e adequação ao sujeito (Duarte, 2009).

A atuação de Parsons (1909/2005) foi fortemente influenciada pelos resultados e pelo impacto da Revolução Industrial na organização social do trabalho com o surgimento da ideia de emprego, trabalho remunerado, ascensão social e consequente exclusão daqueles vistos como incapazes de contribuir para o sistema de produção (Duarte, 2009). Para Parsons (1909/2005), a eficiência social e o desenvolvimento das ideias progressistas estavam associadas à forma como as pessoas faziam as suas escolhas vocacionais. Assim, a partir de demandas de jovens preocupados com a transição entre escola e trabalho, o autor buscou sistematizar um plano de orientação para a escolha vocacional. Sua atuação culminou no surgimento do *Vocational Bureau* em 1908 na instituição filantrópica *Civic Service House* de Boston, espaço destinado a auxiliar jovens e adultos pobres a adotarem escolhas inteligentes de carreira (Ribeiro & Uvaldo, 2007).

A intenção de Parsons de sistematizar cientificamente a área de Orientação Profissional e de Carreira resultou no desenvolvimento de técnicas e instrumentos para além da investigação de habilidades e aptidões laborais, passando a considerar outras variáveis como a adaptação ao trabalho e os interesses vocacionais (Parsons, 1909/2005). Assim, percebe-se que na mesma época em que ocorreu o surgimento da área de Orientação Profissional e de Carreira, também foram desenvolvidos instrumentos de avaliação com foco em variáveis atreladas ao ajuste vocacional homem-trabalho. Especificamente sobre a avaliação de interesses profissionais por meio de instrumentos padronizados, constata-se na história que seu início ocorreu no final do século XX, com o objetivo de auxiliar jovens a tomarem decisões educacionais e ocupacionais sobre como e onde atuar com sua força de trabalho (Rounds & Su, 2014), permanecendo, ainda nesta época, a ideia de classificação de “homem certo para o lugar certo”.

O desenvolvimento histórico da Orientação Profissional e de Carreira e da medida de interesses profissionais conta com as contribuições de outros pioneiros para além de Parsons. Em 1914, em Detroit – EUA, o educador e diretor escolar Jesse Davis publicou o *Student Vocational Self-Analysis*, uma ferramenta estruturada de respostas abertas para ser aplicada em alunos a partir do 10º ano para auxiliar no processo de reflexão sobre escolha de ocupações. Todavia, o autor não elaborou uma proposta de classificação e interpretações de modo a oferecer informações precisas aos conselheiros e clientes (Zickar & Min, 2019). No ano de 1917, James Miner torna-se o primeiro psicólogo a estudar interesses profissionais e as influências sociais na sua formação, vindo a desenvolver um instrumento de avaliação com um sistema de pontuações, fato que o fez ser considerado precursor das pesquisas desenvolvidas posteriormente por Strong (Harrington & Long, 2013).

O primeiro inventário padronizado para mensuração de interesses profissionais foi o *The Carnegie Interest Inventory* em 1920 publicado pelo *Carnegie Institute of Technology's*

Bureau of Personnel Research de Pittsburgh. Por quase uma década diversos pesquisadores avançaram na compreensão sobre o desenvolvimento dos interesses profissionais por meio de ampliações e revisões do *The Carnegie Interest Inventory*. As investigações com um instrumento padronizado possibilitaram a identificação de preferências por ocupações específicas, o reconhecimento das diferenças de gêneros no trabalho com o surgimento de instrumentos específicos para homens e para mulheres e classificação de grupos ou perfis de interesses (Harrington & Long, 2013).

Neste contexto de desenvolvimento das investigações sistematizadas acerca dos interesses se destacam as contribuições de Edward K. Strong, considerado uma figura influente no campo e responsável por acelerar a produção do conhecimento sobre a mensuração do construto (Harrington & Long, 2013). Strong havia trabalhado no *Carnegie Institute of Technology's* até 1923 quando passou a conduzir suas pesquisas na *Stanford University* e no publicou o *The Strong Vocational Interest Blank* em 1927 e o *The Vocational Interest Blank for Women* em 1933. A primeira edição do inventário Strong continha 10 escalas ocupacionais e baseava-se na ideia de que os interesses localizam-se em uma dimensão de gosto e desgosto, sendo que pessoas com interesses semelhantes e que trabalham em uma ocupação específica compartilham gostos e desgostos semelhantes (Zickar & Min, 2019).

O Inventário de Interesses de Strong foi revisado diversas vezes pelo autor e por seu colaborador David Campbell, sendo que em a partir de 1968 a teoria de Holland passou a ser integrada ao instrumento (Harrington & Long, 2013). O trabalho de Strong é considerado um marco na construção de instrumentos de interesses, sendo que o Inventário de Interesses Strong é utilizado até a atualidade em diversos países e continua sendo utilizado em pesquisas da área. A partir de Strong diversos instrumentos foram desenvolvidos no cenário

internacional tanto para o âmbito da pesquisa como para fins comerciais, aspecto que ajudou a popularizar e ampliar o acesso da população aos instrumentos de interesses profissionais.

No Brasil o pioneiro na medida dos interesses profissionais foi Arrigo Leonardo Angelini, professor de Psicologia Educacional da Universidade de São Paulo, portador da primeira inscrição de psicólogo a partir da regulamentação da profissão em 1962 e primeiro presidente do Conselho Federal de Psicologia (Angelini, Proença & Guareschi, 2012). Em sua tese de livre docência em 1954, Angelini adaptou *Interest Schedule* de Thurstone que foi publicado como Inventário de Interesses (Angelini, 1984), tornando-se o primeiro instrumento brasileiro para avaliação de interesses profissionais. A avaliação dos interesses profissionais no cenário nacional desenvolveu-se largamente desde os trabalhos iniciais do professor Angelini, seja na diversidade de instrumentos construídos e adaptados ao contexto brasileiro, como na quantidade de publicações investigando o construto utilizando-se de instrumentos de medida padronizados (Ambiel, Lamas & Melo-Silva, 2016; Noronha et al., 2014).

Em termos de definição operacional dos interesses profissionais, nota-se a existência de diferentes perspectivas na literatura (Lamas, 2017). Por si, interesse é um conceito teórico acerca de algo que não é palpável, mas que é inferido, e resume o comportamento e as respostas de uma pessoa, podendo ser uma descrição abreviada de escolhas, gostos e preferências por algo (Athanasou & Esbroeck, 2007). Experimentalmente, um interesse é uma resposta a uma preferência e a aversão é a resposta a um desagrado (Strong, 1943). São padrões de preferências que motivam comportamentos orientados para objetivos específicos e dirigem os indivíduos nos ambientes em que estão inseridos, podendo ser estados situacionais ou ter disposições relativamente estáveis em nível de traço de diferenças individuais (Rounds & Su, 2014). Podem ser compreendidos, também, a partir dos níveis básicos que se referem aos graus intermediários entre a ocupação específica e o nível do fator geral de interesse

(Liao et al., 2008). Os interesses básicos serão explorados no tópico 1.5 desta introdução, por ser o construto foco desta pesquisa.

A explicação sobre o funcionamento dos interesses profissionais divide-se em linhas teóricas distintas, com destaque para a Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira, Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho de Holland, Teoria Desenvolvimentista de Super e Teoria Construtivista de Savickas (Athanasou & Van Esbroeck, 2007; Lamas, 2017; Savickas, 1995). Na visão sócio-cognitiva, os interesses influenciam as intenções e o comprometimento dos sujeitos em áreas específicas e são formados pela influência de crenças de autoeficácia, expectativas de resultados satisfatórios e pela experiência vicária na observação e experimentação de papéis profissionais. Nesta abordagem, os interesses sofrem alterações ao longo da vida, tendo caráter mais fluido em pessoas mais jovens e estabilizando-se ao final da adolescência. Além disso, é considerado que os interesses não são determinantes para uma escolha laboral, pois, os fatores sociais, físicos, educativos e financeiros também interferem no processo, podendo ir em sentido contrário aos próprios interesses (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent, Hackett, & Brown, 2004).

Na concepção da teoria desenvolvimentista os interesses surgem de forma fantasiosa na infância e começam a ser definidos e estabilizados na adolescência por meio do autoconhecimento e exploração de papéis (Super & Bohn, 1970/1980; Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet, & Warnath, 1954). Assim, os interesses relacionam-se aos determinantes pessoais da tomada de decisão profissional, podendo atuar de forma positiva ou negativa em relação às situações ocupacionais por meio das atitudes, valores, aptidões e hereditariedade (Super, 1973). Nesta abordagem os interesses podem ser definidos de quatro formas de acordo com o método em que são avaliados, sendo: interesses expressos (autodeclarações do indivíduo sobre suas preferências); interesses inventariados (mensurados

por meio de inventários e comparados estatisticamente com um grupo de referência); interesses manifestos (comparação entre o que a pessoa diz gostar o que de fato ela executa); interesses testados (avaliação do conhecimento real que o indivíduo tem sobre a área de preferência) (Super, 1957).

Savickas (1999), pautando-se na Teoria Construtivista e ampliando os conceitos de Super (1957), conceitua interesses como esforço de adaptação para usar o ambiente a favor das necessidades e valores, influenciados pela hereditariedade, aprendizagem, crenças de capacidade, autoconceito e identificação com modelos e papéis sociais. Neste sentido, os interesses são expressão da personalidade e são o ponto de ligação entre as necessidades e os valores, formando uma tríade que explicam como o indivíduo conduz suas ações durante a vida (Savickas, 1995). Os interesses, na perspectiva construtivista, são definidos em duas propostas que influenciam a forma de avaliá-lo. A primeira o entende como um estado de consciência e constitui-se como prontidão adaptativa e mutável para pensar ou responder aos estímulos do ambiente, direcionando-se para a satisfação das necessidades, desejos e valores pessoais. A segunda perspectiva o considera como traço disposicional, consistente e estável que permite determinar o quanto a preferência por uma atividade se sobressai em detrimento de outras e gerar classificações para os indivíduos no mundo do trabalho (Savickas, 1999).

Por fim, para a Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho, os interesses representam a personalidade de uma pessoa expressa no trabalho, como produto de questões hereditárias e influências ambientais, representados em seis tipologias (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional). Cada perfil tipológico tem definições e características próprias e interfere diretamente no processo de tomada de decisão profissional (Holland, 1997). Esta abordagem será descrita com profundidade na próxima seção desta introdução (seção 1.2) por ser o modelo teórico adotado neste estudo.

Nota-se que entre os pesquisadores e teóricos da área, não há um pensamento unificado para definição ou origem do construto, aspecto que seria importante para a consolidação do campo e das estratégias de mensuração. Tal fato resulta em diferentes perspectivas que dividem-se em abordagens psicológicas, educacionais e filosóficas sobre o construto (Athanasou & Esbroeck, 2007). Todavia, mesmo com as diferentes perspectivas teóricas, as investigações sobre interesses profissionais revelam a importância e o poder preditivo do construto em diversos domínios da vida laboral como manutenção da escolha profissional, satisfação com o trabalho, produtividade e *turnover* (Holland, 1996; Nye, Su, Rounds, & Drasgow, 2017; Rounds & Su, 2014; Tokar & Subich, 1997; Tranberg, Slane, & Ekeberg, 1993). O construto também tem sido citado como o mais investigado e utilizado na prática dos orientadores de carreira em nível nacional e internacional (Ambiel, Campos, & Campos, 2017; Rounds & Su, 2014) o que reforça sua importância para a área.

1.2 Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos

Dentre as teorias de interesses profissionais, destaca-se a Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos (Holland, 1966/1975; Holland, 1997), largamente utilizada no campo de Orientação Profissional e de Carreira, subsidiando o desenvolvimento de diversos instrumentos para a mensuração de interesses profissionais nos últimos 40 anos (Creager, 2011; Foutch et al., 2014; Hansen, 2011; Hell & Päßler, 2011; Zickar & Min, 2019). Um estudo bibliométrico (Foutch et al., 2014) considerando o período de 1953 a 2011, contabilizou 3.312 citações em 1.970 estudos que utilizaram a teoria de Holland. Os autores verificaram que o instrumento *Self-Directed Search* (Holland et al., 1994) foi traduzido para 16 idiomas. Anteriormente, Bullock et al. (2009) verificaram que o modelo teórico havia sido replicado em 43 países.

Analisando a produção bibliométrica a partir de 4.023 citações da teoria de Holland no período de 1953 a 2016, Kennely et al., (2018) identificaram que 65% (n = 1.487) foram referentes a aplicações práticas da teoria em intervenções, 39% (n = 896) lidaram com populações específicas (adolescentes ou adultos, trabalhadores ou desempregados, etc.). Além disso, 32% (n = 767) foram oriundas de estudos de validade sobre as tipologias, 28% abordaram populações diversas (gênero, raça, classe social, etc.) e 10% (n = 225) eram relativas à instrumentos desenvolvidos com base na teoria e suas propriedades psicométricas. Assim, percebe-se que a teoria de Holland tem sido foco de diversas investigações e utilizada em diferentes culturas e públicos para a compreensão dos interesses profissionais.

Cabe ressaltar que antes de formular a Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho, Holland identificou limitações no Inventário de Interesses de Strong, tais como a dificuldade de interpretar e extrapolar os resultados para além das ocupações que a escala mensurava diretamente, a ausência de possibilidade de fazer um link entre os escores dos respondentes e ambientes de trabalho e, conseqüentemente, a dificuldade de aplicação prática do inventário para o contexto do aconselhamento profissional (Nauta, 2010). Para tentar suprir estas limitações, em 1958 o autor publicou o *Vocational Preference Inventory* (VPI) (Holland, 1958), instrumento composto por 30 escalas e 300 itens oriundos da revisão do Inventário de Strong.

A partir da sua experiência enquanto conselheiro vocacional e das suas leituras e pesquisas no campo (Holland, 1985), o autor publicou a primeira versão da teoria com o nome “A Teoria da Escolha Vocacional” (Holland, 1959). Nesta primeira elaboração teórica, Holland apresenta seis tipos de ambientes e de orientações de interesses denominados: Motor (ambientes e pessoas com orientação por atividades que envolvam força física, ações agressivas e coordenação motora); Intelectual (ambientes e pessoas com orientação para a necessidade de organizar e entender o mundo); Solidário (ambientes e pessoas com

orientação pela preferência por ensinar ou desempenhar papéis terapêuticos); Conformado (ambientes e pessoas com orientação para ações estruturadas e subordinadas); Persuasivo (pessoas e ambientes com orientação para o uso das habilidades verbais para o controle moral em relação aos outros); e Estético (ambientes e pessoas com orientação para se auto expressarem por meio de produções artísticas) (Holland, 1959).

A escolha vocacional ocorreria a partir da interação entre a pessoa com os ambientes, sendo que neste processo os indivíduos fariam um ordenamento hierárquico das opções a serem escolhidas, levando em consideração a autoavaliação acerca da sua inteligência e capacidade para desempenhar adequadamente a ocupação no ambiente escolhido. De acordo com Holland (1959), o autoconhecimento seria o fator que possibilitaria escolhas mais adequadas, sendo que estas se tornariam mais coerentes com o amadurecimento cronológico dos sujeitos, uma vez que com o passar dos anos há mais oportunidades de aprendizagem e acúmulo de informações ocupacionais que melhorariam a qualidade das escolhas. A figura 1 apresenta o modelo de funcionamento da escolha vocacional proposto pelo autor na primeira versão da sua teoria.

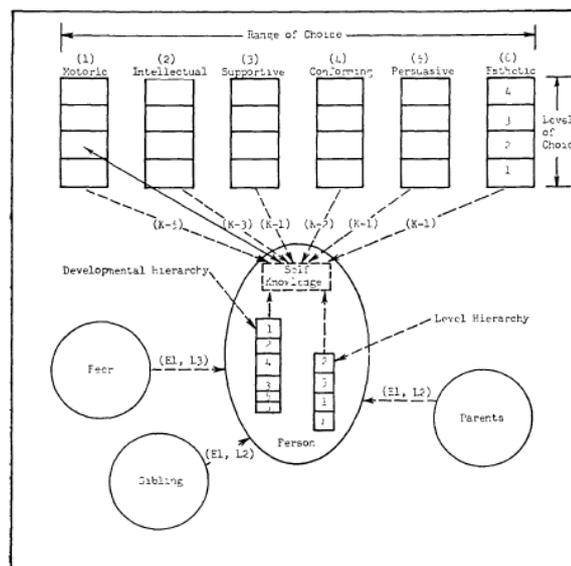


Figura 1. Construtos e dimensões preditores da escolha profissional (Fonte: Holland, 1959)

De acordo com a Figura 1, a família e os pares representariam as influências sociais exercidas para determinados ambientes e orientações ocupacionais que juntamente com as características do ambiente (barreiras e facilitadores) formam o autoconhecimento. A partir desta quantidade de informações a pessoa iria formar ou inibir suas hierarquias que resultariam na escolha por uma das seis orientações (Holland, 1959). Ainda na sua primeira proposta teórica, o autor assumiu a necessidade de ampliar e explicitar melhor suas definições, bem como desenvolver estudos mais aprofundados para compreender as interações entre as variáveis incluídas na teoria. De fato, Holland avançou com o aperfeiçoamento de sua teoria, realizando revisões substanciais e introduzindo novos elementos em 1966, 1969, 1973, 1985 e 1997 (Nauta, 2010).

Na Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho, os interesses profissionais são definidos como padrões de personalidade que são resultado da interação de fatores pessoais e interpessoais, tais como família, classe social, escola, comunidade, amigos e uma infinidade de fatores casuais que geram uma hierarquia de preferências articulando-se com o modelo ambiental no qual o indivíduo está inserido (Holland, 1975). Assim, os interesses profissionais são classificados em seis tipologias de personalidade vocacional, Realista (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E) e Convencional (C). Nota-se que as nomenclaturas foram revisadas (Holland, 1966) em relação aos apresentados anteriormente (Holland, 1959), assim como deixaram de ser entendidos como orientações e assumiram o caráter tipológico.

O modelo teórico é conhecido de forma simplificada como modelo RIASEC, acrônimo formado pela junção da primeira letra de cada tipologia vocacional. Zickar e Min (2019) esclarecem que a escolha de Holland por esta nomenclatura se deu em função da elaboração das seis primeiras escalas do *Vocational Preference Inventory* (VPI) Assim, enquanto Holland, Whitney, Cole e Richards (1969) buscavam uma maneira de ordenar a

tipologia, registrando as correlações entre as diferentes escalas do VPI, o modelo hexagonal foi construído e, posteriormente, os autores encontraram evidências para a manutenção de um modelo neste formato (Cole, Withney & Holland, 1971). As tipologias RIASEC são consideradas o núcleo da teoria de Holland, sendo um dos conceitos mais disseminados no campo da Orientação Profissional e de Carreira (Zacker & Min, 2019).

Cada tipologia tem definições próprias em termos de personalidade vocacional, interesses profissionais e demandas associadas (Holland, 1997; Holland, 1985). Nesse sentido, pessoas do tipo Realista tem preferência por atividades de força física, pouco sociáveis e em contato com a natureza (exemplo: construção civil). Indivíduos com este perfil tendem a ter pouca capacidade verbal, baixa sociabilidade e apresentam valores políticos e econômicos convencionais ou tradicionais. No tipo Investigativo encontram-se aqueles que preferem atividades científicas que envolvam problemas e tarefas teóricas (exemplo: químico). Em termos de personalidade, os investigativos tendem a ser mais introvertidos, percebendo-se como constantes, independentes e originais. O tipo Artístico agrupa preferência por atividades que permitam criar e expressar sentimentos e emoções (exemplo: ator). Neste perfil, os indivíduos apresentam maior autoconfiança, impulsividade, bem como, maior sensibilidade e capacidade de adaptação.

No tipo Social há preferência por atividades educativas, terapêuticas e problemas sociais (exemplo: professor). Nesta tipologia, as pessoas consideram-se protetores, audazes, satisfeitas consigo mesmas, populares e dinâmicas. O Empreendedor prefere atividades de vendas, poder, questões políticas e econômicas (exemplo: político). As características de personalidade deste tipo envolvem a dominação, impulsividade, capacidade de liderança e de persuasão verbal, bem como, desejo por poder e *status*. Por fim, o tipo Convencional tem preferência por atividades passivas, extremamente organizadas e práticas (exemplo:

ascensorista). Neste perfil, os indivíduos tendem a ser rígidos, dependente dos outros nas relações, práticos e responsáveis.

Cabe ressaltar que da mesma forma como as pessoas são classificadas em seis tipologias, Holland (1985) também identifica igual padrão nos ambientes profissionais que recebem o mesmo nome RIASEC. O termo ambiente refere-se ao trabalho, às formações escolares, aos tempos livres e ainda às relações interpessoais que o indivíduo mantém com os familiares e amigos. É importante compreender as características dos modelos ambientais, pois a conduta humana para ser entendida depende ao mesmo tempo dos aspectos da personalidade e do ambiente específico no qual a pessoa está inserida (Holland, 1975). Sob esta perspectiva, os tipos de personalidade profissional refletem as preferências vocacionais e os modelos ambientais correspondem às situações e atmosfera criada pelas pessoas que dominam e compõem um determinado ambiente. As definições dos ambientes profissionais que serão apresentadas foram retiradas de Holland (1975, 1985).

As características de um ambiente dependem da natureza dos seus membros, ou seja, os traços dominantes de um ambiente dependem diretamente das principais características (valores, necessidades e interesses) de seus integrantes. Assim, se um conjunto de pessoas forma um grupo, pode-se deduzir qual ambiente psicológico este grupo de pessoas cria. Estas demandas do ambiente diferenciam-se de acordo com os tipos de personalidades que ali atuam. Por exemplo, um ambiente que reúne um grupo de mecânicos tende a ter necessidades e valores diferentes de um ambiente no qual atuam cuidadores de idosos. Assim, torna-se útil verificar qual o grau de congruência entre os interesses profissionais (personalidade vocacional) e o ambiente no qual a pessoa exerce sua atividade (modelo ambiental), pois, em caso de divergência tende-se a surgir insatisfação com o trabalho, instabilidade profissional e, conseqüentemente, fracasso no desempenho das funções.

Em termos de características conceituais, o ambiente Realista agrupa os problemas mecânicos que exigem o uso de ferramentas e máquinas para solucionar questões em um limite de tempo rápido e com uso de força física, exigindo mínima capacidade social ou demonstração de sensibilidade (exemplo: uma construção). No ambiente Investigativo estão presentes problemas relativos a ideias e coisas, exigindo poucos requisitos físicos, com habilidades sociais restritas a dar e receber complicadas instruções escritas e verbais, porém, não sendo preciso entender as necessidades dos demais (exemplo: laboratório de pesquisa). O ambiente Artístico demanda interpretar ou criar formas artísticas mediante o bom gosto, sentimentos e imaginação, podendo haver o estabelecimento de relações emocionais ambíguas em função de ser necessário realizar avaliações com base no juízo e ponto de vista pessoal (exemplo: escola de atores).

Um ambiente Social é caracterizado pelos problemas que exigem interpretar e modificar a conduta humana, bem como, a preocupação com os demais e exigência de alto grau de sensibilidade e habilidades sociais para lidar com diversos tipos de pessoas (exemplo: organização não-governamental). No ambiente Empreendedor estão os problemas que requisitam dirigir, controlar e planejar atividades de outras pessoas sendo essencial a capacidade de perceber as motivações do grupo para manter-se na liderança, sem necessidade de estabelecer relações íntimas (exemplo: setor de gerência de uma empresa). Por fim, o ambiente Convencional reúne os problemas que exigem o processamento rotineiro, sistemático e concreto de informações em um período de tempo curto, no qual as relações sociais são superficiais e não sentimentais (exemplo: escritório de contabilidade).

O modelo teórico é entendido como hexagonal, uma vez que as tipologias e os ambientes podem ser representados visualmente em um hexágono tal como na Figura 1, indicando semelhanças e diferenças entre eles. As relações entre os tipos e ambientes são assumidas como inversamente proporcional a sua distância e quanto menor a distância entre

dois tipos, maior é sua similaridade, e conseqüentemente sua congruência, em termos psicológicos. O uso do modelo hexagonal fornece, ainda, uma ilustração para a teoria, servindo como um modelo abstrato para clarificar as ideias principais e facilitando a aplicação teórica em termos práticos. Assim, após realizar a mensuração dos interesses profissionais e do ambiente laboral do cliente por meio de instrumentos baseados no modelo RIASEC, o hexágono pode ser utilizado para interpretação dos escores. Além disso, por meio do hexágono é possível verificar, ainda, os pressupostos de congruência, consistência, diferenciação e identidade (Holland, 1985).

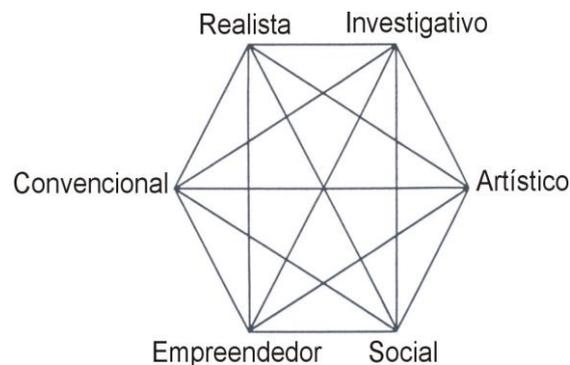


Figura 2. Modelo hexagonal proposto por Holland (Fonte: Holland, 1985)

O conceito de congruência refere-se à compatibilidade psicológica entre os interesses e ao ambiente profissional e divide-se em três tipos. O primeiro grau de congruência, considerado o mais extremo, é aquele no qual o tipo de personalidade vocacional é idêntico ao ambiente (exemplo: pessoa do tipo Convencional trabalhando em ambiente Convencional). O segundo grau de congruência é aquele em que o tipo de personalidade dominante atua em um ambiente adjacente lateralmente (exemplo: pessoa do tipo Empreendedor atuando em um ambiente Social). Por fim, o terceiro grau é considerado o extremo e representa a incongruência, ou seja, quando o tipo de personalidade principal está inserido em um ambiente oposto no hexágono (exemplo: indivíduo do tipo Social exercendo

atividades em ambiente Realista). Assim, pessoas congruentes entre tipologia e ambiente tendem a conseguir expressar seus repertórios comportamentais de forma eficaz enquanto indivíduos incongruentes limitam seus comportamentos por não serem apreciados nos ambientes em que estão (Holland, 1985).

Neste sentido, para além da congruência, é importante considerar outros pressupostos da teoria que se relacionam com o desempenho do indivíduo, tal como o conceito de consistência, entendida como a manutenção do padrão de personalidade e do padrão ambiental. A consistência da personalidade é verificada pela integração de interesses, competências, valores e percepções, permitindo que pessoas com alto grau de consistência sejam mais previsíveis e resistentes a influências externas. Em contrapartida, pessoas inconsistentes são menos previsíveis por apresentarem um repertório comportamental mais extenso por não terem clareza dos interesses e demais variáveis. Em relação ao ambiente, a consistência é percebida quando há uma integração das demandas e recompensas aos indivíduos, bem como, pressões para um comportamento compatível. A inconsistência ambiental ocorre quando é apresentada uma ampla gama de demandas e recompensas, tornando-se espaços menos dominantes sob os comportamentos dos sujeitos que o habitam e, conseqüentemente, mais desorganizados (Holland, 1975).

O terceiro pressuposto é o grau de diferenciação (ou nitidez) que afeta diretamente os graus de congruência e consistência. A diferenciação é identificada por meio da magnitude das pontuações médias nos escores de cada tipologia, sendo desejáveis altas e baixas pontuações nos seis tipos de personalidade vocacional. De tal modo, quanto maior a pontuação de uma pessoa em uma determinada tipologia em detrimento de outras, maior a verificação de clareza acerca dos seus interesses profissionais. A diferenciação e a indiferenciação da personalidade ou dos padrões ambientais permitem prever a ocorrência de comportamentos desejáveis ou indesejáveis para cada tipo e ambiente (Holland, 1985).

A identidade é um pressuposto adicionado na revisão da teoria (Holland, 1985) e é considerada, na perspectiva do autor, uma variável que afeta as interações entre pessoa e ambiente, congruência, consistência e diferenciação. Em termos das tipologias a identidade pode ser verificada por meio da série de características desejáveis e esperadas, podendo ser mensurada também por instrumentos de personalidade (exemplo: identidade Realista implica em baixa capacidade de relacionamento interpessoal). Para o ambiente a identidade é a determinação precisa de quais comportamentos são desejáveis nele. A interação da pessoa com claro senso de identidade e ambiente com um número limitado de situações comportamentais será mais previsível que a interação de uma pessoa e ambiente com identidades difusas ou pouco claras.

Cabe ressaltar que os pressupostos interagem entre si e que são indicadores importantes para o momento da interpretação dos resultados, fornecendo elementos mais precisos em intervenções de carreira. Além disso, é importante considerar o nível educacional do orientando, pois, este pode ser o fator que mais influencia os níveis de congruência, consistência, diferenciação e identidade (Holland, 1985). Todavia, o nível educacional não deve ser um meio de reforço de estigmas sociais, cabendo ao orientador colaborar para o rompimento de medidas excludentes e auxiliar no processo de autoconhecimento e crescimento na construção da trajetória profissional. Neste sentido, quanto maior autoconhecimento das habilidades, valores, interesses e demandas psicológicas relativas ao trabalho, maior será o grau de clareza em todos pressupostos para a escolha profissional e construção de carreira.

A compreensão e investigação dos pressupostos permitem que haja um melhor ajustamento entre os interesses do indivíduo e as demandas do ambiente de trabalho. Todavia, cabe ressaltar que na visão atual da área de Orientação Profissional e de Carreira, a ideia de ajustamento não visa corroborar com o pressuposto de “homem certo para o lugar

certo” defendido por Parsons (1909/2005) no início da estruturação da área. Neste sentido, o uso de instrumentos de avaliação que abordem estes pressupostos, devem pautar-se no processo de construção de carreira do indivíduo (Savickas, et al., 2009) e não limitar-se à testagem com objetivo de fornecer um resultado sobre possíveis profissões ou ocupações a serem escolhidas (Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006). Deste modo, como destacado por Holland (1977: 1985), a avaliação destes pressupostos deve servir à facilitação da tomada de decisão, no intuito de auxiliar o sujeito no autoconhecimento e exploração das habilidades e interesses.

1.3 A relação da Teoria de Holland com outras variáveis

Uma vez que a Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos trata dos interesses como expressão da personalidade, cabe contextualizar o que o Holland (1975) postula sobre a personalidade vocacional e sua medida. O autor concebe que os inventários de interesses profissionais são ao mesmo tempo inventários de personalidade, uma vez que, por meio de itens neutros que se referem a atividades profissionais é possível identificar diversas características da personalidade, bem como os significados psicológicos e sociológicos envolvidos na tomada de decisão. Para o autor, uma profissão representa um modo de vida e não apenas um conjunto de habilidades. Assim, ao escolher uma ocupação, o indivíduo está indicando sua forma de atuação perante a comunidade, seu conhecimento sobre o mundo do trabalho, suas motivações e a compreensão e consciência que tem sobre si mesmo.

Indivíduos de uma mesma tipologia tendem a apresentar características de personalidade em comum, com crenças, valores e autoconceitos parecidos. Holland (1975) afirma que uma determinada profissão atrai e reúne pessoas com personalidade similar. Neste sentido, nos ambientes profissionais estas pessoas estabelecem relações interpessoais

características de cada perfil vocacional e tendem a responder da mesma forma para as situações e problemas. O autor ressalta que a congruência entre a personalidade vocacional e do ambiente (que envolve as demais pessoas) é o fator determinante para que haja satisfação, estabilidade e êxito na carreira.

Ao longo das décadas foram realizados estudos que visaram compreender as relações da personalidade vocacional de Holland com o modelo de personalidade dos Cinco Grandes Fatores. Wille e De Fruyt (2014) conduziram uma pesquisa com 236 pessoas graduadas em diversas áreas, utilizando o *NEO Personality Inventory – Revised* (NEO-PI-R) e o *Position Classification Inventory* (PCI), instrumento desenvolvido por Gottfredson e Holland (1991). A primeira aplicação ocorreu em 1995 e a segunda em 2010. Os resultados indicaram estabilidade nos interesses profissionais e mudanças nos traços de personalidade em função de mudanças ocupacionais, sugerindo que a personalidade molda e é moldada pelos aspectos vocacionais. Ou seja, para os autores, o trabalho inicialmente escolhido por questões de interesses e aspectos de personalidade, torna-se uma fonte de identidade pessoal uma vez que ao se alterar o ambiente, alteraram-se traços de personalidade ainda que por questões adaptativas.

Com intuito de verificar o impacto dos interesses profissionais e da personalidade em diferentes domínios da vida, Stoll, Rieger, Nagengast, Trautwein, Lüdtke e Roberts (2017) realizaram um estudo na Alemanha com 1406 concluintes de Ensino Médio com período de testagem de 10 anos (primeira aplicação em 2002 e segunda em 2012). Como instrumentos foram utilizados o *Revised General Interest Structure Test* (AIST) baseado na taxonomia RIASEC e *Big Five Personality*, além de medidas para variáveis cognitivas e socioeconômicas (empregabilidade, estado civil, saúde e renda). Análises de regressão múltipla e logística indicaram que os interesses profissionais foram preditores mais significativos do que aspectos da personalidade sobre as variáveis investigadas. Tal resultado

reforça a importância de desenvolver intervenções de exploração e autoconhecimento dos interesses profissionais, para que os indivíduos construam projetos de vida coerentes com suas identidades pessoais.

Hurtado Rúa, Stead e Poklar (2018) conduziram uma meta-análise para determinar as relações entre os Cinco Grandes Fatores da Personalidade e os seis tipos de interesses de Holland. Foram analisados 34 estudos, contendo um total de 19,872 participantes com idade média de 21,48 anos. Os resultados indicaram correlações baixas entre Extroversão e os tipos Social ($r = 0,21$) e Empreendedor ($r = 0,27$), Abertura e o tipo Artístico ($r = 0,36$) e Amabilidade e o tipo Social ($r = 0,18$), sendo que todas as demais correlações foram praticamente nulas ($r < 0,06$). De acordo com os autores, os achados sugeriram que interesses profissionais e personalidade no modelo *Big Five* são construtos distintos, com correlações baixas, demandando cautela por parte dos orientadores profissionais para prever os tipos de interesses a partir das dimensões de personalidade.

Os estudos apresentados mostram que as relações entre os construtos são baixas (Hurtado Rúa et al., 2018), bem como que os interesses profissionais apresentam maior estabilidade em detrimento da personalidade (Wille & De Fruyt, 2014) e tendo maior potencial preditivo sobre aspectos cognitivos e socioeconômicos (Stool et al., 2017). Além da cautela para inferir padrões de interesses a partir dos escores em instrumentos do *Big Five* (Hurtado Rúa et al., 2018), o inverso também deve ser assumido, uma vez que se tratam de perspectivas teóricas e construtos distintos. Em suma, é necessário compreender que a personalidade vocacional de Holland (1985) tem suas próprias especificidades em relação ao modelo de personalidade *Big Five* e vice-versa, não sendo útil para os processos de Orientação Profissional e de Carreira tratar os dois conceitos como similares, mas sim, encontrar as contribuições que cada perspectiva pode oferecer às intervenções.

Para além da relação com a personalidade, o modelo de Holland foi associado a diversos construtos como manutenção da escolha profissional, satisfação com o trabalho, produtividade e *turnover*, entre outros e testado em populações diversificadas (alunos de ensino médio, graduandos, trabalhadores), bem como, replicado empiricamente em países distintos como mostram as revisões sistemáticas sobre a utilização da teoria (Rounds & Su, 2014; Spokane, Meier, & Catalano, 2000; Tracey & Rounds, 1993). Ademais, também foram conduzidos estudos que investigaram a validade do conceito de congruência (Nye et al., 2017), a variabilidade dos interesses com base no modelo de Holland em função do gênero e idade (Ion, Nye, & Lliescu, 2017), bem como, a estabilidade temporal do padrão de preferências por meio de estudos longitudinais (Hoff, Briley, Wee, & Rounds, 2017) e

Com o intuito de analisar a validade do conceito de congruência, Nye et al. (2017) conduziram um estudo de meta-análise no qual foram analisados 1858 correlações de 92 estudos publicados no período de 1934 a 2015. Os resultados indicaram que a congruência entre interesses e ambientes é um preditor mais forte de performance no trabalho do que apenas as pontuações de interesses individualmente, com correlações de 0,32 (congruência) e 0,16 (interesses). Todavia, é necessário considerar que apenas a congruência entre interesses e ambientes não é suficiente para garantir uma boa adaptação ou performance, uma vez que há a influência de outras variáveis neste processo. De acordo com Van Vianen (2018), os indivíduos terão mais dificuldades de se adaptar afetivamente a ambientes que não atendam suas necessidades e valores do que a ambientes desajustados em relação aos seus interesses e habilidades profissionais.

Acerca da formação dos interesses no decorrer do desenvolvimento humano, a revisão de Stoll e Trautwein (2017) indica que o início se dá ainda na primeira infância, caracterizados como interesses globais (preferência por brinquedos, cores, entre outros) que são fortemente influenciados culturalmente pelo gênero e pela coletividade. Os interesses se

individualizam e se tornam manifestos com a entrada na escola, sendo que por volta dos 11 anos as crianças reavaliam seus interesses e se iniciam as diferenciações. No ensino médio, a partir de uma percepção mais realista, há a hierarquização das preferências e despreferências, diminuição do interesse por algumas áreas e no nível médio de interesses gerais. Neste período da adolescência é que se iniciam os processos de elevação e diferenciação (nitidez) propostos por Holland (1985), aspectos que serão fundamentais para uma futura escolha profissional.

Em relação à idade e gênero, Ion et al. (2017) aplicaram o *Self-Directed Search* (SDS) em 1519 romenos, sendo 800 do sexo feminino e 719 do sexo masculino. A amostra foi randomizada em termos de idade, sendo dividida em quatro grupos etários: 12 aos 15 anos (início da adolescência), 16 aos 20 anos (adolescência), 21 aos 30 anos (adultos jovens) e 31 a 59 anos (adultos). Os resultados indicaram que as variáveis sexo e idade geraram maior impacto para os tipos Convencional e Realista, sendo que homens e o grupo de adultos obtiveram maiores médias quando comparados com as mulheres e demais grupos etários. Os autores verificaram que na adolescência o nível de diferenciação nos perfis de interesses foi menor em relação à idade adulta.

Um estudo de metanálise (Hoff et al., 2017) teve como objetivo verificar mudanças nos padrões de interesses RIASEC entre a transição da adolescência para a vida adulta e em função do gênero. Foram analisados os resultados de 49 estudos longitudinais que continham 98 amostras diferentes, totalizando 20.369 participantes. Os resultados da revisão indicaram aumento do nível de interesse de acordo com a idade, ou seja, maior clareza de perfil de interesse com o decorrer do amadurecimento. Além disso, em relação à adolescência, os autores verificaram dois grandes padrões, sendo que no início da adolescência os níveis de interesses são baixos e havendo um aumento ao final desta etapa. Na idade adulta, os interesses do tipo Artístico, Social e Empreendedor tendem a aumentar, enquanto os tipos

Realista e Investigativo se mantêm constante e os níveis de Convencional diminuíram. As diferenças em função do gênero foram acentuadas apenas no início da adolescência, diminuindo em períodos etários posteriores.

Cabe ressaltar que as diferenças nos tipos de interesses em função do gênero são apresentadas em diversos estudos da área, indicando que homens têm mais interesses do tipo Realista do que mulheres e que estas apresentam mais interesses do tipo Social (Holland, 1985; Su, Rounds, & Armstrong, 2009). Todavia, tal dado deve ser ponderado em suas interpretações, uma vez que, o próprio Holland (1975) assume que as investigações empíricas que ajudaram o desenvolvimento do modelo teórico, basearam-se em estudos realizados predominantemente com homens. Assim, tanto para elaborar instrumentos embasados na Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho, deve-se minimizar os vieses de gênero e adotar posturas que acompanhem as transformações do trabalho para o mundo feminino desde a proposição da teoria em questão.

Mesmo sendo considerado limitado quanto ao gênero na elaboração teórica, o modelo RIASEC ganhou destaque ao possibilitar o desenvolvimento de instrumentos de avaliação com uma base teórica sólida. É sabido que muitos dos instrumentos desenvolvidos no início da história da área de Orientação Profissional e de Carreira, eram ateóricos ou meras descrições das ocupações (Hansen, 2011). Deste modo, a Teoria de Holland representou um marco na compreensão e no desenvolvimento de medidas de avaliação dos interesses profissionais que pudessem ter uma estrutura organizada como base, assim como, para que as pessoas conseguissem entender a relação entre seus interesses e as demandas do trabalho (Bullock et al., 2009).

1.4 Críticas ao modelo teórico de Holland

Apesar da sua ampla utilização e importância na área, o modelo de Holland é questionado em inúmeros aspectos. Há críticas sobre suas influências sociais, pois, a ideia de traço e fator contribui para direcionar o foco para o trabalhador privilegiado sem questionar o papel do trabalho em si (Blustein, 2006), ou seja, tem-se ainda a ideia de avaliação de interesses profissionais com foco no resultado (determinação de uma profissão) e destinada para a camada social mais alta da sociedade. Nesta perspectiva de traço e fator (foco no resultado), a preocupação é em definir uma escolha profissional com uso exclusivo dos testes psicológicos como meio de delimitar características do indivíduo e combinar com as características dos ambientes ocupacionais (Sparta et al., 2006). Todavia, atualmente a carreira é entendida como um *continuum* não limitado apenas à escolha profissional e busca-se entender o processo de construção da carreira, com a intenção de levar o indivíduo a refletir sobre os processos internos e externos relacionados à sua trajetória profissional. Assim, o uso de testes psicológicos torna-se uma das possibilidades de investigação e não o foco do aconselhamento, perspectiva que vem sendo defendida há algumas décadas tanto a nível internacional (Super, Savickas & Super, 1996) como nacional (Sparta, 2003).

Critica-se ainda o fato de que a teoria permite compreender comportamentos vocacionais de um grupo referenciado pelo protótipo privilegiado de “homens, brancos e europeus” (Foutch et al., 2014) pelo fato da população que deu base empírica para as formulações teóricas serem predominantemente masculina. Neste aspecto, o autor recebeu críticas de que a teoria teria um viés de gênero em suas definições e que esse enviesamento pode ser um dos motivos para diferenças nos tipos de interesses entre homens e mulheres e não apenas em função de uma variância válida (Gottfredson, 2009). Nesse sentido, entende-se que a teoria não acompanhou o percurso social e histórico de inclusão da mulher no mundo do trabalho e sua inserção em áreas consideradas tradicionalmente como masculinas.

Além disso, há argumentos de que o modelo não contempla a estratificação e estigma social das profissões (Guichard, 2001), ou seja, limitando-se a responder aos interesses de grupos privilegiados socialmente em detrimento de ocupações e públicos nos quais a condição de escolha não é uma possibilidade. Critica-se, também, que o aporte teórico pode não ser adequado para grupos diferenciados, como pessoas com deficiência visual (Barros & Ambiel, 2017), uma vez que, as definições foram criadas para pessoas sem deficiência e não considerou também os avanços de inclusão desse público no campo laboral, bem como, as alterações subjetivas decorrentes de aspectos da deficiência (limitações percepto-sensoriais, por exemplo) que podem impactar a constituição da personalidade e conseqüentemente dos interesses.

Ainda sobre as influências sociais e suas implicações para o campo da escolha profissional, a teoria de Holland recebe críticas acerca do próprio modelo tipológico. De acordo com Burns (2013) o uso de tipos fixos na explicação das escolhas desvincula-se das contínuas mudanças na forma como o trabalho é (re)constituído. De tal modo, o autor aponta que o modelo teórico é simplista do ponto de vista da sociologia do trabalho, identificando que para justificar a manutenção dos tipos, Holland fez sucessivas ampliações das definições e inserção de novas variáveis no modelo, gerando um emaranhado tipológico incapaz de produzir explicações concretas para o próprio trabalho.

Assim, ao considerar que a teoria não sofreu atualizações significativas ao longo dos anos e após sua última revisão em 1997, considerando mudanças sociais e as alterações no campo laboral, permanece a crítica de que tal aporte concentra-se em partes específicas e não na experiência propriamente dita de desenvolvimento da carreira (Miller-Tiedeman & Tiedeman, 1985). Esta constatação é corroborada por autores contemporâneos (Savickas et al., 2009) que indicam a necessidade de atualizações nas teorias de carreira para compreensão das transformações do século XXI e do mundo econômico pós-moderno. Deste modo, é

necessário que pesquisadores da área de Orientação Profissional e de Carreira empreguem esforços para atualizar teorias elaboradas em um contexto extremamente diferente sob os aspectos sociais e econômicos para que sua utilização ocorra de forma adequada frente ao novo cenário do mundo do trabalho.

Cabe ressaltar que modificações na dinâmica do trabalho estão ocorrendo em diversos países, justificada como decorrentes de crises econômicas globais do sistema capitalista (Claessens, S. & Van Horen, 2015; Meegan, Kennet, Jones & Croft, 2014; Rocha & Macário, 2015). Tais modificações são também devidas aos avanços tecnológicos que substituem mão de obra humana. Especificamente no Brasil, evidencia-se nos últimos anos alterações em legislações que retiram a estabilidade e direitos trabalhistas, gerando alta rotatividade e demissões facilitadas (sem justa causa) (Pessanha & Artur, 2013) e consequente aumento de pessoas desempregadas ou trabalhando na informalidade (Antunes, 2014). A ausência de estabilidade no mercado de trabalho brasileiro pode estar afetando o próprio conceito de carreira, reforçando a necessidade de se atualizar a forma de compreendê-lo (Ribeiro, 2014) e de propor métodos mais coerentes com o momento histórico vivido para atuação do orientador profissional neste contexto (Duarte, 2013).

O mundo do trabalho no século XXI tem se mostrado como instável, levando as pessoas a sentirem-se ansiosas e inseguras, por não haver mais a ideia de estabilidade laboral em função de transformações sociais, tecnológicas, políticas e culturais (Savickas, 2011). Vale lembrar que no século XX, o campo de Orientação Profissional e de Carreira sustentava-se nos pilares exploração (de si próprio e do meio), planejamento, formação da identidade e a maturidade vocacional enquadrados em perspectivas lineares. No século XXI o aconselhamento assume uma postura voltada às especificidades individuais, buscando compreender e formular projetos de vida de acordo com a narrativa e interpretação dada por cada pessoa para sua história de carreira (Duarte, 2013). Deste modo, é necessário repensar as

próprias bases teóricas da área, uma vez que foram elaboradas em um dado contexto histórico e não acompanharam as transformações do mundo do trabalho ao longo dos anos.

Ao compreender a personalidade vocacional a partir dos pressupostos de Holland, deve-se considerar que a teoria foi elaborada para o contexto norte-americano do século XX e que os valores culturais de individualismo e de tomada de decisão independente, fortemente presentes na América do Norte, não os mesmos em outras culturas (Bullock et al., 2009). De tal modo, sua aplicação transcultural deve levar em consideração as demandas e valores locais, bem como, a relação estabelecida com o processo de construção de carreira e com a organização social do trabalho. Emerge, assim, a necessidade de uma abordagem que contemple as demandas individuais e que seja integrada ao contexto comunitário no qual a pessoa está inserida com o objetivo de contribuir para a renovação da teoria e prática na psicologia vocacional (Cardoso, Duarte, & Sousa, 2016).

1.5 Alternativas e possibilidades de avanços na Teoria de Holland: avaliação de Interesses Básicos

Apesar das inúmeras críticas que a Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho recebe desde o seu surgimento, o modelo teórico e seus conceitos continuam sendo amplamente utilizados e investigados no campo da Orientação Profissional e de Carreira (Kennely et al., 2018) evidenciando seu potencial e suas contribuições para a área, mesmo com suas limitações. Em relação ao fato da teoria ser identificada como traço-fator, cabe destacar que para Holland (1975), o objetivo da sua teoria e dos seus instrumentos era a promoção de melhores níveis de autoconhecimento, sendo que a codificação de pessoas e ambientes deveria servir apenas como ponto de partida e ser integrada com dados qualitativos como as metas e valores. Deste modo, as intervenções de carreira deveriam ajudar a conectar

os indivíduos com o mundo do trabalho, baseando-se na classificação RIASEC para traduzir o autoconhecimento em opções de escolha (Holland, 1974).

Acerca do viés de gênero (Gottfredson, 2009), Holland esclareceu que o SDS foi o primeiro inventário de interesses a ser revisado de modo a retirar trechos sexistas de itens e realizando a seleção de itens nas escala Realista que produzissem menores diferenças sexuais e mantendo a qualidade psicométrica do instrumento (Weinrach, 1980). Além disso, os campos da psicomетria e avaliação psicológica fizeram avanços substanciais nas últimas décadas no intuito de minimizar vieses de gênero ou de outras características específicas durante o desenvolvimento de instrumentos psicológicos. Destaca-se que nesta pesquisa serão seguidas as recomendações dos *Standards for Educational and Psychological Testing* (APA, AERA, NCME, 2014) a fim de serem mantidos itens que sejam representativos do construto, mas que não enviesem a avaliação em função de características externas, tais como o gênero, raça e condições socioeconômicas.

Considerando as demais críticas mencionadas no tópico anterior (Bullock et al., 2019; Burns, 2013; Miller-Tiedman & Tiedman, 1985), evidencia-se como principal o fato de que as seis tipologias propostas pelo teórico já não são suficientes para representar a ampla diversidade de diferenças individuais e laborais dos interesses. Conforme destacado por Stoll e Trautwein (2017), embora o modelo de seis fatores tenha sido replicado em diversos contextos, isto não implica em assumir que modelos alternativos, com menos ou mais dimensões, sejam capazes de descrever a estrutura de interesses de forma mais apurada.

Esta crítica tem sido feita há algumas décadas e algumas tentativas de suprir tal limitação são identificadas na literatura. A primeira proposta de alteração no modelo foi feita por Prediger (1982). A contribuição do autor para o avanço do modelo teórico foi muito mais de caráter complementar do que estrutural, uma vez que ele sugeriu um modelo bidimensional sobreposto ao hexagonal, tal como ilustrado na Figura 2. Para Prediger (1982)

interesses e ambientes podem ser caracterizados por duas dimensões bipolares. A primeira dimensão *Pessoas versus Coisas* representa as diferenças entre Social e Realista, polos opostos no hexágono. A segunda chamada de *Dados versus Ideias* caracteriza as diferenças entre Empreendedor e Convencional e entre Investigativo e Artístico.

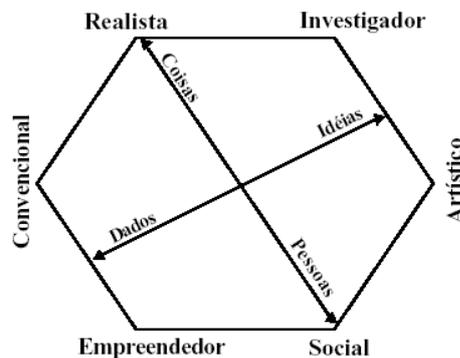


Figura 3. Modelo hexagonal de Holland com a sobreposição bidimensional de Prediger (Fonte: Prediger, 1982)

O modelo bidimensional (Prediger, 1982) recebeu fortes evidências de funcionalidade para explicação dos interesses profissionais (Prediger & Vansickle, 1992). Em uma meta-análise, Rounds e Tracey (1993) analisaram 77 matrizes de correlações de estudos norte-americanos publicados entre 1965 e 1989 com o objetivo de avaliar o modelo bidimensional e sua relação com as tipologias. Os resultados confirmaram a existência de duas dimensões subjacentes ao modelo hexagonal e que continuam sendo utilizadas para explicar os padrões de interesses complementarmente às tipologias originais.

Uma segunda proposta que não altera o modelo estruturalmente refere-se a substituição do hexágono por uma estrutura circunflexo. De acordo com Stoll e Trautwein (2017), as pesquisas sobre a estrutura dos interesses profissionais encontraram evidências empíricas para a ordenação das seis dimensões (RIASEC), mas não endossam a suposição de distâncias iguais entre os seis ângulos do hexágono (Holland, 1985). No modelo circunflexo, os seis interesses estão localizados em pontos diferentes em uma linha circular e não em um

hexágono. Neste sentido, as diferentes distâncias entre esses pontos representam os diferentes graus de similaridade entre os interesses, tal como o ilustrado na figura 4.

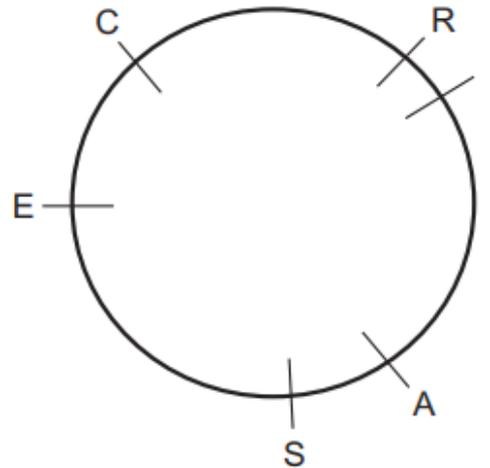


Figura 4. Modelo circunflexo dos interesses (Fonte: Stoll & Trautwein, 2017)

A primeira proposta de mudança estrutural no hexágono foi realizada por Gati (1991). O autor propôs um modelo hierárquico em sobreposição ao modelo circular hexagonal, reduzindo as seis tipologias em três e agrupando Realista com Investigativo, Artístico com Social e Empreendedor com Convencional, tal como apresentado na Figura 3. Todavia, um estudo de meta-análise (Tracey & Round, 1993) revisando 104 pesquisas com o modelo de Holland refutou as proposições de Gati (1991) indicando que as seis tipologias eram mais adequadas do que a redução em três tipos.

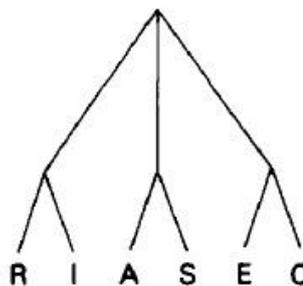


Figura 5. Modelo de representação hierárquico de Gati (Fonte: Gati, 1991)

Posteriormente, Tracey e Rounds (1995, 1996a, 1996b) conduziram uma série de estudos nos quais obtiveram resultados que levaram a uma reavaliação da estrutura dos interesses. Por meio de análise de cluster, os autores identificaram que os interesses não se agrupavam em torno de um hexágono, tal como a proposta de Holland, e sim de forma circular. A disposição dos interesses de forma circular implica que a divisão em tipos poderia ocorrer, extraíndo a quantidade de fatores que se desejasse. Assim, os autores propuseram o uso de oito tipos de interesses básicos que se dividiam nas seis tipologias RIASEC, mantendo a representação dimensional de Prediger (1982) sobreposta ao modelo. Desta forma, elaboraram uma estrutura esférica, tal como apresentado na Figura 4.

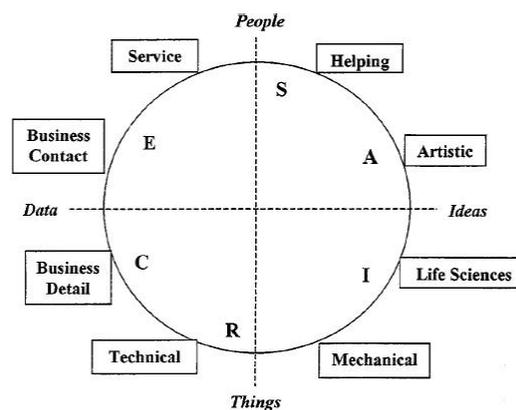


Figura 6. Modelo circular dos interesses de Tracey e Rounds (1995, 1996a) (Fonte: Tracey, 2002).

O modelo circular, de acordo com Tracey e Rounds (1995), auxiliaria tanto o desenvolvimento de instrumentos como os processos interventivos. Para os autores há uma arbitrariedade na extração de fatores no modelo hexagonal de forma a serem representativos de interesses profissionais, podendo não gerar informações úteis para alguns públicos. Assim, defendem que a partir do modelo circular é possível auxiliar indivíduos com baixo autoconhecimento, pois, com estas pessoas é importante trabalhar em termos globais de

interesses, sem especificações. Em contrapartida, com indivíduos com maior nível de autoconhecimento, a avaliação deveria ser mais restrita e específica. De tal modo, a avaliação de interesses, a partir da estrutura circular, pode gerar resultados globais em termos de tipologias de Holland, bem como, avaliar interesses mais específicos com as dimensões básicas. Todavia, não foram encontrados estudos que buscassem replicar o modelo proposto, necessitando de dados empíricos que corroborem sua adequação.

Na mesma direção, Liao et al. (2008) indicaram que os seis perfis vocacionais são amplos demais e não respondem à complexidade das dimensões básicas dos interesses, demandando um modelo com mais fatores que contemplem os diversos níveis de interesses. Os autores desenvolveram o *Basic Interest Markers* composto por 343 itens que são divididos em 31 subescalas (Comércio especializado, Engenharia, Agricultura, Trabalho manual, Atividade física com riscos, Proteção, Tecnologia da Informação, Escrita Técnica, Treinamento Atlético, Ciência física, Serviços médicos, Ciências da vida, Matemática, Artes de criação, Escrita artística, Artes de performance, Serviço Social, Ensino, Atividades familiares, Ciências sociais, Atividades religiosas, Vendas, Negócios, Gestão, Gestão de relações humanas, Serviços pessoais, Assessoria profissional, Política, Leis, Escritório e Finanças).

Liao et al. (2008) correlacionaram o *Basic Interest Markers* com as escalas *General Occupational Themes (GOTs)* que avaliam as seis tipologias de Holland e compõem o instrumento *Strong Interest Inventory*. Os resultados indicaram correlações em sentido positivo e de magnitude variando entre moderado à forte entre as escalas de interesses básicos e as tipologias de Holland. O tipo Realista agrupou os fatores Comércio Especializado, Engenharia, Agricultura, Atividade física com riscos, Trabalho Manual, Proteção, Tecnologia da Informação, Escrita Técnica, Treinamento atlético e Ciência Física. Em Investigativo concentraram-se os fatores Serviços Médicos, Ciências da Vida e Matemática. No tipo

Artístico as maiores correlações foram com Escrita Artística, Artes de performance e Serviços pessoais. A tipologia Social reuniu os interesses por Serviços Sociais, Ensino, Atividades familiares, Ciências Sociais e Atividades religiosas. Para o tipo Empreendedor as correlações de maiores magnitudes foram com Vendas, Negócios, Gestão, Gestão de Relações Humanas, Assessoria Profissional, Política e Leis. Por fim, em Convencional ficaram os interesses por Escritório e Finanças.

Os resultados da pesquisa sugerem que escalas de interesses básicos podem ser válidas e confiáveis para mensuração de interesses profissionais, indicando boa capacidade preditiva para resultados educacionais e relativos à carreira (Liao et al., 2008). Todavia, os autores também corroboram a prevalência da teoria de Holland na psicologia vocacional e sugerem o desenvolvimento de instrumentos de interesses básicos pautados no RIASEC para complementar as investigações sobre a temática e verificar como os interesses básicos podem se adequar ao modelo tipológico de Holland. Sugerem ainda, o desenvolvimento de medidas alternativas que não tenham a estrutura limitada apenas às seis tipologias de Holland.

Os interesses básicos representam um nível intermediário entre o nível de ocupação específico e o nível do fator de interesse geral. Neste nível básico, há um agrupamento das atividades de trabalhos que transcendem situações específicas ou descrições de trabalho, verificando aspectos semelhantes e compartilhados das ocupações como o contexto, configuração, objeto de interesse e processos. A avaliação de interesses básicos parte de uma taxonomia mais flexível que permite realizar distinções mais adequadas entre áreas de interesses vocacionais quando comparadas com medidas de fator geral como os tipos de Holland. Esta flexibilidade também responde às constantes mudanças no mercado de trabalho, permitindo que os indivíduos mantenham um sentido de coerência profissional com base em um conjunto de atividades valorizadas por eles. Todavia, apesar da utilidade potencial de interesses básicos, esse nível de medida recebeu pouca atenção nas pesquisas e

intervenções em nível internacional (Liao et al., 2008) e nenhum investimento a nível nacional.

Com o objetivo de avançar as discussões sobre os interesses básicos e a relação com o modelo RIASEC, Dingemans et al. (2007) desenvolveram o *Career Insight Questionnaire* (CIQ). O instrumento é composto por 100 itens e é respondido em uma escala Likert variando entre Discordo totalmente (1) a Concordo totalmente (5) e mensura 15 facetas de interesses que em segunda ordem geram os escores para o RIASEC, sendo dois fatores para cada uma das tipologias Investigativo (13 itens), Artístico (15 itens), Social (12 itens) e Convencional (14 itens), três para Realista (22 itens) e quatro em Empreendedor (24 itens). O modelo proposto pelos autores é o que mais se aproxima de uma reformulação teórica dos conceitos de Holland, ainda que eles não tenham explicitado tal objetivo. Wille et al. (2015) propõem definições das facetas que estão agrupadas em cada uma das tipologias. Estas conceitualizações são apresentadas a seguir.

O tipo Realista divide-se em Realista-Manual (preferência por tarefas fisicamente exaustivas, uso de força muscular, destreza física e utilização de habilidades manuais), Realista-Ao ar livre (preferência por atividades ao ar livre e o gosto pelo contato com a fauna e a flora) e Realista-Mecânica/Construção (preferência por trabalhar ou reparar máquinas e ferramentas, fascinação por máquinas pesadas e projetos de construção grandes e ousados). A tipologia Investigativo é composta por Investigativo-Ciências (preferência pela física, química, trabalho de laboratório e mecânica fina) e por Investigativo-Teoria (preferência por atividades intelectuais, como a resolução de enigmas e o pensamento abstrato). O tipo Artístico tem duas facetas: Artístico-Criatividade (preferência por se envolver em projetos novos, imaginativos e surpreendentes) e Artístico-Artes (preferência pelas artes clássicas, como teatro, dança, artes plásticas, ópera e literatura). Na tipologia Social encontram-se as facetas Social-Cuidado (preferência por ajudar e cuidar de outras pessoas) e Social-Educação

(preferência em atuar com o desenvolvimento dos outros, orientar, aconselhar, esclarecer, treinar).

No tipo Empreendedor os autores sugerem as facetas Empreendedor-Líder (preferências por atividades que envolvam liderança em termos de predominância moral ou responsabilidade sobre os outros), Empreendedor-Organizador (preferência por organizar atividades de trabalho, sobressaindo-se o potencial de organização), Empreendedor-Competitivo (preferência por atividades competitivas e comerciais com certo nível de risco e desafios) e Empreendedor-Poder/Política (preferência por atividades em que desfrutem e tenham controle completo das atividades de trabalho que envolvem políticas empresariais e *status*). Por fim, no tipo Convencional estão as facetas Convencional-Estruturado (preferência por ambientes de trabalho bem ordenados e arrumados, tanto fisicamente quanto psicologicamente) e Convencional-Financeiro (preferência por atividades que envolvem armazenamento e manipulação de dados financeiros e que gerem uma sensação de custo-efetividade).

As 15 facetas sugeridas por Wille et al. (2015) são apenas propostas iniciais, pois, na perspectiva dos autores, elas precisam ser examinadas exaustivamente verificando a necessidade de incluir novas estruturas para a compreensão dos interesses básicos e considerando as demandas culturais, históricas e contextuais em que a avaliação ocorrerá. Ao analisar o cenário nacional acerca da avaliação de interesses profissionais (Ambiel, Lamas, & Melo-Silva, 2016) não são encontrados instrumentos ou estudos que mensurem os interesses básicos ainda que a literatura (Liao et al., 2008; Tracey, 2002; Tracey & Rounds, 1995, 1996a, 1996b; Wille et al., 2015) aponte para a importância deles para a área de Orientação Profissional e de Carreira.

Neste sentido, verifica-se a existência de uma lacuna teórica e empírica em relação aos interesses básicos. Em nível internacional (Liao et al., 2008; Tracey, 2002; Tracey &

Rounds, 1995, 1996a, 1996b; Wille et al., 2015), o construto tem sido discutido e investigado há alguns anos. Todavia, não há ainda parâmetros bem estabelecidos em relação à sua definição conceitual e qual a melhor alternativa para sua avaliação. Os estudos apresentam em comum a ideia de que a teoria de Holland é aplicável e importante na área de carreira, porém, destacam a necessidade de ampliações e atualizações para o atual contexto laboral. Assim, torna-se importante iniciar investigações sobre os interesses básicos no contexto brasileiro com o intuito de participar destas discussões e verificar como o construto pode ser abordado e suas potenciais contribuições para as intervenções em Orientação Profissional e de Carreira.

A opção por chamar os novos componentes de facetas se deu a partir De Fruyt et al. (2015) em que as unidades de análise mais altas de interesses são chamadas de domínios, no caso, as seis dimensões tipológicas de Holland. Os níveis inferiores de análise, aqui chamados de interesses básicos, são os componentes dos domínios e nomeados de facetas. Espera-se por meio da elaboração das facetas contribuir para a ampliação da compreensão dos interesses básicos, bem como discutir possibilidades de colaborar na atualização da forma como os interesses profissionais, a partir do modelo RIASEC, são mensurados e compreendidos nas intervenções de Orientação Profissional e de Carreira. Além disso, como apontado por Holland (1985) é necessário investigar se dentro dos próprios tipos vocacionais existem outros subtipos e como eles influenciam no desenvolvimento da personalidade vocacional e nos interesses profissionais.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo geral

Ampliar modelo de compreensão dos interesses básicos por meio da criação de facetas para as tipologias de Holland e do desenvolvimento de um instrumento de medida.

1.6.2 Objetivos Específicos

- 1- Elaborar as facetas e suas definições conceituais para as tipologias de Holland
- 2- Construir os itens da Escala de Interesses Básicos
- 3- Buscar evidências de validade baseadas no conteúdo para as facetas e itens
- 4- Realizar estudos de evidências de validade baseadas na estrutura interna por meio de análise fatorial exploratória e índices de confiabilidade.
- 5- Verificar a relação entre as facetas e tipos e diferenças em função de variáveis demográficas.

2 ESTUDO I – CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADAS NO CONTEÚDO

Este estudo teve por objetivo realizar a construção das facetas e dos itens, bem como realizar os estudos de evidências de validade baseadas no conteúdo por meio da análise de juízes. A apresentação dos resultados está disposta da seguinte forma: 1- Construção das facetas; 2- Análise de juízes das definições de facetas; 3- Seleção dos itens e construção da escala; 3- Análise de juízes dos itens; 4- Estudo Piloto e; 5- Discussão do Estudo I.

2.1 Procedimentos éticos gerais

Esta pesquisa será composta por dois estudos empíricos. Inicialmente foi solicitada autorização das instituições participantes (Estudo I e II) e, em seguida, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, sendo aprovado sob protocolo CAAE: 80598017.0.0000.5514 (Anexo 1).

2.2 Construção das facetas, dos itens da Escala de Interesses Básicos e evidências de validade com base no conteúdo

2.2.1 Etapa 1 - Elaboração das facetas de Interesses Básicos

Procedimentos

A primeira etapa para definição das facetas ocorreu com a tradução das facetas de interesses básicos propostas por Liao et al. (2008) e Wille et al. (2015), bem como, as respectivas definições conceituais. Na sequência, cada faceta foi separada por tipologia à qual pertencia e submetida a uma análise qualitativa dos conteúdos pelo pesquisador, seu orientador e co-orientador. Buscou-se verificar quais facetas eram semelhantes em termos de definições e agrupá-las em um único componente, assim como, observar a pertinência das facetas para o contexto brasileiro.

Resultados

A tradução das facetas de Liao et al. (2008) e Wille et al. (2015) resultaram em 46 tipos de interesses básicos, categorizados da seguinte forma: 13 facetas em Realista (Realista-Manual, Realista – Ao ar livre, Realista – Mecânica/Construção, Comércio especializado, Engenharia, Agricultura, Atividade física com riscos, Trabalho manual, Proteção, Tecnologia da informação, Escrita técnica, Treinamento atlético e Ciência Física); cinco facetas em Investigativo (Investigativo – Ciências, Investigativo – Teoria, Serviços médicos, Ciências da vida e Matemática); seis facetas em Artístico (Artístico – Criatividade, Artístico – Artes, Artes de criação, Escrita artística, Artes de performance e Serviços pessoais); sete facetas em Social (Social-Cuidado, Social-Educação, Serviços sociais, Ensino, Atividades familiares, Ciências sociais e Atividades religiosas); 11 facetas em Empreendedor (Empreendedor-Líder, Empreendedor-Organizador, Empreendedor – Poder e Política, Empreendedor – Competição, Vendas, Negócios, Gestão, Gestão de relações humanas, Assessoria profissional, Política e Leis); e quatro facetas em Convencional (Convencional-Estruturado, Convencional-Financeiro, Escritório e Finanças).

Após a leitura das definições de cada faceta, os agrupamentos foram realizados e chegou-se a uma versão de 23 componentes de interesses básicos. A categorização das facetas por tipologia resultou na seguinte distribuição: Realista (6 facetas), Investigativo (3 facetas), Artístico (3 facetas), Social (5 facetas), Empreendedor (4 facetas) e Convencional (2 facetas). As definições das facetas seguiram as ideias propostas por Liao et al. (2008) e Wille et al. (2015), sendo que foram realizadas adequação dos termos para o contexto brasileiro e os resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1.

Definição conceitual das facetas de interesses básicos

Tipologia	Faceta	Definição
Realista	Manual	Preferência por tarefas fisicamente exaustivas que demandam o uso de força muscular e habilidades manuais. A realização de trabalhos nesta faceta envolvem atividades físicas rotineiramente.
	Natureza	Preferência por atividades ao ar livre e o gosto pelo contato com a fauna e a flora. O trabalho é realizado em ambientes externos com animais e plantas.
	Mecânica e construção	Preferência por trabalhar ou reparar máquinas e ferramentas, fascinação por máquinas pesadas e projetos de construção grandes e ousados. Envolve a construção, reparação, uso de ferramentas e materiais.
	Tecnologia	Preferência por atividades de desenvolvimento e uso de tecnologia para produzir e manter coisas. O trabalho é realizado com computadores e dispositivos eletrônicos para comunicação e envolve redigir textos e registros técnicos.
	Segurança e Proteção	Preferência por atividades de proteção, garantia de segurança e aplicação de regras e leis. As atividades envolvem o uso físico e manipulação de armas para manutenção da ordem social, podendo ser em caráter preventivo, ostensivo, investigativo e de patrulhamento.
	Esportes	Preferência pela prática profissional de exercícios, esportes e jogos. As atividades envolvem riscos corporais e a busca por situações novas e competitivas.
Investigativo	Ciências Básicas	Preferência pela física, química, trabalho de laboratório e mecânica fina. As atividades envolvem a pesquisa, desenvolvimento e consultoria relacionada a materiais inanimados, animais e plantas.
	Curiosidade Investigativa	Preferência por atividades intelectuais, como a resolução de enigmas e o pensamento abstrato. Atividades envolvem o interesse em leituras e pesquisas sobre assuntos científicos sem que a ocupação final seja a de pesquisador.
	Ciências Aplicadas	Atividades de pesquisa, desenvolvimento e consultoria relevantes para o comportamento e saúde humana. O trabalho envolve métodos científicos na resolução de problemas e construção de conhecimento.
Artístico	Criação	Preferência por se envolver em projetos novos, imaginativos e surpreendentes. As atividades envolvem a criação de artes visuais, música ou histórias. O interesse está no processo criativo e não necessariamente na execução.
	Clássico	Preferência pelas atividades de artes clássicas, como teatro, dança, artes plásticas, ópera e literatura.
	Performance	Preferências por atividades que envolvam a atuação para uma plateia. Envolve a exibição do corpo e das habilidades na execução das atividades.

Tabela 1. (continuação)

Definição conceitual das facetas de interesses básicos

Tipologia	Faceta	Definição
Social	Cuidado	Preferência por ajudar e cuidar de outras pessoas a lidar com problemas e resolver conflitos de ordem pessoal ou social.
	Educação	Preferência em atuar com o desenvolvimento dos outros, orientar, aconselhar, esclarecer ou treinar. As atividades envolvem o interesse por instruir as pessoas.
	Saúde	Aplicação de conhecimentos e habilidades para o diagnóstico, prevenção e tratamento de doenças e ferimento.
	Família	Realização de atividades de convívio familiar. Envolve a preferência por tradições e assuntos familiares.
	Religiosidade / Altruísmo	Preferência por participação em grupos religiosos e espirituais. Envolve a liderança de comunidades religiosas e a participação em eventos comunitários de forma altruísta.
Empreendedor	Liderança	Preferências por atividades que envolvam liderança em termos de predominância moral ou responsabilidade sobre os outros. As atividades referem-se à capacidade de aconselhar e conduzir as pessoas no cumprimento de objetivos profissionais. Envolve mais a liderança no momento da execução do que no planejamento.
	Organização	Preferência por organizar atividades de trabalho, sobressaindo-se o potencial de organização. As atividades presentes são de planejamento, organização e coordenação de atividades de outros com objetivo de gerar relações interpessoais positivas dentro das organizações e instituições. As atividades de organização envolvem a pesquisa, documentação e debates de assuntos relativos ao trabalho.
	Política e Poder	Preferência por atividades relacionadas ao desenvolvimento e execução de políticas. Envolve a participação em partidos políticos, legislaturas e a gestão de bens e órgãos públicos. Demanda a capacidade de influenciar ideias de indivíduos, governar, tomar decisões em nome de outras pessoas e o desejo por <i>status</i> .
	Negócios competitivos	Preferência por atividades competitivas e comerciais com certo nível de risco e desafios. As atividades envolvem o mercado financeiro, a capacidade de negociação, gerenciamento de negócios e vendas.
Convencional	Estruturado	Preferência por ambientes de trabalho bem ordenados e arrumados, tanto fisicamente quanto psicologicamente. Envolve a realização de tarefas em escritórios ou ambientes rotineiros.
	Financeiro	Preferência por atividades que envolvem armazenamento e manipulação de dados financeiros e que gerem uma sensação de custo-efetividade. Envolve o gerenciamento de ativos e dívidas.

Na sequência, as facetas foram traduzidas para o inglês para discussão entre o autor desta pesquisa, seu orientador e co-orientador. Os três pesquisadores reuniram-se no mês de junho de 2018 para análise conceitual das definições propostas. Cada faceta foi lida individualmente e na sequência houve uma discussão em formato de *brainstorm*. Buscou-se avaliar: (a) pertinência teórica das facetas em relação às tipologias de Holland; (b) clareza e compreensão das definições; e (c) nível de adequação da linguagem. Além disso, havia possibilidade de indicarem a necessidade de elaboração de novas facetas. O procedimento durou aproximadamente uma hora.

Os dados foram analisados qualitativamente a partir das discussões do *brainstorm*. Todas as facetas foram avaliadas como adequadas do ponto de vista teórico e pertencentes às tipologias de Holland para as quais foram elaboradas. As definições das facetas foram consideradas satisfatórias, estando compreensíveis. A linguagem também foi avaliada de modo positivo, considerando-a adequada. Nesse sentido, as 23 facetas foram consideradas suficientes para a avaliação dos interesses básicos, não havendo inclusão de nenhuma outra. Não houve, também, sugestão de exclusão de nenhuma faceta ou de reformulações nas definições.

2.2.2 Etapa 2 – Análise teórica das facetas por juízes

Participantes

Participaram três orientadores profissionais, sendo duas do sexo feminino e um do sexo masculino, com tempo de atuação em Orientação Profissional e de Carreira variando entre 3 e 16 anos de experiência (M=9,66; DP=5,31). Os participantes foram oriundos do estado de São Paulo (n=2) e Rio Grande do Sul (n=1) e tinham como titulação acadêmica mestrado (n=2) e doutorado (n=1). Trata-se de uma amostra não-aleatória de conveniência.

Instrumentos

Protocolo de avaliação de juízes (orientadores profissionais) (Anexo 2): alocado no *Google Forms*, contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3), questionário de identificação com questões relativas estado de residência, sexo, titulação e tempo de experiência na área de Orientação de Carreira e as facetas elaboradas na etapa 1 separadas de acordo com as tipologias de Holland. Para cada faceta haviam três perguntas a serem respondidas de forma dicotômica (sim ou não): (a) Esta faceta está associada ao tipo proposto?; (b) Esta faceta seria útil em um processo de Orientação Profissional e de Carreira? e; (c) Há necessidade de expandir esta definição?. Além disso, após cada faceta os juízes poderiam fazer comentários que considerassem pertinentes e ao final de todo o protocolo havia a possibilidade de comentários globais sobre todas as facetas.

Procedimentos

Os juízes foram convidados a partir da rede de contatos do pesquisador e esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa. Após o aceite em participar da pesquisa, receberam por *email* o *link* para acessar ao protocolo, sendo que a participação estava condicionada à concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Solicitou-se aos juízes que avaliassem: (a) pertinência teórica das facetas; (b) relevância da faceta em termos práticos (aplicabilidade para aconselhamento de carreira) e (c) necessidade de ampliação das definições. Os juízes receberam o prazo de uma semana para realizarem a avaliação.

Plano de análise de dados

Os dados provenientes do julgamento foram analisados por meio do *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS versão 21) por meio de estatísticas descritivas. Para verificação da concordância teórica, de aplicabilidade prática e de clareza de definições conceituais, foram adotados os critérios de 100% de concordância entre os juízes. Além disso, buscou-se realizar uma análise qualitativa da avaliação por meio dos comentários realizados.

Resultados

Em relação à primeira pergunta que visava analisar a pertinência teórica das facetas, houve a concordância de 100% dos juízes de que as 23 facetas estavam associadas aos tipos de Holland para as quais foram elaboradas. O mesmo resultado de concordância ocorreu para todas as facetas em relação à segunda pergunta cujo objetivo era analisar a aplicabilidade prática das facetas propostas, ou seja, todos os juízes consideraram que as facetas seriam úteis em um processo de Orientação Profissional e de Carreira.

Na questão sobre necessidade de expandir as definições apresentadas (terceira pergunta), os juízes endossaram com 100% de concordância a clareza de 12 facetas, sendo quatro do tipo Realista (Natureza, Mecânica e Construção, Tecnologia, Segurança e Proteção), uma do tipo Investigativo (Ciências naturais), uma do tipo Artístico (Criação), três do tipo Social (Cuidado, Educação, Religiosidade/Altruísmo) e três do tipo Empreendedor (Liderança, Organização e Negócios competitivos). Em todas as demais facetas não houve concordância total dos juízes, sendo que em 10 facetas apenas um juiz apontou a necessidade de expandir as definições e, em uma faceta (Família), dois juízes indicaram a necessidade de melhor definição conceitual.

No tipo Realista, para a faceta Manual houve a sugestão de retirar o termo “habilidades manuais” da definição, pois, poderia remeter a ideia de trabalhos artísticos (por exemplo: pintura, desenho, bordado). Sugeriu-se, como outra possibilidade, que houvesse maior detalhamento do que são as “habilidades manuais” e exclusão das informações sobre atividades físicas. Na faceta Natureza houve a indicação de que os termos “fauna” e “flora” podem confundir com aspectos do tipo Investigativo. Já para a faceta Esportes a sugestão foi de melhor diferenciação em relação à faceta Manual, pois, em ambas há presença de exaustão física e atividade física rotineiramente.

No tipo Investigativo, para a faceta Ciências Empíricas, um juiz questionou a possibilidade de incluir neste perfil as pessoas que se interessam pelo cuidado com as pessoas, ajuda na manutenção da saúde, sem interesse pelo aspecto científico da atuação. No tipo Artístico, houve a indicação de que as definições das facetas Clássico e Performance se sobrepõem, considerando que ambas envolvem a atuação para uma plateia. No tipo Social, a definição da faceta Saúde foi entendida como mais pertinente ao tipo Investigativo do que Social, em função de aparentemente valorizar mais o aspecto técnico (especificamente em função do diagnóstico) em detrimento do contato com as pessoas. Para a faceta Família sugeriu-se expandir a definição especialmente delimitando se nesta faceta as atividades teriam uma relação com o papel do trabalho ou com profissões.

No tipo Empreendedor, houve apenas um comentário na faceta Negócios competitivos, no qual o juiz identificou que a ênfase no mercado financeiro deixou a faceta muito restrita. No tipo Convencional, foi sugerida melhor explicação sobre o que seria um ambiente psicologicamente ordenado. Por fim, na faceta Financeiro as sugestões indicaram uma percepção de sobreposição entre esta faceta com a empreendedora Competição de Negócios, bem como necessidade de melhor explicação do que seria a sensação de custo-efetividade.

2.2.3 Etapa 3 – Seleção de itens e construção da escala

Procedimentos

Na etapa de seleção de itens e construção da escala, os itens foram selecionados a partir de um banco já existente contendo 600 itens de atividades profissionais oriundos da tradução dos itens da plataforma *Interest Item Pool* (IIP). Trata-se de um site que fornece escalas e medidas para avaliação dos interesses profissionais cujo material é de domínio público e tem como objetivo colaborar para o trabalho de pesquisadores da área no desenvolvimento de novos modelos teóricos e estratégias de avaliação do construto

(<https://jgrounds.weebly.com/>). Os itens do IIP foram traduzidos e adaptados semanticamente ao português do Brasil pelo grupo de pesquisa ao qual o autor deste trabalho está vinculado. Além disso, constavam no banco, itens construídos pelo pesquisador deste estudo oriundos das atividades listadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Para casos específicos de não haver itens adequados ou em quantidade suficiente para cada faceta, novos itens foram criados pelo autor desta pesquisa a partir da lista da CBO.

Resultados

Para cada faceta foram elaborados 20 itens o que totalizou 460 itens. No momento da seleção ou construção dos itens, buscou-se agrupá-los a partir das definições de Holland para o tipo específico e das definições de facetas elaboradas neste estudo. Os itens foram organizados por tipo e faceta e podem ser vistos na Tabela 2.

Tabela 2.

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

TIPO REALISTA	
FACETAS	ITENS
Manual	1- Carregar móveis em um serviço de ***** 2- Preparar o concreto de ***** para uma ***** 3- Utilizar materiais de ***** para fazer ***** 4- Plantar ***** 5- Instalar uma rede ***** casa 6- Colocar pisos de ***** em uma ***** 7- Embalar ***** alimentícios 8- Limpar s***** 9- Entregar ***** cidade 10- Separar itens por ***** 11- Empacotar ***** supermercado 12- Construir ***** 13- Montar móveis ***** 14- Repor produtos em ***** 15- Furar ***** 16- Soldar ***** aço 17- Preparar massas de***** 18- Consertar ***** 19- Montar ***** em uma fábrica 20- Limpar p*****
Natureza	1- Adestrar ***** 2- Colher frutos em ***** 3- Criar ***** em uma fazenda 4- Alimentar animais em ***** 5- Cuidar diariamente de um ***** 6- Fazer mudas *****

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

Natureza	7- Cultivar uma ***** 8- Cuidar de animais ***** 9- Descobrir ***** desconhecidos 10- Cortar ***** madeira 11- Pescar uma ***** peixes 12- Proteger a colheita de ***** 13- Ordenhar ***** 14- Recolher ovos ***** 15- Extrair ***** no mar 16- Tosar ovelhas para ***** 17- Preservar ***** em extinção 18- Recuperar o solo após ***** 19- Preparar a terra para ***** 20- Controlar a reprodução, ***** de animais
Mecânica e construção	1- Trocar e ***** pneus 2- Consertar ***** quebradas 3- Dirigir ***** empilhadeira 4- Pilotar ***** 5- Projetar uma ***** sobre uma ***** 6- Fazer a manutenção de um ***** 7- Consertar peças do ***** de um carro 8- Realizar a pintura de ***** 9- Pintar um p***** 10- Construir um ***** vários andares 11- Fazer o projeto de uma ***** 12- Modificar um ***** para diminuir seu barulho 13- Testar um novo ***** de ***** 14- Consertar o ***** de um prédio 15- Restaurar uma ***** 16- Projetar uma ***** que agente a fortes pressões 17- Construir uma ***** 18- Reparar os problemas de ***** 19- Projetar o sistema elétrico de ***** 20- Melhorar o sistema de iluminação de *****
Tecnologia	1- Criar um ***** 2- Formatar um ***** 3- Desenvolver um sistema de ***** por ***** 4- Elaborar a planta de ***** 5- Realizar a ***** de uma rede de computadores 6- Fazer um curso de administração de redes 7- Dominar as tecnologias ***** mais atuais 8- Escrever ***** técnicos 9- Escrever um manual sobre como ***** 10- Desenvolver ***** eletrônicos 11- Elaborar um sistema de proteção contra ***** para computadores 12- Desenvolver ***** e ***** para internet 13- Criar ***** para celulares 14- Prestar suporte à usuários de ***** eletrônicos 15- Melhorar o desempenho de ***** e ***** 16- Criar ***** e ***** digitais 17- Controlar o acesso de usuários à rede de ***** 18- Desenvolver ***** de ***** artificial 19- Garantir a proteção de ***** de dados ***** 20- Elaborar métodos eletrônicos que substituam *****

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

Segurança e Proteção	1- Fiscalizar o cumprimento ***** 2- Multar pessoas por ***** 3- Verificar se ***** são verdadeiros ou falsos 4- Controlar o movimento de ***** em uma ***** 5- Usar uma arma de ***** 6- Fazer patrulha de ***** 7- Escortar pessoas ***** 8- Verificar bagagens de ***** em um ***** 9- Prevenir roubos em um ***** 10- Se alistar as ***** 11- Resgatar pessoas ***** em uma ***** 12- Investigar ***** de um crime 13- Atuar em uma ***** do exército 14- Escortar a transferência de ***** e ***** em um carro forte 15- Revistar pessoas na entrada de ***** 16- Controlar brigas em um ***** 17- Participar de perseguições em ***** velocidade 18- Aprender técnicas de combate ***** 19- Manter a ordem em ***** 20- Defender o país em uma situação de *****
Esportes	1- Ganhar ***** olímpicas 2- Treinar ***** uma jogada 3- Competir em um clube ***** de esporte 4- Praticar lutas ***** 5- Saltar de ***** 6- Correr em uma pista de ***** 7- Fazer um gol em uma ***** 8- Morar em um ***** esportivo 9- Viajar com frequência para ***** ou ***** 10- Escalar uma montanha com um grupo de ***** 11- Percorrer uma trilha na ***** 12- Praticar musculação para um ***** de ***** 13- Participar de um campeonato nacional de ***** 14- Seguir as regras de uma ***** esportiva 15- Nadar em uma ***** 16- Correr uma ***** 17- Ganhar dinheiro ***** esportes 18- Participar de ***** de vôlei 19- Subir em um ***** após uma vitória 20- Praticar ***** físicos
TIPO INVESTIGATIVO	
FACETAS	ITENS
Ciências Naturais	1- Fazer experimentos em ***** 2- Estudar as propriedades ***** de um elemento 3- Analisar ***** em um microscópio 4- Investigar as propriedades curativas de ***** 5- Resolver equações ***** 6- Preparar ***** em um laboratório 7- Investigar a estrutura ***** humana 8- Reproduzir ***** em laboratório 9- Identificar e classificar ***** 10- Testar ***** químicas 11- Estudar a formação de ***** 12- Desenvolver um novo tratamento para ***** 13- Examinar amostras de *****

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

Ciências Naturais	14- Dissecar um ***** 15- Descobrir como melhorar a qualidade da ***** 16- Identificar uma nova ***** animal 17- Inventar um substituto para o ***** 18- Explicar fenômenos da ***** 19- Descobrir a cura de uma ***** 20- Analisar os componentes do *****
Curiosidade investigativa	1- Assistir ***** de ciência 2- Ler revistas sobre ***** científicas 3- Resolver um ***** 4- Ler sobre novas ***** científicas 5- Visitar uma ***** de ciências 6- Participar de ***** científicos 7- Ler livros de ***** famosos 8- Participar de ***** em universidades 9- Assistir vídeos de pesquisadores em ***** 10- Fazer um curso ***** 11- Visitar uma exposição sobre ***** humano 12- Fazer uma ***** para saber mais sobre sua área 13- Ler a ***** de um medicamento 14- Ler livros de ***** nacional 15- Visitar uma feira de ***** tecnológicas 16- Estudar sobre assuntos ***** 17- Fazer ***** 18- Visitar pontos ***** históricos 19- Visitar uma exposição com ***** 20- Assistir debates *****
Ciência Empírica	1- Analisar os efeitos da discriminação contra ***** minoritários 2- Comparar diferenças culturais entre ***** 3- Conduzir experiências ***** 4- Desenvolver uma teoria sobre ***** 5- Investigar ***** culturais 6- Estudar os problemas de ***** infantil 7- Estudar as estruturas de ***** de uma sociedade 8- Analisar cenários políticos de ***** 9- Investigar as causas do ***** escolar 10- Estudar as consequências da ***** 11- Analisar ***** qualitativos e quantitativos 12- Desenvolver estratégias de ***** do preconceito 13- Observar pessoas em seu ***** e registrar suas ***** 14- Estudar um período ***** do Brasil 15- Investigar as causas da depressão 16- Desenvolver métodos de alfabetização de ***** 17- Analisar os impactos de uma crise ***** 18- Comparar as diferenças ***** entre homens e mulheres 19- Investigar os indicadores de violência contra ***** 20- Analisar as consequências de uma ***** social
TIPO ARTÍSTICO	
FACETAS	ITENS
Criação	1- Escrever a letra de ***** 2- Fazer o arranjo de ***** 3- Escrever um ***** para adolescentes 4- Esculpir uma ***** 5- Pintar um ***** para uma exposição 6- Desenhar ***** de uma peça teatral

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

	7- Criar histórias para ***** 8- Elaborar figurinos para ***** 9- Ilustrar um ***** 10- Criar ***** para um desfile 11- Desenhar uma ***** personalizada 12- Fazer tatuagens em ***** 13- Dirigir uma peça ***** 14- Escrever o ***** de um filme 15- Criar coreografias para ***** 16- Elaborar o clipe de ***** de sucesso 17- Desenhar um projeto para ***** 18- Fotografar ***** 19- Confeitar um ***** 20- Desenhar vestidos de *****
Clássico	1- Estudar em uma ***** de artes 2- Dançar ***** 3- Cantar em uma ***** 4- Frequentar um ***** de poetas 5- Visitar ***** 6- Admirar um ***** famoso 7- Assistir a apresentação de uma ***** 8- Tocar em uma ***** 9- Integrar uma companhia de ***** 10- Tocar um ***** lendo uma partitura 11- Cantar em um ***** 12- Reger uma ***** 13- Criar peças de ***** 14- Fazer esculturas em ***** 15- Dirigir uma ***** 16- Planejar ***** de restaurante 17- Escrever a biografia de ***** 18- Ler livros de autores ***** 19- Visitar uma ***** 20- Escrever um *****
Performance	1- Dançar para ***** 2- Cantar em um ***** 3- Tocar em uma ***** 4- Produzir vídeo para um ***** 5- Desfile em uma ***** 6- Ser capa de uma ***** 7- Fazer um comercial de ***** 8- Animar uma festa ***** 9- Fazer mágicas para ***** 10- Apresentar um programa ***** 11- Posar como modelo para ***** 12- Dar entrevista em um programa de ***** 13- Participar de eventos de lançamento de ***** 14- Ser protagonista em uma ***** 15- Cozinhar em um ***** 16- Improvisar atuações para ***** 17- Atuar em um filme de ***** 18- Participar de um show de ***** 19- Ser uma pessoa ***** 20- Dar a *****

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

TIPO SOCIAL	
FACETAS	ITENS
Cuidado	1- Ajudar pessoas com ***** a encontrar um emprego 2- Aconselhar clientes com ***** 3- Aconselhar ***** em crises 4- Ajudar as famílias a adotar ***** 5- Ajudar um morador de rua a ***** 6- Organizar um grupo de ***** 7- Prestar serviços de acolhimento de ***** 8- Orientar um jovem na ***** 9- Cadastrar famílias em ***** 10- Desenvolver projetos de assistência para pessoas em situação ***** 11- Conduzir uma sessão de psicoterapia em ***** 12- Ajudar pessoas que tenham problemas com ***** ou ***** 13- Auxiliar idosos em suas ***** 14- Cuidar de crianças em uma ***** 15- Prestar serviços sociais em ***** 16- Trabalhar com jovens em ***** 17- Ajudar as pessoas a terem ***** 18- Fazer companhia para uma pessoa ***** 19- Aconselhar um casal em processo de ***** 20- Auxiliar pessoas na reinserção social após *****
Educação	1- Ensinar uma ***** a ler e escrever 2- Avaliar o desempenho de uma ***** 3- Facilitar uma discussão entre ***** 4- Dar aulas para ***** 5- Treinar uma ***** 6- Orientar estudantes em ***** 7- Dar aulas em uma ***** 8- Tirar dúvidas sobre ***** 9- Dirigir uma ***** de formação de professores 10- Elaborar o plano de ensino de ***** 11- Desenvolver estratégias de ***** 12- Ensinar crianças a tocar um ***** 13- Dar aulas particulares de ***** 14- Ajudar um aluno a fazer ***** 15- Realizar treinamento de atletas de ***** 16- Promover educação ***** 17- Ensinar ***** para pessoas com deficiência auditiva 18- Explicar obras de um museu para ***** 19- Elaborar o material de um ***** 20- Dar palestras *****
Saúde	1- Cuidar de pessoas ***** 2- Mediar uma pessoa ***** 3- Aplicar vacinas em ***** 4- Ensinar exercícios respiratórios ***** 5- Orientar jovens sobre cuidados ***** 6- Diagnosticar ***** 7- Indicar atividades físicas em uma ***** 8- Informar alguém a como se alimentar ***** 9- Tratar uma ***** com depressão 10- Fazer ***** em pessoas feridas 11- Realizar ***** de pessoas com câncer 12- Acompanhar pacientes em ***** de hemodiálise 13- Examinar um paciente em *****

Tabela 2. (continuação)

<i>Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos</i>	
Saúde	14- Receitar remédios para ***** 15- Ouvir relatos de uma pessoa e identificar uma ***** 16- Determinar as causas de ***** 17- Operar ***** 18- Fazer procedimentos para melhora de alguém em ***** 19- Prestar os primeiros socorros em uma ***** 20- Verificar a pressão arterial de *****
Família	1- Planejar uma viagem de ***** com a família 2- Buscar os filhos na ***** 3- Pagar as contas da ***** 4- Fazer a lista de compras de ***** semanalmente 5- Preparar uma ***** para a família 6- Receber ***** em casa 7- Organizar a casa para o ***** 8- Comprar objetos de decoração para a ***** 9- Preparar um café da tarde para ***** em casa 10- Dar uma festa de ***** para convidados 11- Abastecer o ***** 12- Cuidar de ***** em casa 13- Manter a casa ***** 14- Ler ***** para seu filho 15- Fazer um ***** com a família 16- Preparar um dia de ***** com os filhos 17- Controlar os gastos mensais de ***** 18- Cozinhar para a ***** em um domingo 19- Fazer um ***** em casa 20- Redecorar a ***** da sua casa
Religiosidade/Altruísmo	1- Dar ***** religiosos 2- Participar de uma ***** religiosa 3- Cooperar em um ***** beneficente 4- Contribuir mensalmente com uma ***** de caridade 5- Fazer ***** voluntários 6- Meditar durante alguns minutos por ***** 7- Visitar pessoas doentes em ***** 8- Passar uma tarde visitando um ***** 9- Ser membro de uma ONG de ***** 10- Arrecadar ***** para uma pessoa necessitada 11- Ser líder de um ***** religioso 12- Viver em um ***** ou convento 13- Servir alimentos para pessoas que ***** 14- Estar disponível para ***** 15- Visitar ***** 16- Distribuir ***** 17- Visitar famílias que estejam ***** de ajuda 18- Arrecadar dinheiro para uma ***** de auxílio 19- Frequentar ***** religiosas ou espirituais 20- Usar o tempo livre para ajudar *****
TIPO EMPREENDEDOR	
FACETAS	ITENS
Liderança	1- Coordenar o desempenho de uma equipe de ***** 2- Gerenciar o processo de produção em ***** 3- Gerenciar a administração de ***** 4- Supervisionar atividades dos funcionários de ***** 5- Supervisionar os serviços de cozinha em ***** 6- Coordenar a ***** de atividades florestais

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

Liderança	7- Administrar uma loja de ***** 8- Chefiar um departamento de um ***** 9- Demitir funcionários 10- Definir metas financeiras de ***** 11- Coordenar a equipe de um ***** 12- Coordenar um grupo de ***** 13- Chefiar um grupo de ***** 14- Supervisionar o ***** de seguranças em um shopping 15- Distribuir as tarefas entre os funcionários de ***** 16- Verificar o nível de produção de um setor ***** 17- Coordenar uma ***** de um sindicato de classe 18- Presidir uma ***** de condomínio 19- Entender ***** de administração 20- Tornar um ***** lucrativo
Organização	1- Treinar pessoas para o desempenho de ***** 2- Ajudar uma equipe a bater uma meta de ***** 3- Promover mudanças no ambiente de trabalho para ***** de uma equipe 4- Dar um treinamento de ***** no trabalho 5- Entrevistar pessoas em um processo ***** 6- Desenvolver relações ***** no ambiente de trabalho 7- Direcionar as atividades de ***** de uma empresa 8- Dirigir os assuntos de negócios de uma ***** 9- Ocupar o cargo de direção de ***** 10- Desenvolver procedimentos para a eficiência de ***** 11- Organizar atividades para melhorar a ***** dos empregados 12- Organizar o cerimonial de ***** 13- Dar um treinamento sobre relações ***** 14- Capacitar uma equipe para lidar com as ***** 15- Facilitar as relações entre ***** e ***** 16- Organizar comemorações de ***** na empresa 17- Revisar o plano de ***** de uma organização 18- Avaliar a satisfação no trabalho dos ***** 19- Fazer reuniões com trabalhadores para mediar ***** 20- Avaliar a opinião de empregados sobre *****
Política e poder	1- Fazer um discurso ***** 2- Convencer pessoas a apoiarem ***** 3- Decidir como usar o ***** público 4- Liderar um movimento ***** 5- Presidir uma ***** 6- Ser presidente da ***** 7- Governar uma ***** 8- Concorrer a um cargo ***** 9- Articular ***** políticas 10- Coordenar um sindicato de uma ***** 11- Argumentar contra um ***** diferente do seu 12- Discursar em ***** 13- Julgar um caso de ***** 14- Defender um ***** para um júri 15- Convencer um júri de que seu cliente ***** 16- Elaborar um plano de ação de ***** 17- Criar leis para ***** 18- Conseguir verbas para ***** públicas 19- Representar e defender os interesses de um ***** 20- Propor melhorias para a vida em *****

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

Negócios competitivos	1- Vender produtos em uma ***** 2- Investir ***** na bolsa de valores 3- Comprar ações de uma ***** 4- Auxiliar pessoas a como ***** o seu dinheiro 5- Negociar a compra de ***** 6- Abrir o ***** negócio 7- Negociar preços com um ***** 8- Intermediar o aluguel de uma ***** 9- Vender ***** na internet 10- Negociar a dívida de uma ***** 11- Fazer uma marca ser a mais famosa do ***** 12- Convencer as pessoas sobre a utilidade de um novo ***** 13- Determinar quais as necessidades para o ***** de uma empresa 14- Aumentar as vendas de uma ***** 15- Convencer os outros sobre os recursos e benefícios de ***** 16- Vender planos de internet por meio de ***** 17- Mostrar para o cliente o diferencial do seu serviço em comparação ***** 18- Comercializar uma ***** de roupas 19- Ter um salão ***** diferenciado dos demais 20- Conseguir mais curtidas e seguidores para uma página de *****
TIPO CONVENCIONAL	
FACETAS	ITENS
Estruturado	1- Registrar entrada e saída de pessoas de um ***** 2- Servir café em uma ***** 3- Arquivar ***** 4- Controlar o empréstimo de livros de ***** 5- Servir ***** para passageiros em um avião 6- Carimbar ***** 7- Controlar atividades de alunos em ***** 8- Inserir informações em uma base de ***** 9- Auxiliar seus chefes a anotar ***** 10- Manter um registro de ***** 11- Conferir a autenticidade de ***** 12- Pesquisar antecedentes criminais em ***** 13- Transcrever simultaneamente a fala de ***** 14- Traduzir conversas entre duas pessoas que ***** 15- Revisar os termos de um ***** 16- Controlar a agenda de ***** 17- Conferir nomes em uma lista de ***** 18- Fazer revisões de ***** 19- Traduzir textos de um ***** 20- Arrumar o ***** seguindo uma ordem
Financeiro	1- Fazer a contabilidade de uma ***** 2- Fechar o caixa de uma ***** 3- Calcular o salário de ***** 4- Fazer declarações de imposto ***** 5- Lidar com transações bancárias de ***** 6- Analisar o ***** econômico 7- Administrar as finanças de uma ***** 8- Desenvolver ***** de crédito 9- Abrir contas de clientes em ***** 10- Administrar uma planilha de ***** 11- Examinar as contas de uma ***** 12- Realizar auditoria de contas *****

Tabela 2. (continuação)

Versão inicial de itens da Escala de Interesses Básicos

13- Calcular o valor de indenizações de *****
14- Gerenciar investimentos financeiros de *****
15- Analisar o balancete financeiro de um *****
16- Lançar ***** em um sistema computacional
17- Contar notas de *****
18- Consultar dívidas de uma pessoa com *****
19- Realizar o registro de emprego de pessoas em *****
20- Calcular o troco na hora do pagamento de *****

2.2.4 Etapa 4 – Análise de juízes dos itens*Participantes*

Participaram desta etapa três pesquisadores da área de Avaliação Psicológica, Orientação Profissional e de Carreira e com conhecimento da Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho. Trata-se de uma amostra não-aleatória de conveniência.

Instrumentos

Protocolo de avaliação de itens (Anexo 4): protocolo elaborado no Excel disposto da seguinte forma: instruções e definições dos tipos de personalidade vocacional de Holland (aba 1); itens Realista (aba 2), itens Investigativo (aba 3); itens Artístico (aba 4), itens Social (aba 5), itens Empreendedor (aba 6) e; itens Convencional (aba 7). Para cada item os juízes deveriam responder: (a) O item pertence ao tipo proposto?; (b) a linguagem está compreensível e adequada? e; (c) A atividade descrita no item é pertinente ao contexto brasileiro?. Para cada item o juiz deveria pontuar 1 (Sim) ou 0 (Não) para as três perguntas. Havia, também, um espaço para que fizessem comentários que julgassem necessários ou pertinentes.

Procedimentos

Os juízes foram convidados a partir da rede de contatos do pesquisador e esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa. Após o aceite em participar da pesquisa, receberam por *email* o protocolo, sendo que a participação estava condicionada à concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 5). Os juízes receberam o prazo de uma semana para enviarem suas avaliações.

Plano de Análise de dados

Após a avaliação dos juízes, os dados foram cruzados em uma nova planilha do Excel e analisados. Adotou-se como critério de manutenção do item concordância total nos três quesitos avaliados, ou seja, itens que obtiveram nove pontos na somatória total (considerando que em cada quesito a pontuação máxima era de três pontos). Os itens que não obtiveram esta pontuação foram excluídos.

Resultados

Considerando o critério de exclusão de itens de concordância total para manutenção do item no instrumento, itens com pontuação menor que nove, foram excluídos 97 itens. Ao considerar a organização por tipos, a distribuição ocorreu da seguinte forma: 44 itens excluídos no tipo Realista; oito itens excluídos no tipo Investigativo; quatro itens excluídos no tipo Artístico; 23 itens excluídos no tipo Social; 11 itens excluídos no tipo Empreendedor e sete itens excluídos no tipo Convencional. Chegou-se a uma versão do instrumento contendo 463 itens. Na Tabela 3 é possível verificar a quantidade de itens excluídos por faceta e a sua numeração recebida na Tabela 2.

Tabela 3.

Itens excluídos por faceta após a análise de juízes

TIPO	Faceta	Exclusões	Numeração	Quantidade restante
Realista	Manual	5	4, 8, 9, 10, 11	15
	Natureza	6	5, 8, 9, 10, 12, 17	14
	Mecânica e Construção	6	5, 10, 11, 12, 15, 17	14
	Tecnologia	10	1, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 16, 18, 19	10
	Segurança e Proteção	10	1, 2, 3, 4, 8, 9, 12, 16, 19, 20	10
	Esportes	7	1, 5, 8, 9, 14, 17, 19	13
	Investigativo	Ciências Naturais	0	-
Curiosidade Investigativa		7	1, 7, 10, 14, 17, 18, 19	13
Ciências Empíricas		1	17	19
Artístico		Criação	0	-
	Clássico	4	4, 6, 10, 16	16
	Performance	0	-	20
Social	Cuidado	1	17	19
	Educação	1	5	19
	Saúde	9	4, 6, 7, 8, 11, 14, 15, 16, 17	11
	Família	10	1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 13, 17, 20	10
	Religiosidade / Altruísmo	2	6, 11	18
Empreendedor	Liderança	3	1, 8, 9	17
	Organização	4	4, 6, 8, 16	16
	Política e Poder	2	13, 20	18
	Negócios	2	19, 20	18
	Competitivos			
Convencional	Estruturado	5	2, 5, 6, 14, 19	15
	Financeiro	2	6, 14	18
TOTAL		97	97	363

Observa-se que apenas as facetas Ciências Naturais (R), Criação (A), Performance (A) não tiveram itens excluídos. Em todas as demais facetas foram excluídos ao menos um item, sendo que as facetas com maior número de exclusões foram Tecnologia (R), Segurança e Proteção (R) e Família (S) com 10 itens em cada. Deste modo, chegou-se a uma versão do

instrumento com 363 itens considerados adequados de acordo com a análise dos juízes. A versão dos itens resultantes desta etapa pode ser vista no Anexo 6.

2.2.5 Etapa 5 – Estudo Piloto

Participantes

Participaram desta etapa 15 pessoas recrutadas em uma instituição de capacitação para o mercado de trabalho do estado de São Paulo. Os participantes foram divididos em dois grupos, sendo o grupo 1 composto por estudantes do ensino médio e o grupo 2 por jovens trabalhadores com ensino médio completo. O grupo 1 teve a participação de 10 adolescentes, sendo seis do sexo feminino e quatro do sexo masculino, com idades variando entre 15 e 18 anos ($M=16,60$; $DP=0,96$). Todos eram oriundos de escolas públicas da região metropolitana de São Paulo e estavam regularmente matriculados no 1º ano ($n=1$), 2º ano ($n=3$) e 3º ano ($n=6$) do período noturno. Os adolescentes estavam em situação laboral ativa na qualidade de aprendizes.

O segundo grupo foi composto por cinco jovens trabalhadores da região metropolitana de São Paulo, sendo dois do sexo feminino e três do sexo masculino, com idades variando entre 19 e 20 anos ($M=19,20$; $DP=0,44$) e tendo como escolaridade ensino médio completo. No momento da pesquisa, os participantes deste grupo não cursavam formação técnica ou universitária. Em relação aos dois grupos trata-se de uma amostra não aleatória de conveniência.

Instrumentos

Protocolo de avaliação do estudo piloto (Anexo 7): o protocolo impresso dividido em seções contendo o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (para os menores de idade) e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (para maiores de idade), instruções gerais para

avaliação e os tópicos a serem avaliados. O protocolo foi dividido em quatro tópicos de avaliação, organizados da seguinte forma:

(a) Parte 1: Avaliação das instruções e da chave de resposta em formato Liker positiva. Esta seção continha as instruções de aplicação e cinco itens de exemplo a serem respondidos em uma escala Likert de cinco pontos variando entre 1 (Não gosto ou não gostaria muito) a 5 (Gosto ou gostaria muito). Além disso, haviam seis perguntas: 1- Você conseguiu entender as instruções?; 2- Você achou alguma parte confusa?; 3- Caso tenha marcado sim na pergunta anterior, qual parte achou confusa?; 4- Há alguma palavra na instrução que você não conhece o significado? e; 5- Você conseguiu entender o que significa cada um dos valores entre 1 (Não gosto ou não gostaria muito) a 5 (Gosto ou gostaria muito)?.

(b) Parte 2: Avaliação das instruções e do sistema de resposta em formato Likert positivo e negativo. Esta seção continha as instruções de aplicação e cinco itens de exemplo a serem respondidos em uma escala Likert de cinco pontos variando entre -2 (Não gosto ou não gostaria muito) a +2 (Gosto ou gostaria muito). Além disso, havia uma pergunta seis pergunta: Você conseguiu entender o que significa cada um dos valores entre -2 (Não gosto ou não gostaria muito) a +2 (Gosto ou gostaria muito)?. Como as instruções de aplicações continham as mesmas palavras da parte 1, com alteração apenas da chave de resposta, optou-se por não fazer novamente a avaliação de compreensão das instruções.

(c) Parte 3: Comparação dos estilos de respostas. Nesta seção havia os dois modelos de respostas (Likert de 1 a 5 e Liker de -2 a +2) com um item de exemplo. Solicitou-se que os participantes indicassem o estilo que consideraram mais fácil ser entendido para as respostas.

(d) Parte 4: Avaliação dos itens. Esta seção foi organizada em blocos contendo os itens separados de acordo com as tipologias (RIASEC) e organizados por facetas. Para cada

bloco de facetas os participantes deveriam circular palavras que desconheciam o significado e indicar itens que considerassem iguais em termos de conteúdo. Ao todo foram analisados o 363 itens decorrentes da avaliação dos juízes na etapa anterior.

Procedimentos

Inicialmente houve o agendamento com a instituição para o dia da realização do estudo. Os participantes foram convidados e esclarecidos quanto aos objetivos desta fase da pesquisa. Em relação aos menores de idade, estes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 8) previamente para assinatura dos responsáveis. No dia da coleta, os adolescentes assinaram o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Anexo 9) e os jovens com idade a partir de 18 anos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 10). A aplicação ocorreu de forma coletiva, sendo que inicialmente foram dadas as instruções do estudo e os participantes responderam ao protocolo de avaliação de forma individual. O tempo para este procedimento foi de 35 minutos.

Plano de análise de dados

Os dados resultantes dessa etapa foram analisados qualitativamente e quantitativamente por meio de estatísticas descritivas utilizando o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS v.21). Foram empregadas análises de média e desvio-padrão para idade dos participantes e frequência para as demais respostas. Foram adotados os seguintes critérios para manutenção dos itens: não ser indicada a presença de palavras ou termos desconhecidos e não ter conteúdo idêntico em dois ou mais itens. Os itens que não atenderem à esses critérios serão excluídos.

Resultados

Em relação às avaliações das instruções e dos estilos de respostas (Likert variando entre 1 a 5 e Likert -2 a +2), todos os participantes disseram não ter dificuldade de compreensão das instruções ou dos estilos de respostas. Além disso, também não identificaram palavras com significados desconhecidos nas instruções. Ao serem questionados sobre qual estilo de resposta acharam mais fácil compreender e responder, 12 pessoas indicaram que o estilo 1 foi mais fácil (Likert de 1 a 5), dois participantes disseram que os dois formatos foram de fácil compreensão e apenas uma pessoa elencou o estilo 2 (Likert de -2 a +2) como o mais fácil de utilização.

Na avaliação dos itens (Parte 4 do protocolo), oito participantes indicaram desconhecimento de palavras ou termos constante nos itens. A Tabela 4 apresenta os itens nos quais houve dificuldade de compreensão, organizados por tipo e faceta, e que foram excluídos a partir da avaliação piloto.

Tabela 4.

Itens excluídos por conterem termos e palavras desconhecidas

Tipo	Faceta	Item	Termo desconhecido	f
Realista	Manual	Furar poços artesanais	Poços artesanais	4
	Natureza	Recuperar o solo após *****	Recuperar o solo	1
	Natureza	Controlar a *****, ordenhação e ***** de animais	Ordenhação	1
Investigativo	Ciências Naturais	Investigar as propriedades curativas de *****	Propriedades curativas	1
	Ciências Naturais	Dissecar um *****	Dissecar	3
	Ciências Empíricas	Analisar os efeitos da discriminação contra ***** minoritários	Minoritários	1
	Ciências Empíricas	Analisar ***** qualitativos ou quantitativos	Qualitativos e quantitativos	1
	Artístico	Criação	Fazer o arranjo de *****	Arranjo
Clássico		Reger uma *****	Reger	1

Tabela 4. (continuação)

Itens excluídos por conterem termos e palavras desconhecidas

Social	Cuidado	Auxiliar pessoas na reinserção social após *****	Reinserção	1
	Religiosidade /Altruísmo	Viver em um monastério ou convento	Monastério e convento	3
Empreendedor	Organização	Dar um treinamento sobre relações humanas	Relações humanas	1
	Política e Poder	Liderar um movimento comunitário	Movimento comunitário	1
	Política e Poder	Presidir uma *****	Presidir	1
	Política e Poder	Articular ***** políticas	Articular	1
	Negócios competitivos	Intermediar o aluguel de *****	Intermediar o aluguel	1
Convencional	Estruturado	Conferir a autenticidade de *****	Autenticidade	1
	Financeiro	Analisar o balancete financeiro de um *****	Balancete financeiro	2

Verifica-se que em todas as tipologias ao menos um item foi excluído, sendo três itens do tipo Realista, quatro do tipo Investigativo, dois do tipo Artístico, dois do tipo Social, cinco do tipo Empreendedor e dois do tipo Convencional. Ao analisar as exclusões por facetas, das 23 existentes, 11 tiveram itens excluídos com o maior número de exclusões na faceta Política e Poder (n=3). Na sequência, foram analisados os apontamentos de itens idênticos e nenhum participante indicou tal aspecto, não sendo excluído nenhum item por este motivo.

Deste modo, considerando os apontamentos do estudo piloto, chegou-se a uma versão do instrumento contendo 345 itens. O tipo Realista ficou com 73 itens subdivididos nas facetas Manual (n=14), Natureza (n=12), Mecânica e Construção (n=14), Tecnologia (n=10), Segurança e Proteção (n=10) e Esportes (n=13). No tipo Investigativo o total de itens foi de 48 itens divididos nas facetas Ciências Naturais (n=18) e Curiosidade Investigativa (n=13) e Ciências Empíricas (n=17). No tipo Artístico permaneceram 56 itens distribuídos nas facetas Criação (n=19), Clássico (n=15) e Performance (n=20).

O tipo Social reuniu 77 itens subdivididos nas facetas Cuidado (n=18), Educação (n=19), Saúde (n=11), Família (n=10), Religiosidade/Altruísmo (n=17). No tipo Empreendedor permaneceram 69 dispersos nas facetas Liderança (n=17), Organização (n=15), Política e Poder (n=15), Negócios Competitivos (n=17). Por fim, no tipo Convencional permaneceram 33 itens divididos nas facetas Estruturado (n=14) e Financeiro (n=17). Os itens restantes após esta etapa podem ser visualizados no Anexo 11.

Discussão do Estudo I

O presente estudo teve por objetivo elaborar as facetas de interesses básicos, os itens da EIB e buscar evidências de validade com base no conteúdo. Acerca da elaboração das facetas, foi possível chegar a uma composição considerada adequada para o contexto brasileiro e tendo como base os estudos já desenvolvidos com a temática (Liao et al., 2008; Wille et al., 2015). Apesar da ideia inicial em se ter um número equilibrado de facetas por tipologia, tal elemento não foi possível tendo em vista a multiplicidade de aspectos e possibilidades de atuação de alguns tipos de Holland, como por exemplo, os tipos Realista e Social. Há de se considerar que estes tipos reúnem a maioria das profissões comumente exercidas, tais como as atividades de construção, educação e cuidado.

Nesta primeira etapa, optou-se por retirar as profissões da área da saúde do tipo Investigativo e alocá-lo na tipologia Social com maior enfoque para as questões do cuidado e contato com o próximo do que do saber técnico do diagnóstico e identificação de doenças. Deste modo, no tipo Investigativo optou-se por manter atividades voltadas especificamente para pesquisa e com uma faceta criada para contemplar pessoas que tenham interesses por tópicos científicos sem pretensão de se dedicar a estas tarefas como atuação laboral.

Ao analisar a avaliação dos juízes das facetas, verifica-se que para algumas delas há necessidade de expandir as definições conceituais para evitar dúvidas como as elencadas

pelos avaliadores. Ao considerar que as facetas seriam submetidas aos estudos empíricos, sem controle total sobre como se dará o funcionamento e organização final na análise fatorial exploratória, optou-se neste momento em não fazer alterações nas definições e expandir seus conceitos. Espera-se que a partir da estrutura fatorial a ser explorada no Estudo II, ter elementos mais sólidos para realizar melhor detalhamento sobre as definições das características próprias de cada faceta de modo consonante com as definições já existentes de Holland (1975). Todavia, a avaliação dos juízes garantiu que as facetas estão adequadas para os tipos de Holland para as quais foram elaboradas, permitindo constatar sua pertinência teórica. Além disso, os avaliadores consideraram que as facetas são úteis para os processos de Orientação Profissional e de Carreira, demonstrando a pertinência prática e utilidade das facetas para os orientadores profissionais e para os usuários dos serviços.

No processo de construção dos itens do instrumento, buscou-se alocar atividades específicas e representativas do tipo e, principalmente, da faceta em questão. Verificando a análise dos juízes dos itens, a maioria das facetas tiveram poucos itens que não atingiram os critérios de manutenção (concordância total), estando adequados em termos teóricos para os tipos de Holland. Não solicitou-se que os juízes avaliassem a pertinência dos itens para as facetas, pois, tal aspecto será explorado de modo empírico por meio das análises fatoriais exploratórias. Os itens que permaneceram após a avaliação dos juízes também foram avaliados com linguagem adequada e pertinentes ao contexto brasileiro, levando a crer que não haverá desconhecimento das atividades por parte dos futuros respondentes.

No estudo piloto, verificou-se que poucos itens apresentaram dificuldade de compreensão pelos participantes, sendo que aquelas com dificuldade mínima ainda que por apenas um dos participantes, foi excluído do instrumento. Cabe ressaltar que não houve um estudo piloto com a população de adultos mais velhos, pois, considerou-se que se os itens estão compreensíveis para os participantes de menor escolaridade (adolescentes) e por

aqueles com apenas ensino médio completo, estarão compreensíveis para os participantes com mais experiência laboral e com maior escolaridade. Nesta etapa, foram investigados duas chaves de respostas para definição de qual formato seria adotado para o instrumento. A partir dos apontamentos do estudo piloto, a chave tradicional (Likert de 1 a 5) foi a que teve maior número de indicações como formato de melhor compreensão e facilidade para respostas, sendo, portanto, definida como a chave a ser utilizada no instrumento.

Assim, considerando todas as etapas do Estudo I, acredita-se que há um conjunto de itens finais adequados em termos teóricos, ao contexto brasileiro, com linguagem adequada e aplicabilidade prática, indicando que em relação ao conteúdo o instrumento apresenta evidências de validade (APA, AERA, NCME, 2014). Pretendia-se chegar ao final deste estudo com 10 itens por faceta, fato que não ocorreu em virtude da qualidade dos itens conforme avaliação dos juízes. Com o intuito de diminuir o número de itens e não fadigar os participantes das próximas etapas, foram selecionados 10 itens por faceta, fazendo com que o instrumento passe de 345 itens para 230 conforme consta no Anexo 12.

3 ESTUDO II – EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADAS NA ESTRUTURA INTERNA

O objetivo deste estudo foi buscar evidências de validade com base na estrutura interna por meio de análise fatorial exploratória, índices de consistência interna (alfa de Cronbach e Ômega de McDonald). Além disso, foram exploradas as correlações entre as facetas e tipos e diferenças de médias em função de variáveis demográficas da amostra.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 716 pessoas com idades variando entre 15 e 71 anos ($M = 22,63$; $DP = 10,74$), sendo 57,1% ($n = 409$) do sexo feminino e 42,9% ($n = 307$) do sexo masculino. Trata-se de uma amostra não aleatória composta por dois grupos distribuídos da seguinte forma:

Grupo 1 (adolescentes): composto por 377 adolescentes com idades variando entre 15 e 17 anos ($M = 15,92$; $DP = 0,74$), 58,1% ($n = 219$) do sexo masculino e 41,9% ($n = 158$) do sexo feminino, todos oriundos de uma cidade de pequeno porte do interior do estado de São Paulo e usuários de uma instituição de preparação ao mercado de trabalho. Em relação à série escolar, os participantes declararam estar cursando o 1º ano do Ensino Médio ($n = 32$; 8,5%), 2º ano ($n = 192$; 50,9%), 3º ano ($n = 115$; 30,5%) ou já ter concluído o Ensino Médio ($n = 38$; 10,1%) em escolas públicas estaduais. Sobre a situação laboral, 42,7% ($n = 161$) trabalhavam como aprendizes e 57,3% ($n = 216$) não trabalhavam. Acerca das aspirações profissionais, 58,6% ($n = 221$) informou já ter decidido qual profissão seguiria após o Ensino Médio enquanto 41,4% ($n = 156$) não havia feito alguma escolha profissional.

Grupo 2 (adultos): composto por 339 pessoas com idades entre 18 e 71 anos ($M = 30,10$; $DP = 11,72$), sendo 74% ($n = 251$) do sexo feminino e 26% ($n = 88$) do sexo masculino. Os participantes foram oriundos das regiões Norte ($n = 1$; 0,3%); Nordeste ($n =$

64; 18,9%), Centro-Oeste (n= 21; 6,2%), Sudeste (n = 211; 62,2%) e Sul (n = 42; 12,4%). Em relação ao nível de escolaridade, a amostra dividiu-se entre aqueles com Ensino Fundamental (n = 3; 0,9%), Ensino Médio (n = 154; 45,4%), Ensino Superior (n = 89; 26,3%), Especialização (n = 55; 16,2%), Mestrado (n = 33; 9,7%) e Doutorado (n = 5; 1,5%). Dentre os participantes que cursaram o Ensino Superior, 581% (n = 115) declaram atuar na área de formação enquanto 41,9% (n = 83). Sobre a situação laboral, 31% (n = 105) estavam desempregados, 25,7% (n = 86) funcionários CLT, 17,1% (n = 58) autônomos, 11,5% (n = 39) estudantes que recebiam bolsas de pesquisas, 9,7% (n = 33) funcionários públicos, 3,2% (n = 11) faziam bicos e 2,1% (n = 7) aposentados.

Instrumentos

Questionário de identificação (elaborado para esta pesquisa): contendo questões relativas à idade, sexo, situação laboral, escolaridade e regiões geográficas (Anexo 13).

Escala de Interesses Básicos: composto por 230 itens divididos entre as seis tipologias de Holland e em 23 facetas com 10 itens em cada e respondida em uma escala Likert variando de 1 (Não gosto nada) a 5 (Gosto muito). (Anexo 12).

Procedimentos

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (CAAE: 80598017.0.0000.5514). Para o Grupo 1, inicialmente houve a autorização da instituição de preparação para o trabalho e o agendamento das datas de coleta. A diretoria da instituição assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) autorizando a participação dos adolescentes e estes assinaram o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Anexo 14 e 15). A coleta ocorreu em grupo, nas salas de aula da instituição com cerca de 20 adolescentes por turma. O pesquisador explicou os objetivos da pesquisa e forneceu as

instruções para preenchimento do protocolo impresso. A coleta com os adolescentes durou cerca de 30 minutos por turma.

A coleta de dados do Grupo 2 ocorreu em formato *online* e presencial. Para a coleta informatizada o protocolo foi alocado na plataforma *Google Forms* e o *link* divulgado em redes sociais online. Para acessarem ao protocolo, os participantes deveriam declarar ter idade a partir de 18 anos e concordar com o TCLE (Anexo 16). O tempo médio para o preenchimento da pesquisa foi de 20 minutos. A coleta presencial ocorreu com os alunos de 1º semestre do curso de Psicologia de uma Universidade privada do interior do estado de São Paulo. A coleta foi previamente autorizada pela coordenação do campus e do curso e as datas agendadas com os professores das turmas. Os participantes deveriam assinar o TCLE (Anexo 16) e a participação durou em média 30 minutos. Do total de participantes adultos, 72,3% ($n = 245$) responderam em formato online e 27,7% ($n = 94$) em coleta presencial.

Análise de dados

Para a análise fatorial exploratória utilizou-se o *software Factor* (versão 10.9.02), sendo utilizado o procedimento de *Classical Parallel Analysis*, com método de estimação *Unweighted Least Squares* com rotação *Direct Oblimin*. Para verificar a fatorabilidade da escala foram considerados os índices de ajuste da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), no qual valores menores que 0,5 são considerados inaceitáveis, valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres; valores entre 0,7 e 0,8 são considerados bons; valores maiores que 0,8 e 0,9 são considerados ótimos e excelentes, respectivamente (Hutcheson & Sofroniou, 1999) e o teste de esfericidade de Bartlett's em que os valores do teste com níveis de significância $p < 0,05$ indicam que a matriz é fatorável (Tabachnick & Fidell, 2007). Como critério para manutenção de um item, adotou-se o valor de 0,30 de carga fatorial. As análises foram realizadas por cada um dos tipos em virtude da quantidade de itens. Para cada um dos

tipos foram realizadas três AFE, sendo: 1^a - sem estimar o número de fatores a serem extraídos; 2^a - estimando o número de fatores a serem extraídos de acordo com o output da primeira análise; e 3^a - mantendo o número de fatores a serem extraídos e selecionando os cinco melhores itens por faceta.

Os índices de consistência interna, alfa de Cronbach e ômega de McDonald foram calculados por meio do software RStudio versão 3.6.1 com o pacote *psych*. Foram calculados os coeficientes para a escala total (tipo) e dimensões (facetas). Em relação aos coeficientes de precisão, adotou-se a classificação de Murphy e Davidsholder (1988) em que valores abaixo de 0,60 são considerados inaceitáveis, entre 0,61 e 0,79 baixos, entre 0,80 e 0,90 aceitáveis e a partir de 0,90 excelentes.

Para as estatísticas descritivas, análise de correlação de Pearson e comparações de médias foi utilizado o *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS versão 21). Para a obtenção do valor da elevação dos interesses foi calculada a média geral de cada participante considerando todos os tipos e facetas da escala. Por sua vez, a nitidez do perfil dos interesses foi calculada mediante o desvio padrão que cada participante obteve em relação à média geral, permitindo assim verificar as distâncias entre os tipos (Holland, 1997). Por fim, as comparações de grupo em relação ao sexo, adolescentes e adultos, situação laboral e definição da escolha profissional foram realizadas por meio do Teste t de Student e Análise de Variância (ANOVA), sendo que no caso do teste T foram também verificados os tamanhos de efeito (*d* de Cohen) das diferenças, e no caso da ANOVA, foi utilizada a prova post hoc de Tukey. Os coeficientes de correlação (*r*) e tamanhos de efeito (*d*) foram baseados nos critérios de Cohen (1992) nos quais correlações abaixo de 0,30 são fracas, entre 0,31 e 0,50 são moderadas e acima de 0,50 são consideradas fortes. De acordo com o mesmo autor, os tamanhos de efeito até 0,49 são pequenos, de 0,50 até 0,79 são moderados e acima de 0,80 são grandes.

Resultados e Discussão

3.1 Análise fatorial exploratória

Inicialmente foram organizados seis bancos de dados com os itens pertencentes a cada um dos tipos e suas respectivas facetas de acordo com a análise teórica. Após a definição do número de fatores a serem extraídos e com a seleção dos cinco melhores itens do tipo Realista, chegou-se a solução fatorial apresentada na Tabela 5. Os índices foram satisfatórios para fatoração ($KMO=0,91$; $p<0,001$) e a estrutura com cinco fatores foi indicada como a mais adequada para o conjunto de dados.

Tabela 5.

Estrutura fatorial do tipo Realista

Item	F1	F2	F3	F4	F5
2- Utilizar materiais de ***** para fazer *****	0,70				
4- Colocar pisos de ***** em uma sala	0,61				
11- Adestrar *****					0,34
14- Alimentar animais em um *****					0,42
15- Fazer mudas *****					0,80
16- Cultivar uma *****					0,80
21- Trocar e ***** pneus	0,73				
22- Consertar ***** quebradas	0,65				
24- Consertar peças ***** de um carro	0,66				
31- Formatar um *****			0,75		
33- Realizar a ***** de uma rede de computadores			0,82		
35- Desenvolver ***** eletrônicos			0,79		
36- Criar ***** para celulares			0,79		
38- Melhorar o desempenho de ***** e *****			0,88		
41- Usar uma arma de *****				0,60	
43- Escoltar pessoas *****				0,47	
44- Se alistar as *****				0,79	
46- Atuar em uma ***** do exército				0,67	
49- Participar de perseguições em ***** velocidade				0,57	
51- Treinar ***** uma jogada		0,37			
52- Competir em um clube ***** de esportes		0,68			
54- Correr em uma pista de *****		0,67			
56- Percorrer uma trilha na *****					0,66
58- Participar de um campeonato *****		0,70			
60- Correr uma *****		0,66			
Alpha de Cronbach (escala total = 0,93)	0,87	0,86	0,92	0,85	0,76
Ômega de McDonald (escala total = 0,94)	0,89	0,90	0,94	0,88	0,83

Nota: F1 = Manual; F2 = Esportes; F3 = Tecnologia; F4 = Segurança e Proteção; F5 = Natureza

Observa-se que os resultados indicaram um melhor ajuste na estrutura sendo composta por cinco fatores, divergindo do esperado no momento da construção teórica no qual o tipo Realista estava formado por seis facetas. Neste sentido, a faceta Mecânica e Construção, caracterizada pela preferência por trabalhar com a manipulação ou reparação de máquinas pesadas, ferramentas e projetos de construção grandes agrupou-se com a faceta Manual. Ao considerar que nas duas facetas há o predomínio de uso de força muscular, habilidades manuais e tarefas exaustivas envolvendo a manipulação de ferramentas e objetos pesados (Dingenmanse et al., 2007), o agrupamento foi considerado pertinente, indicando a possibilidade de mensurar este grupo de interesses por meio de uma única faceta.

No que se refere à distribuição dos itens, apenas o item 56 (Percorrer uma trilha na *****) construído para a faceta Esportes carregou em uma faceta diferente da qual fora construído, passando a integrar o conjunto de itens da faceta Natureza que envolve a preferência por atividades que demandam o contato com a fauna e flora, demonstrando coerência para a decisão em manter este item nesta faceta. Neste sentido, a semântica do item pode ter contribuído fortemente para o agrupamento do item na faceta Natureza, porém, considerando que as atividades da faceta envolvem atividades ao ar-livre, em contato com a fauna e flora, verifica-se a pertinência da manutenção do item nesta faceta.

A estrutura de interesses básicos do tipo Realista desenvolvida para o contexto brasileiro teve duas facetas a mais do que os estudos internacionais, quais sejam Segurança e Proteção e Tecnologia (Dingenmanse et al., 2007; Wille et al., 2015). A opção pela elaboração e manutenção destas facetas visou contemplar as demandas locais. Em relação à faceta Segurança e Proteção, destaca-se que no Brasil a escolha por seguir carreira em áreas como polícia ou forças armadas é frequente. Na América Latina, o país possui o maior contingente de militares na ativa (Donadio, 2016), assim como um policial militar para cada 473 habitantes (IBGE, 2014), sendo que o número de profissionais atuando nestes contextos

torna-se ainda mais significativo ao considerar os vigilantes, policiais civis, entre outros. De modo semelhante, a faceta Tecnologia foi considerada importante, dado que o Brasil está em fase de expansão no mercado tecnológico tendo apresentado um crescimento de 118% nesta área apenas no período de 2008 a 2018 de acordo com levantamento da plataforma Empresômetro (<https://www.empresometro.com.br/home/estatisticas>, recuperado em 20, outubro, 2019).

Em relação às cargas fatoriais, nota-se que na análise do tipo as cargas variaram de 0,34 a 0,88. Ao considerar as especificidades das facetas, as cargas variaram de 0,65 a 0,73 na faceta Manual, de 0,37 a 0,70 na faceta Esportes, de 0,75 a 0,88 na faceta Tecnologia, de 0,47 a 0,79 na faceta Segurança e Proteção e de 0,34 a 0,80 na faceta Natureza. Os índices de precisão na escala total foram excelentes nos dois coeficientes, sendo que nas facetas houve variações de acordo com o procedimento utilizado. Quando a consistência foi analisada por meio do alfa de Cronbach, os coeficientes variaram de baixo (Natureza) a excelente (Tecnologia). Ao analisar os valores a partir do Ômega de McDonald os coeficientes variaram de aceitáveis (Segurança e Proteção) a excelentes (Esportes e Tecnologia). Apesar das variações, os valores não foram considerados inaceitáveis em nenhum dos métodos utilizados, indicando bons índices de precisão para o instrumento (Murphy & Davidsholder, 1988). Na sequência realizou-se a análise fatorial exploratória dos itens do tipo Investigativo e os resultados são apresentados na Tabela 6.

Os índices de adequação para fatoração foram satisfatórios ($KMO = 0,88$; $p < 0,001$) e o melhor ajuste fatorial para o tipo Investigativo sugeriu a extração de apenas dois fatores em detrimento da hipótese teórica de três facetas para este tipo. Os resultados indicaram que a faceta Curiosidade investigativa - elaborada para caracterizar pessoas com preferências por tópicos intelectuais, mas sem pretensão por desempenhar uma ocupação de pesquisador – não apresentava consistência, agrupando-se com as outras duas facetas do tipo. Deste modo, a

quantidade de facetas obtidas assemelharam-se às apontadas por Dingemanse et al. (2007) e Wille et al. (2015). A partir do agrupamento dos itens, os nomes das facetas deste tipo foram alterados de modo a caracterizar melhor o conjunto. Neste sentido, a faceta Ciências Básicas foi renomeada como Ciências Naturais agrupando pessoas com preferência por atividades de pesquisa com materiais inanimados, animais e plantas, correspondendo às áreas biológicas e exatas. Por sua vez, a faceta “Ciências Aplicadas” foi renomeada como Ciências Humanas e Sociais reunindo os interesses por pesquisas que envolvem o comportamento humano e social e representando a área de humanas.

Tabela 6.

Estrutura fatorial do tipo Investigativo

Item	F1	F2
62- Estudar as propriedades ***** de um elemento	0,72	
63- Analisar ***** em um microscópio	0,83	
64- Investigar a estrutura ***** humana	0,67	
65- Identificar e classificar *****	0,82	
67- Examinar as amostras de *****	0,70	
83- Investigar as causas do ***** escolar		0,65
84- Estudar as consequências da *****		0,84
85- Desenvolver estratégias de ***** do preconceito		0,69
87- Estudar um período ***** do Brasil		0,67
90- Analisar as consequências de uma ***** social		0,68
Alpha de Cronbach (escala total = 0,86)	0,87	0,84
Ômega de McDonald (escala total = 0,90)	0,89	0,86

Nota: F1 = Ciências naturais; F2 = Ciências humanas e sociais

No que se refere as cargas fatoriais, ao considerar o tipo Investigativo estas variaram de 0,65 a 0,84, sendo que na faceta Ciências Naturais foram de 0,67 a 0,83 e na faceta “Ciências Humanas e Sociais” de 0,65 a 0,84, sem ocorrência de cargas cruzadas ou agrupamento de itens em facetas diferentes para os quais foram elaborados. Os índices de confiabilidade da escala total e das facetas foram considerados aceitáveis tanto quando analisados por meio do alfa de Cronbach quanto por meio do ômega de McDonald (Murphy & Davidsholder, 1988), sendo que o fator Ciências Humanas e Sociais obteve os menores

coeficientes nos dois métodos de análise. Em seguida foi realizada a análise fatorial exploratória para o tipo Artístico e os resultados constam na Tabela 7.

Tabela 7.

Estrutura fatorial do tipo Artístico

Item	F1	F2	F3
93- Desenhar ***** para uma peça teatral	0,56		
95- Elaborar figurinos para *****	0,57		
97- Desenhar uma *****personalizada	0,71		
98- Escrever o ***** de um filme	0,50		
99- Desenhar o projeto para *****	0,62		
102- Dançar *****			0,64
103- Cantar em uma *****			0,75
106- Tocar em uma *****			0,53
108- Cantar em um *****			0,58
111- Dançar para um *****			0,50
114- Fazer um comercial de *****		0,75	
116- Apresentar um programa *****		0,72	
117- Posar como modelo para *****		0,65	
118- Dar entrevistas em um programa de *****		0,76	
119- Ser protagonista de uma *****		0,82	
Alpha de Cronbach (escala total = 0,90)	0,82	0,88	0,79
Ômega de McDonald (escala total = 0,92)	0,85	0,90	0,85

Nota: F1 = Criação; F2 = Exibição; F3 = Performance;

A extração de fatores no tipo Artístico ocorreu após a verificação de índices adequados para a fatoraçoão (KMO = 0,90; $p < 0,001$) sendo mantidos os três fatores hipotetizados no momento da construção do instrumento. Foram realizadas modificações nas nomenclaturas de dois fatores a partir da análise dos conteúdos dos itens mantidos. A faceta Clássico que envolve a preferências por atividades como o teatro, dança, artes plásticas e ópera, foi renomeada como Performance, uma vez que estas atividades referem-se ao desempenho performático de ações artísticas que não necessariamente sejam tradicionais ou clássicas, mas que prevalecem em evidência a arte e não a pessoa em si. De modo semelhante, a faceta que inicialmente chamava-se Performance, caracterizada pela preferência da exibição do corpo e das habilidades para um público, na qual a atenção está

direcionada para a pessoa que desempenha a ação e não diretamente para seu produto, foi renomeada como Exibição para ressaltar esta característica mencionada.

As cargas fatoriais do tipo Artístico variaram de 0,50 a 0,82 e, de modo mais específico, de 0,50 a 0,71 na faceta Criação, de 0,65 a 0,82 na faceta Exibição e de 0,50 a 0,75 na faceta Performance. Em relação aos índices de precisão, na escala total estes foram excelentes, sendo que para as facetas Criação e Exibição foram considerados aceitáveis e na faceta Performance o coeficiente alfa de Cronbach obteve um valor considerado baixo enquanto o ômega foi aceitável (Murphy & Davidsholder, 1988). Na sequência foi realizada a análise fatorial exploratória dos itens do tipo Social. Os índices de ajuste para fatoração foram adequados ($KMO = 0,91$; $p < 0,001$) e os resultados da análise são apresentados na Tabela 8.

A extração de fatores no tipo Social indicou a existência de mais um fator além dos cinco elaborados no Estudo I, sendo que a faceta Altruísmo/Religiosidade dividiu-se em duas facetas com características diferentes entre si. A faceta Altruísmo agrupou itens referentes a ações de auxílio, caridade e voluntariado. O agrupamento de itens nesta faceta incluiu os elaborados para a própria faceta como aqueles oriundos de outras facetas (itens 121 e 123). A faceta Religiosidade ficou composta pelos itens que envolvem o interesse por atividades religiosas. Todavia, em relação ao número de itens, a faceta ficou formada por três itens, não equilibrada em número de itens em relação às demais.

A formação de uma faceta específica de interesses por atividades religiosas reforça os apontamentos de que a religião influencia a conduta dos indivíduos e o desenvolvimento econômicos dos países (Smith, 2010; Weber, 2013). Ao analisar a influência da religião na economia brasileira no período de 1991 a 2010, Bernadelli e Michellon (2018) identificaram que o crescimento do protestantismo influenciou positivamente no aumento dos níveis educacionais e da renda *per capita*. Assim, a religiosidade pode impactar também na

construção da carreira, seja por influências indiretas sobre a escolha (Nepomuceno & Witter, 2010; Pereira & Garcia, 2007), bem como na preferência direta por ocupações como pastores, padres, religiosos, entre outros.

Tabela 8.

Estrutura fatorial do tipo Social

Item	F1	F2	F3	F4	F5	F6
121- Ajudar pessoas com ***** a encontrar um emprego			0,55			
122- Aconselhar clientes com *****					0,73	
123- Ajudar um morador de rua a *****			0,71			
126- Conduzir uma sessão de psicoterapia em *****					0,73	
129- Trabalhar com jovens em *****					0,36	
130- Aconselhar um casal em processo de *****					0,56	
133- Dar aulas em uma *****						0,74
134- Dirigir uma ***** de formação de professores						0,75
135- Elaborar o plano de ensino de *****						0,68
136- Desenvolver estratégias de *****						0,56
137- Dar aulas particulares de *****						0,60
141- Mediar uma pessoa *****				0,61		
142- Aplicar vacinas em *****				0,68		
144- Tratar uma ***** com depressão					0,80	
145- Fazer ***** em pessoas feridas				0,80		
149- Prestar os primeiros socorros em uma *****				0,82		
150- Verificar a pressão arterial de *****				0,73		
153- Preparar um café da tarde para ***** em casa	0,45					
156- Ler ***** para seu filho	0,74					
157- Fazer um ***** com a família	0,63					
158- Preparar um dia de ***** com os filhos	0,82					
159- Cozinhar para a ***** em um domingo	0,52					
161- Dar ***** religiosos		0,86				
162- Participar de uma ***** religiosa		0,80				
164- Fazer ***** voluntários			0,43			
166- Ser membro de uma ONG de *****			0,42			
167- Servir alimentos para pessoas que *****			0,61			
170- Frequentar ***** religiosas ou espirituais		0,75				
Alpha de Cronbach (escala total = 0,91)	0,82	0,86	0,82	0,86	0,84	0,85
Ômega de McDonald (escala total = 0,93)	0,86	0,86	0,85	0,88	0,85	0,87

Nota: F1 = Família; F2 = Religiosidade; F3 = Altruísmo; F4 = Saúde; F5 = Aconselhamento; F6 = Educação

A partir da análise do conteúdo dos itens mantidos no tipo Social, optou-se por renomear a faceta inicialmente denominada como Cuidado para Aconselhamento, uma vez

que as atividades deste fator referem-se a auxiliar indivíduos na resolução de conflitos pessoais ou sociais por meio da escuta e aconselhamento. Em relação aos agrupamentos dos itens, observa-se que os itens 121 (Ajudar pessoas com ***** a encontrar um emprego) e 123 (Ajudar um morador de rua a *****) originalmente elaborados para a faceta Cuidado, foram agrupados na faceta Altruísmo, porém, referem-se a atividades que remetem ao senso de solidariedade e ajuda ao próximo, o que justificou a manutenção dos itens nesta faceta. O item 144 (Tratar uma ***** com depressão) que havia sido elaborado para a faceta Saúde carregou na faceta Aconselhamento, aspecto que pode estar associado a proximidade semântica desta atividade com as pertencentes à faceta Aconselhamento, englobando ações tais como a dos profissionais da Psicologia que podem também realizar o tratamento de uma pessoa com depressão em sua prática profissional.

No que se refere às cargas fatoriais, considerando o conjunto de itens sociais a menor carga foi de 0,36 (item 129) e a maior de 0,86 (item 161). Ao especificar as cargas por facetas a variação foi de 0,45 a 0,82 na faceta Família, 0,75 a 0,86 na faceta Religiosidade, 0,42 a 0,71 em Altruísmo, 0,61 a 0,82 e Saúde, 0,36 a 0,80 em Aconselhamento e 0,60 a 0,75 em Educação. Os índices de precisão foram excelentes para a escala total e aceitáveis para todas as facetas tanto com o coeficiente alfa como ômega, indicando bons índices de precisão para o tipo e facetas (Murphy & Davidsholder, 1988). Na sequência foi realizada a análise fatorial exploratória dos itens do tipo Empreendedor, sendo que os índices de ajuste para fatoração foram satisfatórios ($KMO = 0,92$; $p < 0,001$) e os resultados são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9.

Estrutura fatorial do tipo Empreendedor

Item	F1	F2	F3	F4
171- Gerenciar o processo de produção de uma *****	0,44	0,61		
172- Supervisionar atividades dos funcionários de *****		0,85		
181- Treinar pessoas para o desempenho de *****		0,77		
182- Promover mudanças no ambiente de trabalho para ***** de uma equipe		0,90		
185-Organizar atividades para melhorar a ***** dos empregados				0,65
186- Capacitar uma equipe para lidar com as *****				0,72
187- Facilitar as relações entre ***** e *****				0,91
188- Avaliar a satisfação no trabalho dos *****				0,94
190- Avaliar a opinião de empregados sobre *****				1,03
191- Fazer um discurso *****			0,71	
192- Convencer pessoas a apoiarem *****		0,59		
193- Decidir como usar o ***** público			0,69	
194- Ser presidente da *****			0,94	
197- Elaborar o plano de ação do *****			1,03	
198- Criar leis para *****			0,95	
205- Negociar preços com um *****	0,83			
206- Vender ***** na internet	0,94			
207- Aumentar as vendas de *****	0,89			
208- Convencer pessoas sobre a utilidade de um *****	0,79			
210- Vender planos de internet por meio de *****	0,64			
Alpha de Cronbach (escala total = 0,91)	0,81	0,81	0,81	0,86
Ômega de McDonald (escala total = 0,93)	0,84	0,84	0,84	0,88

Nota: F1 = Vendas; F2 = Liderança; F3 = Política e poder; F4 = Organizacional

Em relação ao tipo Empreendedor, observa-se que foram mantidos os quatro fatores tal qual a expectativa a partir da construção teórica das facetas deste tipo e idênticas às facetas propostas por Wille et al. (2015). Na análise do conteúdo dos itens mantidos, foram alterados os nomes de duas facetas para que representassem melhor as características das atividades presentes em cada uma. Assim, a faceta Organização que envolve a preferência pelo desenvolvimento de habilidades em outras pessoas de modo a facilitar as relações entre os membros de uma empresa foi renomeada como Organizacional, destacando o contexto em

que estas atividades ocorrem. A faceta inicialmente chamada de Negócios competitivos, que engloba a preferência por atividades comerciais, negociação e competitividade foi renomeada como Vendas para que as características principais da faceta ficassem mais explícitas.

O item 171 (Gerenciar o processo de produção de *****) elaborado para a faceta Liderança teve carga cruzada em dois fatores, porém, com a maior carga no fator para o qual havia sido elaborado, justificando sua manutenção nesta faceta. O item 192 (Convencer pessoas a apoiarem *****) havia sido elaborado para a faceta Política e Poder, porém, agrupou-se na faceta Liderança, todavia, há a pertinência na manutenção nesta faceta dado que o poder de persuasão também é uma habilidade necessária para pessoas que lideram ou gerenciam equipes. Em relação às cargas fatoriais, no item 190 (Avaliar a opinião de empregados sobre *****) e no item 197 (Elaborar o plano de ação de *****) houve a ocorrência de *Heywood Cases*, ou seja, itens com cargas acima de 1.

Os *Heywood Cases* podem ocorrer em situações nas quais o tamanho amostral é pequeno (Fachel, 1990) ou quando a solução fatorial produz uma estimativa de variância de erro menor que 0, o que levaria à explicação de 100% da variância em um item e acarretaria em mal ajuste do modelo fatorial (Hair et al., 2006). Além dessas situações, há relatos na literatura de que a utilização de rotações oblíquas – como neste estudo - gera cargas fatoriais superiores a 1, sem implicar um mal ajustamento do modelo (DeVellis, 2003). Ao analisar os índices de ajustes do modelo para o tipo Empreendedor, foram observados os seguintes valores: *Chi-Square* = 87.397; $p = 0.97$; *Non-Normed Fit Index* (NNFI) = 1,003; *Comparative Fit Index* (CFI) = 1,002, indicando que o modelo é adequado aos dados e pode ser aceito (*Chi-Square* não significativo, NNFI e CFI acima de 0,95) (Damásio & Dutra, 2017).

Ainda sobre as cargas fatoriais, com exceção dos dois itens com carga acima de 1 e da carga cruzada do item 171, verifica-se que estas variaram de 0,59 a 0,94 para o tipo

Empreendedor como um todo. De modo mais específico, as cargas variaram de 0,64 a 0,94 na faceta Vendas, 0,59 a 0,90 na faceta Liderança, 0,69 a 0,94 em Política e Poder e 0,65 a 0,94 em Organizacional. Os índices de consistência interna foram excelentes para a escala total e aceitáveis nas quatro facetas tanto no coeficiente alfa como no ômega (Murphy & Davidsholder, 1988). Na sequência ocorreu a análise fatorial exploratória do tipo Convencional e os resultados são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10.

Estrutura fatorial do tipo Convencional

Item	F1	F2
211- Registrar a entrada e saída de pessoas de um *****		0,70
212- Controlar o empréstimo de livros de *****		0,68
218- Organizar a agenda de uma *****	0,33	0,32
219- Conferir nomes em uma lista de *****		0,64
223- Calcular o salário de *****	0,69	
225- Lidar com transações bancárias de *****	0,80	
226- Administrar uma planilha de *****	0,84	
227- Examinar as contas de uma *****	0,91	
229- Calcular o valor de indenizações de *****	0,65	
Alpha de Cronbach (escala total = 0,96)	0,74	0,90
Ômega de McDonald (escala total = 0,97)	0,78	0,91

Nota: F1 = Finanças; F2 = Rotinas

Os índices de adequação para fatoração do tipo Convencional foram satisfatórios (KMO = 0,89; $p < 0,001$), sendo extraídos dois fatores tal qual se esperava a partir da elaboração das facetas para este tipo e mantendo a mesma quantidade de facetas propostas por Wille et al. (2015) e Digenmanse et al.(2007). No intuito de que o nome das facetas fossem mais representativos das suas características, houve a alteração na nomenclatura de dois fatores. A faceta que inicialmente se chamava Estruturado, caracterizada pela preferência por atividades em ambientes ordenados e rotineiros foi renomeada como Rotinas. Por sua vez, a faceta inicialmente denominada como Financeiro e que reúne o interesse por atividades de controle de dados financeiros passou a se chamar Finanças. Buscou-se com a alteração dos nomes explicitar a natureza das atividades as quais as facetas representam.

Observa-se que o item 218 (Organizar a agenda de *****) apresentou carga cruzada carregando nos dois fatores. A diferença entre as cargas são mínimas e por isso houve a decisão de manter o item na faceta para o qual havia sido elaborado (Rotinas), ainda que sua carga tenha sido menor neste fator. As cargas fatoriais do conjunto Convencional variaram de 0,32 a 0,91, sendo que na faceta Finanças os valores foram entre 0,65 e 0,91 e na faceta Rotinas de 0,32 a 0,70. Os índices de precisão foram excelentes para a escala total nos dois coeficientes verificados. Ao analisar a consistência interna das facetas, observa-se que Finanças obteve resultados aceitáveis e que Rotinas apresentou coeficientes excelentes.

Assim, após a verificação das estruturas fatoriais e considerando as exclusões, junções e desmembramentos de facetas, chegou-se a uma versão do instrumento com 107 itens já apresentados nas tabelas anteriores. A partir das estruturas encontradas e dos apontamentos dos juízes no Estudo I acerca da necessidade de ampliação e melhores definições de algumas facetas, realizou-se a revisão conceitual e atualizações dos nomes das facetas propostas para avaliação dos tipos de Holland. As novas definições e nomenclaturas são apresentadas na Tabela 11.

Tabela 11.

Revisões das definições e nomes das facetas

Tipologia	Faceta	Definição
Realista	Manual	Preferência por tarefas fisicamente exaustivas que demandam o uso de força muscular e habilidades manuais, assim como o interesse por trabalhar manuseando máquinas pesadas, materiais e ferramentas. A realização de trabalhos nesta faceta envolve constantes atividades físicas rotineiramente em projetos de construção, manutenção ou reparo grandes ou ousados.
	Natureza	Preferência por atividades ao ar livre e o gosto pelo contato com a fauna e a flora. O trabalho é realizado em ambientes externos com animais e plantas.

Tabela 11. (continuação)

Revisões das definições e nomes das facetas

Realista	Tecnologia	Preferência por atividades de desenvolvimento e uso de tecnologia para produzir e manter coisas. O trabalho é realizado com computadores e dispositivos eletrônicos para comunicação e envolve redigir textos e registros técnicos.
	Segurança e Proteção	Preferência por atividades de proteção, garantia de segurança e aplicação de regras e leis. As atividades envolvem o uso físico e manipulação de armas para manutenção da ordem social, podendo ser em caráter preventivo, ostensivo, investigativo e de patrulhamento.
	Esportes	Preferência pela prática profissional de exercícios, esportes e jogos. As atividades envolvem riscos corporais e a busca por situações novas e competitivas.
Investigativo	Ciências Naturais	Preferência pela exploração e descobertas nos campos da física, química e biologia. As atividades ocorrem em laboratório e envolvem pesquisas, mecânica fina, desenvolvimento e consultoria relacionada a materiais inanimados, animais e plantas.
	Ciências Humanas e Sociais	Atividades de pesquisa, desenvolvimento e consultoria relevantes para o comportamento e saúde humana. O trabalho envolve métodos científicos na resolução de problemas e construção de conhecimento acerca das ações humanas e da sociedade.
Artístico	Criação	Preferência por se envolver em projetos novos, imaginativos e surpreendentes. As atividades envolvem a criação de artes visuais, música ou histórias. O interesse está no processo criativo e não necessariamente na execução.
	Performance	Preferência pelas atividades de artes clássicas, como teatro, dança, artes plásticas, ópera e literatura. As atividades envolvem a performance da arte ou do produto artístico sem que a evidência esteja necessariamente na pessoa que a executa.
	Exibição	Preferências por atividades que envolvam a atuação para uma plateia ou público. Envolve a exibição direta do corpo e das habilidades na execução das atividades.
Social	Aconselhamento	Preferência por ajudar e cuidar de outras pessoas a lidar com problemas e resolver conflitos de ordem pessoal ou social.
	Educação	Preferência em atuar com o desenvolvimento dos outros, orientar, aconselhar, esclarecer ou treinar. As atividades envolvem o interesse por instruir as pessoas.
	Saúde	Aplicação de conhecimentos e habilidades para a orientação, diagnóstico, prevenção e tratamento de doenças e ferimentos.
	Família	Realização de atividades de convívio familiar. Envolve a preferência por tradições e assuntos familiares.
	Religiosidade	Preferência por participação em grupos religiosos e espirituais. Envolve a liderança de comunidades religiosas e a participação em eventos comunitários.
	Altruísmo	Preferência por atividades que envolvem a doação do tempo e de serviços para outras pessoas. As atividades referem-se a serviços voluntários, caridade e de ações sociais.

Tabela 11. (continuação)

Revisões das definições e nomes das facetas

Empreendedor	Liderança	Preferências por atividades que envolvam liderança em termos de predominância moral ou responsabilidade sobre os outros. As atividades referem-se à capacidade de aconselhar e conduzir as pessoas no cumprimento de objetivos profissionais. Envolve mais a liderança no momento da execução do que no planejamento.
	Organizacional	Preferência por organizar atividades de trabalho, sobressaindo-se o potencial de organização. As atividades presentes são de planejamento, organização e coordenação de atividades de outros com objetivo de gerar relações interpessoais positivas dentro das organizações e instituições. As atividades de organização envolvem a pesquisa, documentação e debates de assuntos relativos ao trabalho.
	Política e Poder	Preferência por atividades relacionadas ao desenvolvimento e execução de políticas. Envolve a participação em partidos políticos, legislaturas e a gestão de bens e órgãos públicos. Demanda a capacidade de influenciar ideias de indivíduos, governar, tomar decisões em nome de outras pessoas e o desejo por <i>status</i> .
Empreendedor	Vendas	Preferência por atividades competitivas e comerciais que envolvam riscos e desafios no alcance de resultados ou metas. As atividades envolvem o mercado financeiro, o comércio, a capacidade de negociação, convencimento, gerenciamento de negócios e vendas.
	Rotinas	Preferência por ambientes de trabalho bem ordenados e arrumados, tanto fisicamente quanto em sua rotina. Envolve a realização de tarefas em escritórios ou ambientes rotineiros.
	Finanças	Preferência por atividades que envolvem armazenamento e manipulação burocrática de dados financeiros e que gerem uma sensação de custo-efetividade. Envolve o gerenciamento e registro de ativos e dívidas.
Convencional	Rotinas	Preferência por ambientes de trabalho bem ordenados e arrumados, tanto fisicamente quanto em sua rotina. Envolve a realização de tarefas em escritórios ou ambientes rotineiros.
	Finanças	Preferência por atividades que envolvem armazenamento e manipulação burocrática de dados financeiros e que gerem uma sensação de custo-efetividade. Envolve o gerenciamento e registro de ativos e dívidas.

A nova estrutura dos interesses básicos ficou composta por 22 facetas, sendo cinco no tipo Realista, duas no Investigativo, três no Artístico, seis no Social, quatro no tipo Empreendedor e duas no tipo Convencional. Após a realização de todas as análises fatoriais por tipos e de se chegar a uma versão de cinco itens por fator (com exceção das facetas Religiosidade e Altruísmo) foi realizada a somatória das pontuações dos itens de cada faceta e realizada uma análise fatorial exploratória solicitando a extração de seis fatores. Foram adotados os mesmos procedimentos estatísticos utilizados nas análises apresentadas anteriormente. Esta análise teve como objetivo verificar a distribuição das facetas em relação

aos tipos de Holland, uma vez que todas as análises foram conduzidas separadamente por fator em virtude da quantidade de itens. Os resultados são apresentados na Tabela 12.

Tabela 12.

Estrutura fatorial das facetas em relação aos tipos de Holland

Faceta	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Manual (R)			0,83			
Natureza (R)	0,33		0,46			
Tecnologia (R)			0,71			
Segurança e Proteção (R)			0,67			
Esportes (R)			0,63			
Ciências Naturais (I)		0,65				
Ciências Sociais e Humanas (I)					0,70	
Criação (A)						0,72
Performance (A)						0,73
Exibição (A)						0,75
Aconselhamento (S)					0,45	
Educação (S)				0,34	0,45	
Saúde (S)		0,80				
Família (S)	0,54					
Altruísmo (S)	0,59					
Religiosidade (S)	0,45					
Liderança (E)				0,65		
Organizacional (E)				0,73	0,32	
Política (E)				0,39		
Vendas (E)			0,46	0,43		
Rotinas (C)				0,33		
Finanças (C)				0,61		
α (escala total = 0,89)	0,66	0,72	0,84	0,85	0,84	0,78
$\hat{\omega}$ (escala total = 0,89)	0,68	0,72	0,90	0,89	0,87	0,78

Ao analisar a estrutura fatorial com a distribuição das facetas em relação aos seis tipos de Holland, observa-se que apesar da formação dos seis fatores, os agrupamentos não ocorreram da forma como esperado do ponto de vista teórico. As formações de agrupamentos mais pertinentes ocorreram para a facetas do tipo Artístico (Fator 6), no qual apenas as três facetas hipotetizadas se reuniram em um fator. No tipo Realista (Fator 3) todas as facetas elaboradas se mantiveram no fator, porém, com o agrupamento de uma faceta do tipo Empreendedor (Vendas). Para o tipo Investigativo (Fator 2), apenas uma faceta Ciências Naturais se manteve e houve o agrupamento da faceta Saúde (tipo Social). Em relação aos

demais tipos, a distribuição das facetas nos tipos não ficou adequada do ponto de vista teórico. Ao considerar o tipo Social, observa-se que as facetas Religiosidade, Altruísmo e Família mantiveram-se em um único fator (Fator 1) enquanto Educação e Aconselhamento se agruparam em um outro fator (Fator 5) com as facetas Ciências Humanas e Sociais (Investigativo) e Organizacional (tipo Empreendedor). As facetas do tipo Empreendedor e Convencional se agruparam em um único fator (Fator 4).

A partir dos resultados verifica-se maior coerência teórica para as facetas do tipo Artístico e Realista, uma vez que se mantiveram em seus tipos originários, indicando adequação em relação às suas especificidades enquanto representação dos interesses básicos destes tipos, ao mesmo tempo em que continuam contemplando as definições gerais de tipo propostas por Holland (1985). As facetas elaboradas para o tipo Social parecem demonstrar uma separação entre as atuações de fato profissionais (Educação e Aconselhamento) daquelas que não necessariamente se traduziriam em trabalhos formais (Religiosidade, Altruísmo e Família). Cabe destacar o agrupamento da faceta Saúde no tipo Investigativo, mesmo com a elaboração de itens para esta faceta refletisse muito mais os aspectos relativos ao cuidado do que diagnósticos, esperando que ela fosse agrupada com o tipo Social. Neste sentido, os resultados sugerem que a classificação de Holland (1959, 1975, 1985) para as atividades de saúde como pertencentes ao tipo Investigativo apresentam-se como mais adequadas do que a hipótese levantada neste estudo de que estas atividades teriam um caráter mais social.

Em relação ao agrupamento das facetas do tipo Empreendedor com as facetas do tipo Convencional, cabe destacar que Holland (1975) afirma que estes dois tipos se relacionam estreitamente em relação às proximidades no modelo hexagonal, bem como compartilham de características em comum. Para o autor, o que difere os tipos é o fato de pessoas convencionais serem menos sociáveis, dinâmicas e impulsivas, bem como são mais responsáveis, dependentes e conservadoras do que pessoas caracterizadas como

empreendedoras. Todavia, estes resultados demandam de maiores investigações uma vez que foram divergentes do encontrado por Wille et al. (2015) em que houve a separação das facetas propostas para cada tipo. No que se refere aos índices de consistência interna, em todos os fatores houve uma diminuição quando comparados com as estruturas apresentadas anteriormente.

3.2 Correlações de Pearson

Uma vez que os resultados obtidos da análise fatorial exploratória das facetas não apresentou uma distribuição adequada em relação aos tipos, conforme verificado na Tabela 12, e visando uma melhor compreensão acerca da relação entre as facetas de interesses e os tipos foi realizada a análise de correlação de Pearson entre os interesses básicos e os tipos. Os resultados são apresentados na Tabela 13.

As correlações foram em sua maioria estatisticamente significativas e em sentido positivo com magnitudes variando de fracas a fortes. As facetas realistas obtiveram correlações fortes com o tipo Realista e fracas e nulas com o tipo Social, demonstrando pertinência ao tipo para o qual foram propostas e adequação em relação às distâncias entre os tipos. Tal dado corrobora a ideia de que pessoas realistas se diferenciam das sociais em suas capacidades de relação interpessoal (Holland, 1975), assim como pela preferência pelo trabalho com coisas em detrimento de pessoas (Prediger, 1982).

As facetas investigativas apresentaram correlações fortes com o tipo Investigativo, indicando a adequação do ponto de vista teórico, sendo que a faceta Ciências Naturais apresentou menor correlação com o tipo Artístico, corroborando as definições de Holland (1985) de que pessoas do tipo investigativas são menos sensíveis e mais responsáveis e estáveis do que indivíduos com interesses artísticos. Por sua vez, a faceta Ciências Humanas e Sociais teve correlação nula com o tipo Realista e forte com o tipo Social, denotando a

preferência por investigações no campo humano e corroborando a distância entre os tipos Realista e Investigativo, uma vez que indivíduos realistas são menos capazes de entender questões interpessoais ou filosóficas (Holland, 1975).

Tabela 13.

Correlações entre facetas e tipos de Holland

	R	I	A	S	E	C
Manual (R)	0,81**	0,16**	0,09*	0,04	0,36**	0,46**
Natureza (R)	0,59**	0,46**	0,39**	0,43**	0,32**	0,32**
Tecnologia (R)	0,79**	0,20**	0,12**	0,01	0,41**	0,47**
Segurança e Proteção (R)	0,80**	0,18**	0,10**	0,06	0,35**	0,36**
Esportes (R)	0,77**	0,22**	0,23**	0,12**	0,39**	0,41**
Ciências Naturais (I)	0,42**	0,84**	0,29**	0,40**	0,33**	0,35**
Ciências Humanas e Sociais (I)	0,09*	0,81**	0,42**	0,65**	0,41**	0,17**
Criação (A)	0,33**	0,49**	0,84**	0,46**	0,42**	0,28**
Performance (A)	0,06	0,32**	0,80**	0,43**	0,18**	0,10**
Exibição (A)	0,20**	0,26**	0,84**	0,41**	0,40**	0,27**
Aconselhamento (S)	-0,07	0,50**	0,43**	0,74**	0,31**	0,10**
Educação (S)	0,00	0,49**	0,44**	0,71**	0,46**	0,23**
Saúde (S)	0,32**	0,55**	0,28**	0,66**	0,35**	0,35**
Família (S)	0,15**	0,36**	0,39**	0,72**	0,41**	0,31**
Altruísmo (S)	0,18**	0,52**	0,39**	0,80**	0,40**	0,28**
Religiosidade (S)	0,11**	0,09*	0,18**	0,44**	0,28**	0,27**
Liderança (E)	0,33**	0,28**	0,22**	0,41**	0,81**	0,52**
Organizacional (E)	0,17**	0,42**	0,35**	0,64**	0,80**	0,51**
Política (E)	0,41**	0,42**	0,38**	0,35**	0,77**	0,45**
Vendas (E)	0,63**	0,26**	0,35**	0,29**	0,76**	0,66**
Rotinas (C)	0,47**	0,30**	0,38**	0,39**	0,55**	0,82**
Finanças (C)	0,48**	0,27**	0,14**	0,29**	0,64**	0,92**

Nota: *p<0,05; **p<0,001

No que se refere às facetas artísticas, estas apresentaram correlações com magnitude forte e em sentido positivo com o tipo Artístico e as menores correlações ocorreram entre as facetas Criação e tipo Convencional, Performance com o tipo Realista e Convencional e Exibição e o tipo Realista. Neste sentido, novamente é possível ter evidências da adequação teórica das facetas no que se refere às distâncias entre os tipos. De acordo com Holland (1975), pessoas com interesses artísticos são mais originais do que aquelas com interesses

realistas, assim como são pouco convencionais em seus valores e atitudes, aspectos necessários para que consigam criar e expressar suas ideias sem ser dissimulados por valores culturais que afetam fortemente os indivíduos mais concretos, como os com interesses realistas e convencionais.

Ao analisar as correlações das facetas sociais, observa-se que estiveram fortemente correlacionadas em sentido positivo com o tipo Social e os menores coeficientes foram com os tipos Realista e Convencional. Tais resultados reforçam a preferência de indivíduos do tipo social por atividades que envolvam pessoas e não ferramentas ou dados, objetos valorizados nos tipos Realista e Convencional (Holland, 1985). Além disso, pessoas com interesses sociais tendem a ter aversão por atividades viris, que exijam capacidade motora, impliquem em perigo físico ou reparação e fabricação de objetos (Holland, 1975). Neste sentido, verifica-se que as distâncias das facetas sociais com os tipos Realista e Convencional estão adequadas teoricamente, indicando a pertinência dos níveis básicos deste tipo para a mensuração dos interesses específicos e gerais.

As facetas do tipo Empreendedor estiveram correlacionadas com magnitude forte e em sentido positivo com o próprio tipo e as menores correlações foram entre as facetas Liderança e Política e Poder com o tipo Social, faceta Organizacional e o tipo Realista e a faceta Vendas com o tipo Investigativo. Pessoas com interesses empreendedores diferenciam-se de pessoas com interesses sociais por serem mais dominantes, enérgicas e audazes (Holland, 1975), características necessárias para aqueles que desejam atuar em contextos que envolvam o poder, ocupando papéis de líderes ou representantes de outros grupos, como no caso dos políticos. Além disso, no tipo realista há a aversão por situações que demandem a exposição contínua de si mesmo, vestir-se a partir de um código de conduta, falar e comportar-se adequadamente (Holland, 1975), como o que é exigido por pessoas que atuam no contexto organizacional. Por fim, pessoas do tipo Empreendedor não gostam de atividades

intelectuais e se sentem mais confortáveis em situações sociais que envolvam negociação e convencimento, justificando a correlação fraca entre Vendas e tipo Investigativo.

Por fim, as facetas do tipo Convencional estiveram correlacionadas com magnitude forte com o próprio tipo e a menor correlação se deu entre as facetas Finanças e o tipo Artístico e Rotinas e tipo Investigativo. De acordo com Holland (1975, 1985), no tipo Convencional há a aversão por tarefas que demandem espontaneidade, originalidade, integração de ideias ou escrita de relatórios técnicos ou ensaios científicos. Além disso, dão pouco valor ao que envolve a estética e muito para o dinheiro, ao contrário de pessoas com interesses artísticos e apresentam dificuldades em se envolver profundamente com o trabalho, desenvolver novas estratégias de alcançar resultados, aspectos importantes para o tipo Investigativo. Assim, observa-se que as distâncias entre as facetas convencionais e os tipos mostram-se adequadas em relação aos pressupostos teóricos de Holland (1985).

As correlações entre as facetas e tipos permitiram verificar a adequação teórica em relação aos tipos de modo mais compreensível do que os resultados obtidos na análise fatorial exploratória das facetas. Além disso, foi possível corroborar os apontamentos de Holland (1985) sobre as distâncias e proximidades entre tipos. Buscando aprofundar essa discussão, foram realizadas correlações de Pearson entre as facetas para verificar suas proximidades e distâncias e o resultados são apresentados na Tabela 14. Observa-se que correlações foram em sua maioria estatisticamente significativas e em sentido positivo, sendo que as magnitudes dos coeficientes de correlação dão indicativos sobre as similaridades e diferenças entre as facetas em função do tipo a qual pertencem.

Tabela 14.

Correlações entre as facetas de interesses

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1																					
2	0,36**																				
3	0,63**	0,31**																			
4	0,56**	0,33**	0,53**																		
5	0,56**	0,31**	0,48**	0,57**																	
6	0,27**	0,41**	0,34**	0,29**	0,29**																
7	-0,01	0,34**	-0,01	-0,00	0,06	0,37**															
8	0,20**	0,45**	0,24**	0,15**	0,24**	0,35**	0,46**														
9	-0,01	0,26**	-0,02	-0,06	0,11**	0,21**	0,33**	0,56**													
10	0,04	0,27**	0,09*	0,15**	0,22**	0,17**	0,26**	0,55**	0,51**												
11	-0,18**	0,23**	-0,15**	-0,06	-0,08*	0,22**	0,62**	0,37**	0,36**	0,34**											
12	-0,02	0,19**	-0,01	-0,12**	0,03	0,23**	0,59**	0,39**	0,37**	0,33**	0,56**										
13	0,19**	0,39**	0,18**	0,26**	0,20**	0,56**	0,35**	0,27**	0,22**	0,22**	0,35**	0,28**									
14	0,04	0,30**	0,06	0,03	0,14**	0,19**	0,41**	0,34**	0,32**	0,31**	0,38**	0,44**	0,31**								
15	0,05	0,48**	0,01	0,09*	0,11**	0,32**	0,53**	0,35**	0,31**	0,32**	0,54**	0,40**	0,52**	0,54**							
16	0,11**	0,16**	-0,02	0,08*	0,12**	0,07*	0,07*	0,12**	0,18**	0,14**	0,11**	0,12**	0,18**	0,33**	0,30**						
17	0,25**	0,21**	0,26**	0,24**	0,28**	0,24**	0,22**	0,23**	0,08*	0,22**	0,16**	0,34**	0,23**	0,33**	0,30**	0,34**					
18	0,11**	0,20**	0,12**	0,08*	0,15**	0,21**	0,49**	0,31**	0,22**	0,32**	0,51**	0,60**	0,29**	0,51**	0,45**	0,22**	0,62**				
19	0,30**	0,26**	0,31**	0,32**	0,34**	0,29**	0,40**	0,40**	0,18**	0,34**	0,22**	0,35**	0,27**	0,19**	0,24**	0,13**	0,48**	0,45**			
20	0,50**	0,34**	0,60**	0,47**	0,47**	0,28**	0,15**	0,37**	0,08*	0,38**	0,05	0,14**	0,29**	0,27**	0,26**	0,21**	0,49**	0,44**	0,48**		
21	0,39**	0,40**	0,38**	0,28**	0,33**	0,28**	0,21**	0,38**	0,21**	0,36**	0,15**	0,24**	0,30**	0,35**	0,32**	0,26**	0,42**	0,41**	0,34**	0,56**	
22	0,42**	0,21**	0,44**	0,35**	0,38**	0,34**	0,10**	0,17**	0,01	0,17**	0,05	0,18**	0,32**	0,22**	0,20**	0,23**	0,49**	0,47**	0,44**	0,60**	0,55**

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$; 1-Manual (R); 2-Natureza (R); 3-Tecnologia (R); 4-Segurança e Proteção (R); 5-Esportes (R); 6-Ciências Naturais (I); 7-Ciências Humanas e Sociais (I); 8-Criação (A); 9-Performance (A); 10-Exibição (A); 11-Aconselhamento (S); 12-Educação (S); 13-Saúde (S); 14-Família (S); 15-Altruísmo (S); 16-Religiosidade (S); 17-Liderança (E); 18-Organizacional (E); 19-Política e Poder (E); 20-Vendas (E); 21-Rotinas (C); 22-Finanças (C)

As facetas do tipo Realista apresentaram correlações de moderadas à forte entre si e com as facetas Vendas (E), Rotinas e Finanças (C). As correlações com as facetas do tipo Social foram fracas ou nulas e a maioria em sentido negativo, reafirmando a oposição de interesses destes grupos (Holland, 1985; Prediger, 1982). Ao analisar o hexágono do modelo de Holland (1975), o tipo Realista é próximo ao tipo Convencional, indicando que partilham características como a preferência por atividades práticas, sem contato direto com pessoas, justificando as correlações fortes entre as facetas destes tipos. As relações da faceta Vendas (E) com as facetas realistas podem ser referentes ao fato de que na execução de serviços, os indivíduos realistas precisam de algum nível de habilidades empreendedoras como a capacidade de negociação de preços e prazos com clientes.

No tipo Investigativo, a correlação de maior magnitude da faceta Ciências Naturais (I) foi com a faceta Saúde (S), reforçando a hipótese levantada na análise fatorial exploratória de que as atividades no campo da saúde são de fato mais investigativas do que sociais, ainda que envolvam o contato direto com pessoas (Holland, 1997). Por sua vez, a faceta Ciências Humanas e Sociais correlacionou-se positivamente e com magnitude forte com Educação (S) e Altruísmo (S), podendo indicar que os participantes deste estudo tenham preferências por pesquisas no campo da educação e que promovam mudanças sociais, bem-estar e proteção de outros indivíduos, valores correspondentes ao tipo Social (Holland, 1975). As duas facetas investigativas apresentaram correlações fracas com Religiosidade (S), similarmente a outros achados nos quais o tipo Investigativo não apresentou relações com valores religiosos (Gouveia, Meira, Gusmão, Souza Filho & Souza, 2008; Warlick, Ingram & Multon, 2016), pelo fato de serem mais céticos, críticos e sem vinculações com as tradições culturais e religiosas (Holland, 1975).

As facetas artísticas correlacionaram-se positivamente entre si e com magnitude variando de moderada à forte. De modo mais detalhado, as facetas Criação e Exibição

apresentaram correlações moderadas com a faceta Política e Poder (E). Além das capacidades verbais de convencimento próprios do tipo Empreendedor, os políticos precisam utilizar de habilidades artísticas como a criatividade na elaboração de leis e conseguir receber atenção e destaque no momento de expor suas ideias, demonstrando a coerência das correlações entre estas facetas. Os menores coeficientes de correlação das facetas artísticas foram com as facetas Finanças (C) e Altruísmo (S). A esse respeito, vale lembrar que o tipo Artístico é oposto ao Convencional, não apresentando interesses por lidar com dados ou ambientes restritivos (Prediger, 1982), ao mesmo tempo em que indivíduos com interesses nesse tipo têm dificuldade de vinculação com outras pessoas e tendem a ser egocêntricos (Holland, 1985), aspecto que pode justificar a baixa correlação desta faceta com as atividades altruístas.

Em relação às facetas do tipo Social, observa-se que apresentaram correlações positivas entre si e com magnitudes variando de moderadas à forte. As facetas Aconselhamento, Educação, Família e Altruísmo obtiveram correlações de moderadas a fortes com a faceta Organizacional (E). Considerando que nesta faceta (Organizacional) há o interesse pelo planejamento e execução de atividades que visem gerar relações interpessoais positivas, evidencia-se a pertinência destas correlações, uma vez que nas facetas sociais em questão estão presentes habilidades que contribuem para bem-estar coletivo e que são utilizadas e por profissionais do campo organizacional em atividades de treinamento, integração e desenvolvimento. As menores correlações observadas foram entre as facetas Aconselhamento, Vendas (E) e Finanças (C). De acordo com Holland (1975), geralmente as pessoas do tipo Social apresentam pouca habilidade com a matemática, sendo coerente a correlação nula da faceta Aconselhamento com as atividades que envolvem manipulação de números financeiros. Além disso, o tipo Empreendedor valoriza o status, poder e convencimento sobre outras pessoas (Holland, 1985), contrastando com os valores do tipo Social no qual prevalece o interesse por ajudar ao outro e não pela superioridade moral.

As facetas do tipo Empreendedor e do tipo Convencional apresentaram correlações fortes entre si. De modo, mais específico, a faceta Organizacional apresentou correlação nula com Segurança e Proteção (R), aspecto coerente dado que pessoas com interesses empreendedores apresentam aversão por atividades não sociáveis e restritivas. No caso de profissionais da segurança, além da baixa interação social, há uma grande obediência aos graus hierárquicos, aspecto que é oposto ao perfil empreendedor que prefere liderar do que ser liderado (Holland, 1975). As correlações mais baixas das facetas Rotinas e Finanças já foram discutidas nos outros tipos apresentados anteriormente.

3.3 Comparações de médias

Após as análises de correlações entre as facetas e tipos buscou-se explorar possíveis diferenças nas médias dos níveis gerais e de interesses básicos em função das variáveis demográficas. Além disso, foram realizadas comparações de médias em relação aos conceitos secundários de elevação e nitidez (Holland, 1985). Inicialmente foram comparadas as pontuações médias entre os adultos e adolescentes nas facetas e nos tipos de Holland. Os resultados que apresentaram significância estatística são apresentados na Tabela 15.

Os adolescentes apresentaram maiores médias na maioria das facetas e tipos quando comparados com os adultos. De modo predominante, os adolescentes obtiveram maiores pontuações nas facetas realistas e convencionais, bem como nos tipos correspondentes a este conjunto de facetas. Por sua vez, os adultos apresentaram maiores pontuações nas facetas artísticas e no tipo Social. Os tamanhos de efeitos foram em sua maioria pequenos, sendo grandes apenas para as diferenças encontradas nas facetas Manual (R), Tecnologia (R), Vendas (E) e no tipo Realista. Os resultados são concordantes com a meta-análise de Hoff et al. (2017) que ao analisarem mudanças nos interesses na passagem da adolescência para a vida adulta, identificaram que na adolescência os interesses pelos tipos que envolvem o uso de coisas (Realista, Investigativo e Convencional) são maiores, sendo que com a entrada na

vida adulta estes interesses diminuem, aumentando os níveis nos tipos que envolvem pessoas (Artístico, Social e Empreendedor).

Tabela 15.

Comparações de médias entre adultos e adolescentes nas facetas e tipos

	M adultos	M adolescentes	t	d
Manual (R)	7,99	11,66	-11.328**	0.84
Natureza (R)	13,74	15,15	-3.915**	0.29
Tecnologia (R)	9,71	15,43	-13.808**	1.03
Segurança e proteção (R)	8,85	14,94	-16.333**	1.22
Esportes (R)	11,44	14,97	-8.723**	0.65
Ciências naturais (I)	12,13	14,33	-5.432**	0.40
Ciências humanas e sociais (I)	17,50	15,44	5.425**	0.40
Performance (A)	11,52	9,63	5.454**	0.40
Aconselhamento (A)	18,23	15,28	7.813**	0.58
Educação (S)	16,91	12,93	10.509**	0.78
Saúde (S)	13,08	14,66	-3.934**	0.29
Família (S)	19,82	18,53	3.617**	0.27
Liderança (E)	16,51	17,46	-2.775**	0.20
Organizacional (E)	17,01	15,73	3.270**	0.24
Política e Poder (E)	11,73	12,96	-3.203**	0.23
Vendas (E)	11,30	15,23	-11.440**	0.85
Rotinas (C)	8,61	10,57	-7.335**	0.54
Finanças (C)	10,49	13,49	-7.507**	0.56
TIPO R	51,74	72,14	-15.047**	1.12
TIPO S	96,07	89,48	4.412**	0.33
TIPO E	56,55	61,38	-4.137**	0.30
TIPO C	19,09	24,06	-8.467**	0.63

Nota: **p>0,001

De acordo com os autores (Hoff et al., 2017), os níveis de interesses na adolescência apresentam duas tendências: um declínio no início da fase (11 a 14 anos) e um aumento ao final (14 a 18 anos) que atingirá estabilidade na idade adulta. Neste sentido, considerando a diminuição dos interesses no início da adolescência, a avaliação do construto, aliada à exploração das habilidades ainda nos primeiros anos desta fase, podem auxiliar o adolescente no processo de construção da própria carreira e definição dos seus interesses. Outros aspectos do ambiente também devem ser considerados, uma vez que impactam também na hierarquização das preferências (Holland, 1959), tais como a escola, a família, o suporte

social. Assim, ambientes mais diversos em estímulos e possibilidades tendem a auxiliar no desenvolvimento da personalidade vocacional e na definição dos interesses. Na sequência realizou-se a comparação das médias em função da variável sexo, sem divisão de grupos entre adolescentes e adultos. Os resultados com significância estatística são apresentados na Tabela 16.

Tabela 16.

Comparações de médias entre os sexos nas pontuações das facetas e tipos

	M _{feminino}	M _{masculino}	t	d
Manual (R)	7,89	12,62	-15.349**	1.15
Tecnologia (R)	10,04	16,30	-15.380**	1.16
Segurança (R)	10,04	14,75	-11.674**	0.88
Esportes (R)	11,19	16,11	-12.709**	0.95
Ciências humanas e sociais (I)	17,43	15,07	6.214**	0.46
Criação (A)	13,02	12,28	1.924*	0.14
Performance (A)	11,68	8,97	7.916**	0.59
Exibição (A)	13,22	11,99	2.828*	0.21
Aconselhamento (S)	18,41	14,37	11.001**	0.83
Educação (S)	15,83	13,47	5.887	0.44
Saúde (S)	14,49	13,15	3.293*	0.24
Família (S)	20,12	17,38	6.481**	0.48
Altruísmo (S)	19,87	17,05	8.648**	0.65
Religiosidade (S)	9,73	8,95	2.722*	0.20
Liderança (E)	16,64	17,50	-2.483*	0.18
Organizacional (E)	16,81	15,71	2.777*	0.20
Política e poder (E)	11,66	13,34	-4.370**	0.33
Vendas (E)	12,06	15,10	-8.473**	0.63
Finanças (C)	11,08	13,38	-5.625**	0.42
TIPO R	53,62	74,29	-15.124**	1.14
TIPO I	30,80	28,26	3.848**	0.29
TIPO A	37,95	33,24	4.847**	0.36
TIPO S	98,45	84,81	9.474**	0.71
TIPO E	57,17	61,67	-3.814**	0.28
TIPO C	20,66	23,11	-3.986**	0.30

Na comparação das médias em função do sexo, observa-se uma divisão em relação aos perfis de interesse, sendo que homens apresentaram maiores médias no tipo Realista e em todas as suas facetas, bem como nos tipos Empreendedor e Convencional. Em contrapartida, as mulheres apresentaram maiores médias nos tipos Investigativo, Artístico e Social e em

suas respectivas facetas. Em relação ao tamanho do efeito destas diferenças, estes foram grandes nas facetas e tipo Realista, assim como na faceta Aconselhamento indicando de uma possível influência do sexo no endosso das respostas destas categorias.

Estes achados reforçam os apontamentos de Su, Rounds e Armstrong (2009) que por meio de meta-análise constataram que os homens apresentam maiores interesses por atividades do tipo Realista (coisas) enquanto as mulheres tendem a preferir atividades do tipo Social (pessoas). Todavia, as diferenças estas diferenças em função do gênero tendem a diminuir com o avanço da idade (Hoff et al., 2017). Na construção deste instrumento foram seguidas as diretrizes da APA, AERA, NCME (2014) sobre a elaboração de itens que não apresentem viés de gênero, todavia, é necessária a realização de estudos de Funcionamento Diferencial dos Itens (DIF) para verificar se de fato as diferenças encontradas aqui refletem uma variância válida ou se são decorrentes de erros na medida no intuito de não reproduzir as críticas que recaem sobre a teoria e suas medidas em relação ao viés de gênero (Foutch et al., 2014; Gottfredson, 2009).

Na sequência analisou-se diferenças de médias nas facetas e tipos em função da escolaridade. Em virtude do desequilíbrio na distribuição das séries escolares dos adolescentes, esta análise foi realizada apenas com os dados dos adultos. Os participantes foram agrupados em três grupos, sendo: 1- Até o Ensino Médio (incluindo Ensino Fundamental e Médio completo); 2- Ensino Superior e 3- Pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). Os resultados estatisticamente significativos são apresentados na Tabela 17.

Tabela 17.

Análise de variância das pontuações nas facetas e tipos em função da escolaridade dos adultos

Variável	gl	F	p	Escolaridade	Subconjuntos	
					1	2
Aconselhamento (S)	2	5,161	0,00	Ensino Superior	17,02	
				Pós-graduação	17,87	17,87
				Até o Ensino Médio		19,13
Educação (S)	2	14,593	0,00	Até o Ensino Médio	15,50	
				Ensino Superior	16,97	
				Pós-graduação		19,23
Saúde (S)	2	5,189	0,00	Ensino Superior	12,02	
				Pós-graduação	12,37	12,37
				Até o Ensino Médio		14,11
Altruísmo (S)	2	6,714	0,00	Pós-graduação	17,72	
				Ensino Superior	18,31	18,31
				Até o Ensino Médio		19,71
Liderança (E)	2	8,429	0,00	Até o Ensino Médio	15,34	
				Pós-graduação		17,23
				Ensino Superior		17,81
Organizacional (E)	2	6,621	0,00	Até o Ensino Médio	15,88	
				Pós-graduação		17,78
				Ensino Superior		18,18
Política e poder (E)	2	5,461	0,00	Até o Ensino Médio	10,71	
				Pós-graduação		12,47
				Ensino Superior		12,75
Rotinas (C)	2	4,114	0,00	Até o Ensino Médio	8,10	
				Pós-graduação	8,68	8,68
				Ensino Superior		9,43
Finanças (C)	2	9,635	0,00	Até o Ensino Médio	9,52	
				Pós-graduação	10,17	
				Ensino Superior		12,52
Tipo E	2	7,819	0,00	Até o Ensino Médio	52,79	
				Pós-graduação		59,29
				Ensino Superior		60,28
Tipo C	2	9,198	0,00	Até o Ensino Médio	17,62	
				Pós-graduação	18,85	
				Ensino Superior		21,94

Indivíduos com menor nível escolar apresentaram as maiores médias nas facetas Aconselhamento, Saúde e Altruísmo. De tal modo, os dados sugerem que as pessoas com escolaridade até o Ensino Médio preferem atividades que envolvam o cuidado com outras pessoas, ainda que sejam ações de caridade ou voluntárias. Em relação às pessoas com níveis

educacionais mais altos, observa-se a preferência por atividades que envolvem a liderança, gerenciamento e poder e que gerem a sensação de efetividade e retorno financeiro (Holland, 1975). Além disso, o nível instrucional está associado à diferenciação dos interesses, de modo que quanto maior o nível de escolaridade, maior a diferenciação dos interesses (Ambiel & Noronha, 2015), sendo que a menor diferenciação pode tornar-se uma barreira para a continuidade dos estudos e vice-versa. Após a análise de diferenças de médias considerando os tipos e as facetas, buscou-se investigar os níveis dos conceitos secundários de elevação e nitidez de perfil (Holland, 1985), comparando etários e o sexo. Os resultados são apresentados na Tabela 18.

Tabela 18.

Comparações de médias dos níveis de elevação e nitidez na amostra total

	Grupos	M	DP	t	d
Elevação	Adultos	2,71	0,56	-4,800**	0,36
	Adolescentes	2,92	0,59		
Nitidez	Adultos	1,36	0,23	6,567**	0,48
	Adolescentes	1,24	0,26		
Elevação	Feminino	2,79	0,56	-1,422	0,10
	Masculino	2,85	0,61		
Nitidez	Feminino	1,35	0,24	6,772**	0,50
	Masculino	1,22	0,27		

Nota: *p<0,001

Os adultos apresentaram maiores níveis de nitidez em relação aos adolescentes, sendo que estes últimos obtiveram médias mais altas de elevação de perfil. Níveis altos de elevação e baixa nitidez nos interesses dos adolescentes podem estar associados com a falta de experimentação real das atividades de preferência e dificultar a escolha (Holland, 1985), dado que há preferência por todos os tipos de atividade sem diferenciação. Em relação ao sexo, apenas na nitidez de perfil foram encontrados resultados estatisticamente significativos, sendo que mulheres apresentaram maiores médias quando comparadas aos homens. Tal resultado pode estar associado ao fato cultural das mulheres serem submetidas a mais tarefas

e a cobranças desde cedo, fazendo com que desenvolvam mais responsabilidades e consequente clareza acerca das suas escolhas profissionais (Neiva, 2003; Yon, Choi & Goh, 2012).

Em seguida as análises foram realizadas com os grupos etários separados para explorar o impacto das variáveis demográficas nas médias de elevação e nitidez. Em relação aos adultos não houve diferenciações nas médias de nitidez e elevação em função da escolaridade, atuar na área de formação e situação laboral. No que se refere aos adolescentes, não foram encontrados resultados estatisticamente significativos em função da série escolar e as diferenças foram estatisticamente significativas apenas para os níveis de elevação em função da situação laboral ($t = -3,262$; $p = 0,001$) e definição da escolha profissional ($t = -1,891$; $p = 0,05$).

Os adolescentes que estavam inseridos no mercado de trabalho apresentaram maiores médias quando comparados com aqueles que não trabalhavam ($M = 3,00$; $DP = 0,60$; $M = 2,80$; $DP = 0,54$, respectivamente), sendo que o tamanho de efeito foi pequeno ($d = 0,50$). Por sua vez, os participantes que já haviam realizado a escolha profissional obtiveram maiores médias de elevação em relação aos respondentes que ainda não haviam decidido qual profissão seguir após o final do Ensino Médio ($M = 2,96$; $DP = 0,59$; $M = 2,85$; $DP = 0,58$, respectivamente), porém, com tamanho de efeito pequeno ($d = 0,18$).

Estes resultados endossam os apontamentos de Holland (1985) de que as experiências do ambiente impactam nos níveis de elevação e nitidez, que por sua vez facilitam a escolha profissional. Assim, a entrada no mercado de trabalho parece contribuir para que os adolescentes aumentem seus níveis de interesses, fato que pode estar associado com a possibilidade de exploração de novos repertórios comportamentais diferentes dos oferecidos na família ou escola. Importante destacar que o trabalho só é benéfico aos adolescentes quando ocorre em situações adequadas, respeitando a faixa etária, caso contrário pode

constituir-se como uma fonte de sofrimento e dificultar as possibilidades de escolha profissional (Amazarray, Thomé, Souza, Poletto & Koller, 2009). Neste sentido, os adolescentes participantes desta pesquisa eram usuários de uma instituição de formação para o mercado de trabalho, atuando em serviços de aprendizagem adequados do ponto de vista legal para a faixa etária.

Considerando os resultados obtidos neste estudo algumas reflexões podem ser realizadas. No que se refere às estruturas fatoriais foi possível verificar a adequação das facetas para os tipos para os quais foram propostas. O agrupamento da faceta Mecânica e Construção com a faceta Manual, a exclusão da faceta Curiosidade Investigativa e a subdivisão das facetas Altruísmo e Religiosidade dão indicativos das especificidades dos interesses quando abordados no contexto brasileiro. De acordo com Wille et al. (2015) estudos que visem propor facetas para avaliação dos tipos de Holland devem revisar suas estruturas exaustivamente no intuito de adequá-las ao contexto social e cultural na qual serão utilizadas. Neste sentido, acredita-se que as facetas resultantes após o Estudo II apresentam evidências empíricas iniciais de validade para o contexto brasileiro, permitindo mensurar os níveis básicos de interesses e seus respectivos tipos.

Em relação às propriedades psicométricas, os itens apresentaram uma distribuição adequada na análise fatorial exploratória, bem como evidências de consistência interna satisfatórias. Foram encontrados índices adequados de precisão (Murphy & Davidsholder, 1988), seja na avaliação por meio do alfa de Cronbach como por meio do ômega de McDonald. O instrumento apresentou consistência nas relações entre facetas e tipos e entre as próprias facetas, demonstrando adequação em relação aos pressupostos da Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho (Holland, 1975; 1985).

Além disso, ao especificar os resultados da medida a partir de variáveis externas (diferenças de médias em função das variáveis demográficas), o instrumento foi sensível para

captar diferenças já consolidadas na literatura, como diferenças em tipos de interesses e seus níveis de elevação e nitidez em função do sexo (Su et al., 2009), grupos etários (Hoff et al., 2017), escolaridade (Ambiel & Noronha, 2015) e situação laboral (Holland, 1985). As discussões acerca das contribuições e limitações serão apresentadas na próxima seção desta tese juntamente com a integração dos resultados do Estudo I.

4 DISCUSSÃO GERAL DA TESE

Este estudo ocorreu a partir da verificação de críticas em relação ao modelo de Holland acerca da sua limitação para compreensão dos interesses profissionais no atual cenário do trabalho (Bullock et al., 2019; Burns, 2013; Liao et al., 2008; Tiedman & Tiedman, 1985). Conforme defendido por autores da área (Duarte, 2013; Savickas, 2011), o campo da Orientação Profissional e de Carreira precisa atualizar seus referenciais, métodos e instrumentos no intuito de se adequar ao momento histórico e seus impactos no desenvolvimento de carreira. Como uma das possibilidades de contribuição para estes avanços, os interesses básicos foram identificados alternativa para suprir as limitações dos seis tipos vocacionais de Holland e vêm apresentando evidências de validade para a mensuração de interesses no cenário internacional (Dingenmanse et al., 2007; Liao et al., 2008; Wille et al., 2015).

Assim, para iniciar a discussão sobre a aplicabilidade deste nível de interesses no cenário brasileiro, o objetivo geral desta pesquisa foi ampliar o modelo de compreensão dos interesses básicos por meio da elaboração de facetas para as tipologias de Holland e do desenvolvimento de um instrumento de medida. A pesquisa foi dividida em dois estudos, sendo que o Estudo I teve por objetivo elaborar as facetas e suas definições, construir os itens da escala e buscar evidências de validade baseadas no conteúdo por meio da análise de juízes das facetas e dos itens e da realização do estudo-piloto. Por sua vez, o Estudo II teve como objetivo buscar evidências de validade baseadas na estrutura interna sendo realizada análise fatorial exploratório, verificação de índices de precisão, relações entre facetas e tipos e possíveis diferenças de médias em função das variáveis demográficas.

No que se refere ao processo de construção do instrumento e evidências de validade baseadas no conteúdo, cabe ressaltar que nesta etapa foi realizado um procedimento que

reforça o caráter inovador desta pesquisa: a elaboração das facetas e análise de pertinência do ponto de vista teórico e cultural. Em geral, estudos de construção de instrumento se iniciam com a definição operacional do construto (APA, AERA, NCME, 2014), sendo que no caso de instrumentos de interesses no modelo de Holland são utilizadas apenas as definições dos seis tipos (Holland, 1985). No presente estudo, a partir das investigações prévias em outros países (Dingemanse et al., 2007; Liao et al., 2008; Wille et al., 2015), foram elaboradas 23 facetas que representassem as especificidades dos tipos de Holland para o contexto brasileiro, as quais receberam suporte por parte dos juízes (orientadores profissionais) acerca da adequação cultural e da aplicabilidade para intervenções em Orientação Profissional e de Carreira. Neste sentido, as facetas elaboradas contemplam as demandas locais ao mesmo tempo em que dialogam com propostas anteriores, permitindo comparações transculturais e avanços na construção de conhecimento sobre os interesses básicos.

A seleção de itens ocorreu a partir de uma plataforma de domínio público como a *Interest Item Pool* (IIP), aspecto que permite também comparações entre estudos realizados em diferentes contextos, dado que estes itens costumam ser utilizados por pesquisadores da área de Orientação Profissional e de Carreira. Ainda que a maior parte dos itens seja oriunda do IIP, também foram considerados aspectos locais com a elaboração de itens a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A análise dos juízes dos itens endossou a pertinência dos itens para o contexto brasileiro, bem como adequação de linguagem e teórica, fornecendo evidências de validade iniciais para o instrumento (APA, AERA, NCME, 2014).

No estudo piloto com a população-alvo, optou-se por verificar a compreensão apenas com os participantes de menor escolaridade (adolescentes) partindo do pressuposto de que participantes mais velhos e com graus mais altos de instrução apresentariam níveis mais altos de compreensão. Nesta etapa foram selecionados os itens que não apresentaram dificuldade de compreensão e foram analisadas a clareza das instruções de aplicação e a facilidade no uso

da chave de resposta. A realização deste procedimento com um dos públicos além de reforçar a adequação de linguagem do instrumento, contribuiu para evitar problemas no decorrer dos outros estudos, uma vez que não houve registros no Estudo II – seja com adolescentes ou adultos – de dificuldades em responder a escala a partir da chave de resposta escolhida ou em função de palavras desconhecidas ou itens idênticos. Assim, em relação ao Estudo I, a participação de diferentes públicos com qualificações e objetivos de avaliação distintos, possibilitou a minimização de erros na medida por questões teóricas, práticas, culturais e de semântica.

No estudo de evidências de validade baseadas na estrutura interna foi possível contemplar dois grupos com características distintas em relação às experiências de carreira. Neste sentido, o fato da amostra ter sido composta por adolescentes e adultos permitirá que aumente o alcance de públicos na utilização do instrumento, não ficando restrito apenas ao contexto da primeira escolha de adolescentes ou com foco exclusivo nas questões laborais de adultos. Além disso, permitirá investigações sobre diferenças no desenvolvimento e manutenção de interesses em diferentes grupos (Hoff et al., 2017). Todavia, é importante ressaltar que a amostra não foi representativa da realidade brasileira, estando restrita a adolescentes de uma única cidade e estado, todos estudantes de escola pública, e de adultos em sua maioria da região sudeste.

No que se refere à estrutura interna do instrumento, foram obtidos arranjos fatoriais individuais que demonstram a adequação das facetas aos tipos correspondentes (Holland, 1975). A expectativa teórica inicial era que as estruturas fatoriais indicassem a existência de 23 facetas, todavia os dados empíricos conduziram à junção das facetas Mecânica e Construção com a faceta Manual no tipo Realista, a exclusão da faceta Curiosidade Investigativa (tipo Investigativo) e a divisão em duas facetas a partir do fator Altruísmo e Religiosidade, chegando-se a uma versão de 22 facetas. De modo geral, as modificações na

composição das facetas mantiveram-se próximas das hipóteses que nortearam suas elaborações no processo de construção do instrumento, reforçando a adequação deste nível de medida para o contexto brasileiro.

Além de estruturas bem definidas, foram obtidos índices de consistência interna adequados para todas as facetas e tipos. Ao comparar os coeficientes alfa de Cronbach com os encontrados por Wille et al. (2015) verifica-se que na presente pesquisa os valores foram superiores nas 15 facetas em comum entre os dois estudos. Destaca-se ainda que os valores de precisão foram excelentes inclusive para o tipo Convencional que tradicionalmente apresenta os menores índices de consistência interna em relação aos demais tipos (Barros & Ambiel, 2017). Neste sentido, a subdivisão do tipo Convencional em duas facetas, contemplando uma gama maior de atividades, pode ter auxiliado na diminuição da deseabilidade social do tipo e contribuído para melhores índices de precisão.

Apesar da adequação fatorial encontrada em todos os tipos separadamente, ao realizar a análise fatorial do conjunto de facetas, o modelo hexagonal (Holland, 1985) não se replicou, divergindo dos estudos que indicam a replicação do modelo em diversos contextos e público (Bullock et al., 2009; Foutch et al., 2014). Estes resultados levantam hipóteses que demandam de maiores investigações. A primeira hipótese é de que as facetas representem mais as características propostas por Holland (1975; 1985) acerca dos pareamentos de tipos (RIA, SEC, IAS, ECR, por exemplo) do que as características de um perfil dominante. Uma segunda hipótese é a de que o modelo de seis fatores não é o mais adequado para explicar o conjunto de facetas, haja vista que foram formados dois fatores a partir das facetas do tipo Social e houve o agrupamento das facetas dos tipos Empreendedor e Convencional.

Se por um lado os resultados decorrentes da análise fatorial exploratória das facetas em relação aos tipos colocam em dúvida a replicação do modelo, as análises de correlações entre facetas e tipos e entre as próprias facetas demonstram consistência e geram evidências

sobre a pertinência teórica dos níveis de interesses básicos em relação aos domínios. Foram observadas correlações mais fortes entre as facetas e os tipos para as quais foram elaboradas, assim como entre as facetas do mesmo tipo, endossando que as características comuns dos interesses básicos com o seu domínio específico e as características de personalidade vocacional continuam de acordo com os pressupostos da teoria (Holland, 1975).

Ainda que estas questões precisem ser mais investigadas, a subdivisão dos tipos em unidades menores poderá contribuir para informações mais detalhadas em avaliações de interesses profissionais em processos de Orientação de Carreira (Tracey & Rounds, 1995). Assim, por exemplo, se anteriormente uma pessoa ao responder um instrumento de interesses no modelo de Holland apresentava altas pontuações em Realista, as interpretações seriam mais focadas nas características gerais do tipo, demandando maior tempo de investigação sobre quais aspectos realistas de fato eram mais pertinentes para a pessoa. A partir da avaliação dos interesses básicos, acredita-se que será possível identificar o perfil dominante e complementar o processo avaliativo com a identificação de qual nível sobressai dentro do tipo. Frente a isso, tornam-se necessários estudos interventivos nos quais sejam possíveis analisar a validade consequencial do instrumento (Messick, 1998) e a pertinência de todas as facetas em processos de Orientação Profissional e de Carreira.

Na análise de diferenças de médias em função das variáveis demográficas, foram observados resultados que reforçam a consistência do instrumento e sua sensibilidade na mensuração do construto. Os escores no instrumento foram coerentes com a literatura da área identificando resultados já consolidadas como a diferenças entre homens e mulheres na preferência por atividades que envolvam coisas ou pessoas (Su et al., 2009), maior elevação de interesses durante a adolescência em detrimento de maior nitidez na idade adulta (Hoff et al., 2017) e aumento da nitidez conforme aumenta o nível escolar (Ambiel & Noronha, 2015). Em nível prático, estes dados reforçam a importância das intervenções em Orientação

Profissional e de Carreira para a melhor definição dos interesses no período da adolescência (aumentar a nitidez), ampliação de possibilidades de exploração dos interesses na vida adulta (aumentar a elevação) e a importância do acesso à educação na construção da carreira.

Por fim, retomando o objetivo geral desta pesquisa, acredita-se que os resultados apresentados dão evidências para a proposta de ampliação do modelo de Holland por meio do desenvolvimento das facetas de interesses básicos. Assim, os níveis de avaliação aqui propostos podem contribuir para o entendimento dos interesses profissionais em consonância com as modificações sociais no campo do trabalho (Bullock et al., 2019; Burns, 2013; Liao et al., 2008; Tiedman & Tiedman, 1985) ao mesmo tempo em que se embasa e amplia um modelo teórico largamente utilizado e com sólidas evidências de sua funcionalidade (Foutch et al., 2014; Zickar & Min, 2019).

Em última instância, os achados desta pesquisa e dos outros estudos de avaliação de interesses básicos (Dingenmanse et al., 2007; Liao et al., 2008; Wille et al., 2015) podem ser o ponto de partida para responder a pergunta de Holland (1985, p. 201, tradução nossa): “Os tipos produzem tipos?”. Ainda que até o momento o modelo de seis tipos de interesses continue sendo considerado adequado, as evidências encontradas sugerem que se os tipos não produzem tipos, ao menos são constituídos por elementos específicos capazes de diferenciar mais adequadamente as pessoas em relações às características de um mesmo tipo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da necessidade de atualização dos referenciais, métodos e instrumentos no campo da Orientação Profissional e de Carreira (Duarte, 2013) e das críticas às limitações da Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalho (Holland, 1985) em relação a sua aplicabilidade para os cenários atuais do trabalho (Bullock et al., 2019; Burns, 2013; Liao et al., 2008), esta pesquisa teve por objetivo geral ampliar o modelo de compreensão dos interesses básicos por meio da elaboração de facetas para os tipos de Holland, bem como elaborar um instrumento de medida para o construto. De modo geral, verificou-se a adequação das facetas propostas para o contexto brasileiro, sendo que estas também apresentaram pertinência em relação aos tipos de Holland. Além disso, a presente pesquisa resultou no desenvolvimento de um instrumento de avaliação de interesses básicos com evidências de validade iniciais acerca da sua funcionalidade.

Como desdobramentos desta pesquisa, foram elaboradas 22 facetas de interesses para os tipos de Holland, agrupando características específicas dos tipos. Espera-se que estas facetas contribuam para as intervenções da área de Orientação Profissional e de Carreira, auxiliando os indivíduos na exploração dos seus interesses e na construção da trajetória profissional. Além das contribuições para a medida dos níveis básicos de interesses, acredita-se que os resultados desta pesquisa contribuirão para o avanço teórico ao iniciar as discussões sobre o tema no contexto brasileiro e a possibilidade de interlocução com outras pesquisas internacionais sobre o desenvolvimento de facetas para os seis tipos de personalidade vocacional de modo a impulsionar o desenvolvimento do conhecimento (Dingenmanse et al., 2007; Liao et al., 2008; Wille et al., 2015).

Cabe destacar que neste estudo as facetas foram mais específicas e completas do que as propostas anteriores (Dingenmanse et al., 2007; Wille et al., 2015). A versão elaborada

para o contexto brasileiro resultou em um conjunto de facetas que subdividem os tipos em unidades menores, permitindo mensurar o fator geral e se chegar a um resultado mais apurado em relação às características predominantes dentro do próprio tipo. Além disso, buscou-se realizar melhores definições conceituais para as facetas, avançando as definições de Wille et al. (2015), de modo a facilitar o entendimento e utilização, bem como, adequá-las às carreiras do contexto brasileiro.

Os achados desta pesquisa demandam de maiores investigações de modo a gerar maiores evidências de validade para as facetas e para que sejam superadas limitações encontradas no desenvolvimento deste estudo. Em primeiro lugar é preciso reforçar o uso de uma amostra de conveniência, demandando que sejam realizadas pesquisas com uma população mais ampla. Sugere-se estudos com adolescentes de escolas públicas e privadas para verificar se o tipo de escola impacta nos níveis de interesses, além de maior equilíbrio em relação as séries escolares e regiões do Brasil. De modo similar, é necessário que sejam conduzidos estudos com adultos com maior diversidade regional, situação laboral e níveis educacionais.

Como agenda de pesquisa futura sugere-se a realização de estudos de evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis, tais como aspectos de personalidade. Além disso, seria importante buscar evidências de validade convergente relacionando a Escala de Interesses Básicos com outros instrumentos de interesses embasados no modelo do Holland e em outras perspectivas teóricas. Tal aspecto permitiria aprofundar as hipóteses levantadas sobre as relações das facetas com os tipos de Holland e da aplicabilidade dos seis domínios em relação aos níveis específicos. Do ponto de vista da estrutura do instrumento, seria importante o desenvolvimento de novos itens para as faceta Religiosidade no intuito de equilibrar a quantidade de itens entre as facetas, assim como, a análise de funcionamento diferencial dos itens em função de variáveis demográficas como sexo e escolaridade.

Referências

- Amazarray, M. R., Thomé, L. D., Souza, A. P. L., Poletto, M., & Koller, S. H. (2009). Aprendiz versus trabalhador: Adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 329-338. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a06v25n3>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, Joint Committee on Standards for Educational, Psychological Testing (US), & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- Ambiel, R. A. M., Campos, M. I., & Campos, P. P. T. V. Z. (2017). Análise da produção científica brasileira em Orientação Profissional: um convite a novos rumos. *Psico-USF*, 22(1), 133-145. doi: 10.1590/1413-82712017220112
- Ambiel, R. A. M., Lamas, K. C. A, & Melo-Silva, L. L. (2016). Avaliação dos Interesses Profissionais no Brasil: revisão da produção científica. *Avaliação Psicológica*, 15(n. esp), 1-9. doi: 10.15689/ap.2016.15ee.01
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Level of Differentiation of Vocational Interests Profiles: Comparative Study by Age and Schooling in a Brazilian Sample. *Paidéia*, 25(60), 49-56. doi: 10.1590/1982-43272560201507
- Andrade, J. M. (2008). *Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil*. 2008. 169 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília.
- Angelini, A. L. (1984). *Inventário de Interesses*. México: Trilhas.
- Angelini, A. L., Proença, M. R. S., & Guareschi, N. M. F., & Tavares, M. (2012). Conselho Federal de Psicologia - Entrevista com o Psicólogo Arrigo Leonardo

- Angelini. *Psicologia Ciência e Profissão*, 32, 318-327. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2820/282024795021>
- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81), 39-53. doi: 10.1590/S0103-40142014000200004
- Athanasou, J. A., & Van Esbroeck, R. (2007). Multilateral perspectives on vocational interests. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 1-3. doi: 10.1007/s10775-007-9112-x
- Barros, L. O., & Ambiel, R. A. M. (2017). Quando pintar quadros não é só atividade artística: Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais. *Avaliação Psicológica*, 17(1), 59-68. doi: 10.15689/ap.2017.1701.07.13243
- Bernardelli, L. V., & Michellon, E. (2018). O Impacto da Religião no Crescimento Econômico: Uma Análise Empírica para o Brasil em 1991, 2000 e 2010. *Estudos Econômicos*, 48(3), 485-523. doi: 10.1590/0101-416148351be
- Bullock, E. E., Andrews, L., Braud, J., & Reardon, R. C. (2009). Holland's theory in an international context: Applicability of RIASEC structure and assessments. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(4), 29-58. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/02c3/19f41eb88e30ed409fcf3dfa23eb128a9051.pdf>
- Burns, E. (2013). Re-imagining career transition: What help from typologies? *Journal of Sociology*, 51(4), 933-949. doi:10.1177/1440783313486191
- Cardoso, P., Duarte, M. E., & Sousa, A. (2016). Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: contributos para a justiça social. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 257-266. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2030/203051246013.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Cole, N. S., Whitney, D. R., & Holland, J. L. (1971). A spatial configuration of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, *1*(1), 1-9. doi: 10.1016/0001-8791(71)90002-9
- Creager, M. F. S. (2011). Practice and Research in Career Counseling and Development-2010. *The Career Development Quarterly*, *59*(6), 482-527. doi: 10.1037/0021-9010.69.3.390
- Claessens, S., & Van Horen, N. (2015). The impact of the global financial crisis on banking globalization. *IMF Economic Review*, *63*(4), 868-918. doi: 10.1057/imfer.2015.38
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155-159. doi: 10.1037/0033-2909.112.1.155
- Damásio, B. F., & Dutra, D. F. (2017). Análise fatorial exploratória: um tutorial com o software Factor. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (orgs). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos*. São Paulo: Vetor.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). *Estatística sem matemática para psicologia*. (5 Ed). Porto Alegre: Penso.
- DeVellis R. F. (2003) Scale development: theory and applications. 2nd Ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Donadio, Marcela. (2016). Atlas comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe: edición 2016. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RESDAL.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *10*(2) 5-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2030/203014923003.pdf>
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *14*(2), 155-165. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2030/203030931002.pdf>

- Dingemans, S. A., Van Amstel, B., De Fruyt, F., & Wille, B. (2007). *Loopbaan Inzicht Vragenlijst. Handleiding* [Career Insight Questionnaire. Manual]. Amsterdam: Harcourt Assessment.
- Fachel, J. M. G. (1990). Heywood cases in unrestricted factor analysis. *Cadernos de matemática e estatística*, *A(12)*, 1-22. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/173976/000054355.pdf?sequence=1>
- Figueiredo-Filho, D. B., & Silva-Júnior, J. A. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, *16(1)*, 160-185. doi: 10.1590/S0104-62762010000100007
- 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. doi: 10.1177/1069072713492947
- Friel, C. M. (2008). *Notes on Factor Analysis*. Sam Houston State University; Criminal Justice Centre.
- Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, *109*, 309-324. doi: 10.1037/0033-2909.109.2.309
- Gottfredson, G. D. (2009). John L. Holland (1919–2008). *American Psychologist*, *64(6)*, 561. doi:10.1037/a0016602
- Gouveia, V. V., & Meira, M., & Gusmão, E. E. S. & Souza Filho, M. L., & Souza, L. E. C. (2008). Valores humanos e interesses vocacionais: um estudo correlacional. *Psicologia em Estudo*, *13(3)*, 603-611. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2871/287122110022.pdf>
- Guichard, J. (2001). *Psicologia da Orientação*. Instituto Piaget: Lisboa.

- Hair, J. J. F., 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. doi: 10.1177/0011000011423553
- Harrington, T., & Long, J. (2013). The History of Interest Inventories and Career Assessments in Career Counseling. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 83–92. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00039.x
- Hell, B., & Päßler, K. (2011). Are occupational interests hormonally influenced? The 2D:4D-interest nexus. *Personality and Individual Differences*, 51, 376-380. doi: 10.1016/j.paid.2010.05.033
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contribuciones al análisis estadístico*. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes/IESINFO.
- Hoff, K. A., Briley, D. A., Wee, C. J., & Rounds, J. (2018). Normative Changes in Interests from Adolescence to Adulthood: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 1, 1-87. doi: 10.1037/bul0000140
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychological*, 6(1), 35-45. doi: 10.1037/h0040767
- Holland, J. L. (1966/1975). *Técnica de la elección vocacional: Tipos de personalidad y modelos ambientales* (F. P. López, Trad.). México, D.F: Trillas.
- Holland, J. L. (1996). *The Occupations Finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1974). Vocational guidance for everyone. *Educational Researcher*, 3(1), 9-15. doi: 10.3102/0013189X003001009
- Holland, J. L. (1977). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. California: Consulting Psychologist Press.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A.B. (1994). *SDS - Busca Auto Dirigida*. Lutz: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Whitney, D. R., Cole, N. S., & Richards, J. M. (1969). *An empirical occupational classification derived from a theory os personality and intended for a practice and research*. ACT Research Reports nº 29. Iowa: The American College Testing Program.
- Hurtado Rúa, S. M., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). *Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types*. *Journal of Career Assessment*. doi:10.1177/1069072718780447
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2015). Perfil dos Estados e dos Municípios Brasileiros 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Recuperado de <http://www.ibge.gov.br/biblioteca/visualizacao/livros/liv94541.pdf>
- Ion, A., Nye, C. D., & Iliescu, D. (2017). Age and Gender Differences in the Variability of Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, 1-17. doi: 1069072717748646.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The "Big Five" Inventory & Versions 4a and 54*. Berkeley, University of California. Institute of Personality and Social Research.
- Kennelly, E., Sargent, A., & Reardon, R. (2018). *RIASEC Literature from 1953-2016: Bibliographic References to Holland's Theory, Research, and Applications*. Technical Report No. 58). Recuperado de <https://www.career.fsu.edu/sites/g/files/upcbnu746/files/TR-%2058.pdf>

- Lamas, K. C. A. (2017). Conceito e relevância dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira: estudo teórico. *Temas em Psicologia*, 25(2), 703-717. doi: 10.9788/TP2017.2-16Pt
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 159-174. doi: 10.2307/2529310
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva Social Cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4(1), 1-22. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/596>
- Liao, 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. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.002
- Messick, S. (1998). Test validity: A matter of consequence. *Social Indicators Research* 45(3), 35-44. doi: 10.1023/A:1006964925094
- Meegan, R., Kennett, P., Jones, G., & Croft, J. (2014). Global economic crisis, austerity and neoliberal urban governance in England. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 7(1), 137-153. doi: 10.1093/cjres/rst033
- Miller-Tiedeman, A., & Tiedeman, D. V. (1985). Educating to advance the human career during the 1980s and beyond. *Vocational Guidance Quarterly*, 34, 15-30. doi:10.1002/j.2164-585X.1985.tb01098.x
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1988). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

- Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180. doi: 10.1177/1069072706298018
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 57(1), 11. doi: 10.1037/a0018213
- Neiva, K. M. C. (2003). A maturidade para a escolha profissional: uma comparação entre alunos do ensino médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2) 97-103. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v4n1-2/v4n1-2a09.pdf>
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 14(1), 15-22. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pee/v14n1/v14n1a02>
- Noronha, A. P. P., Ventura, C. D., Cecilio-Fernandes, D., Nery, J. C. S., Bueno, J. M. P., Luca, L., ... Silva, M. A. P. (2014). Análise de Produções da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Psico*, 45(1), 26-34. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/12416/0>
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent metaanalytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98(2017), 138–151. doi: 10.1016/j.jvb.2016.11.002
- Parsons, F. (1909/2005). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206–213. Recuperado de <http://mpet.ifam.edu.br/wp-content/uploads/2017/12/Principios-de-elaboracao-de-escalas-psicologicas.pdf>

- Pereira, F. N., & Garcia, A. (2007). Amizade e escolha profissional: influência ou cooperação?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 71-86. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203016904006.pdf>
- Pessanha, E. G. F., Artur, K. (2013). Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. *Ciência e saúde coletiva*, 18(6), 1569-1580. doi: 10.1590/S1413-81232013001400009.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 259–287. doi: 10.1016/0001-8791(82)90036-7
- Prediger, D. J., & Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40 (2), 111–128. doi: 10.1016/0001-8791(92)90060-D
- Primi, R., Mansão, C. M., Muniz, M., & Nunes, M. D. O. (2010). *SDS: Questionário de Busca Autodirigida: Manual técnico da versão brasileira*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado [Careers: A new social constructionist view for a flexible world]*. Curitiba: Juruá.
- 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. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2030/203016904002/>

- Rocha, F. R. F., & Macário, E. (2016). Padrão atual de acumulação de capital, mundo do trabalho e reestruturação da previdência social no Brasil. *Revista Katálysis*, 18(2), 191-201. doi: 10.1590/1414-49802015180200006
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 98-103. doi: 10.1177/0963721414522812
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 875-890. doi: 10.1037/0021-9010.78.6.875
- Sackett, P. R., Lievens, F., Van Iddekinge, C. H., & Kuncel, N. R. (2017). Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 254. doi: 10.1037/apl0000151
- Savickas, M. L. (1995). Examining the personal meaning of inventoried interests during career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 188-201. doi: 10.1177/106907279500300206
- Savickas, M. L. (1999). The Psychology of Interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement and counseling use* (pp. 19-56). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. Em S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Ten Ideas that Changed Career Development. In M. L. Savickas (Ed.), *Ten Ideas that Changed Career Development* (pp. 1-3). Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2015). The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale. *Vocopher*.

- 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. doi:
 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Smith, A. (2010). *The theory of moral sentiments*. Penguin Classics.
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista
 Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 1-11. Recuperado de
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v4n1-2/v4n1-2a02.pdf>
- 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. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/2030/203016895004.pdf>
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person–environment congruence and
 Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*,
 57(2), 137-187. doi: 10.1006/jvbe.2000.1771
- Stoll, G., & Trautwein, U. (2017). *Vocational interests as personality traits. Personality
 Development Across the Lifespan*, 401–417. doi:10.1016/b978-0-12-804674-6.00025-
 9
- 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.
 doi: 10.1037/a0017364
- .Super, D. E. (1954). The measurement of interests. *Journal of Counseling Psychology*, 1(3),
 168- 172. doi:10.1037/h0059084
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.

- Super, D. E. (1973). The work values inventory. In D. G. Zytowski (Ed.), *Contemporary approaches to interest measurement* (pp.189-205). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1954). *Vocational development: a framework for research*. New York: Columbia University.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown. D & Brooks, L. (Orgs.), *Career choice and development* (3^a ed., p.121-178). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: a metaanalysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859-884. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017364>
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits. *Journal of personality and social psychology*, 113(1), 167. doi: 10.1037/pspp0000117
- Strong, E. K. (1943). *Vocational interests of men and women*. London: Stanford University Press.
- Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative Contributions of Congruence and Personality Dimensions to Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 482-491. doi: 10.1006/jvbe.1996.1546
- Tracey, T. J. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 113-172. doi: 10.1006/jvbe.2001.1817

- Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1996a). Contributions of the spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1), 85–95. doi: 10.1006/jvbe.1996.0009
- Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1996b). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1), 3–41. doi: 10.1006/jvbe.1996.0002
- Tracey, T. J., & Rounds, J. (1995). The arbitrary nature of Holland's RIASEC types: Concentric circles as a structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 431–439. doi: 10.1037/0022-0167.42.4.431
- Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113(2), 229–246. doi: 10.1037/0033-2909.113.2.229
- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The Relation between Interest Congruence and Satisfaction: A Metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 253–264. doi: 10.1006/jvbe.1993.1018
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702
- Zickar, M. J., & Min, H. (2019). A history of vocational interest measurement. In, C. D. Nye, & J. Rounds. (Eds.). (2019). *Vocational Interests in the Workplace: Rethinking Behavior at Work*. Routledge.
- Warlick, C. A., Ingram, P. B., Multon, K. D., & Vuyk, M. A. (2016). *Profiling Religious Fundamentalism's Associations With Vocational Interests*. *Journal of Career Development*, 44(3), 266–279. doi:10.1177/0894845316647514
- Weber, M. (2013). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Martin Claret

- Weinrach, S. G. (1980). Have Hexagon Will Travel: An Interview With John Holland. *The Personnel and Guidance Journal*, 58(6), 406–414. doi:10.1002/j.2164-4918.1980.tb00420.x
- Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between Big Five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 262. doi: 10.1037/a0034917
- Wille, B., De Fruyt, F., Dingemanse, S. A., & Vergauwe, J. (2015). A closer look at the psychological diversity within Holland interest types: Construct validation of the Career Insight Questionnaire. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67(3), 234. doi: 10.1037/cpb0000041
- Yon, K., Choi, W., & Goh, M. (2012). Career Maturity Growth Curve and Sex-Role Stereotypes of Korean Adolescents. *Journal of Career Development*, 40(3) 203-222. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845312445515>

Anexos

Anexo 1- Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa

	UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO-SP	
PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP		
DADOS DO PROJETO DE PESQUISA		
Título da Pesquisa: Escala de Interesses Básicos: construção e estudos psicométricos		
Pesquisador: Leonardo de Oliveira Barros		
Área Temática:		
Versão: 1		
CAAE: 80598017.0.0000.5514		
Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP		
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio		
DADOS DO PARECER		
Número do Parecer: 2.440.324		
Apresentação do Projeto:		
O projeto encontra-se adequadamente apresentado, com formato e tópicos dentro do que é esperado, incluindo Introdução, objetivo claro, Método e suas subdivisões relevantes.		
Objetivo da Pesquisa:		
O estudo tem como objetivo construir um instrumento de avaliação dos interesses profissionais básicos e realizar estudos de propriedades psicométricas. O objetivo do estudo é claro e encontra-se condizente com o delineamento proposto.		
Avaliação dos Riscos e Benefícios:		
Considerando a natureza do projeto, e a aplicação de métodos avaliativos não intrusivos, não são esperados riscos maiores do que os riscos cotidianos. Os benefícios se dão no campo científico, de modo que a pesquisa fornecerá novas evidências para a área.		
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:		
A pesquisa trata do desenvolvimento de uma ferramenta avaliativa para acessar interesses profissionais. O delineamento é correlacional, e serão participantes 2440 participantes, entre menores e maiores de idade, de modo que alguns deles responderão a instrumentos questionário de Identificação, EIB, BFI e GDS.		
Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:		
Os termos estão adequadamente e suficientemente apresentados.		
<p>Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218 CEP: 12.915-900 Bairro: JARDIM SAO JOSE UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br</p>		



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 2.440.324

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas inadequações. Isto é, não foram observados óbices éticos.

Considerações Finais a critério do CEP:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas inadequações. Isto é, não foram observados óbices éticos. APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 14/12/2017, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA. APÓS A CONCLUSÃO DO PROJETO É OBRIGATÓRIO O ENVIO DO RELATÓRIO FINAL PARA ENCERRAMENTO DO PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1042122.pdf	28/11/2017 14:14:35		Acelto
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Leonardo_de_Oliveira_B Barros.pdf	28/11/2017 14:12:12	Leonardo de Oliveira Barros	Acelto
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_autorizacao_comite.pdf	27/11/2017 19:54:24	Leonardo de Oliveira Barros	Acelto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_doutorado_versao_comite25112017.pdf	27/11/2017 16:25:07	Leonardo de Oliveira Barros	Acelto
Cronograma	Cronograma_execucao.pdf	27/11/2017 16:24:35	Leonardo de Oliveira Barros	Acelto
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_e_TALE_estudoI_estudoII_estudoIII.pdf	27/11/2017 16:23:44	Leonardo de Oliveira Barros	Acelto

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: SÃO FRANCISCO DE ASSIS 218
Bairro: JARDIM SÃO JOSÉ CEP: 12.916-900
UF: SP Município: BIRAGANÇA PALLISTA
Telefone: (11)2454-8281 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@esofrancisco.edu.br

1- FACETA REALISTA: MANUAL

Agrupa pessoas com preferência por tarefas fisicamente exaustivas que demandam o uso de força muscular e habilidades manuais. A realização de trabalhos nesta faceta envolvem atividades físicas rotineiramente.

Avalie:

1- Esta faceta está associada ao tipo Realista? () Sim () Não

2- Esta faceta seria útil em um processo de Orientação de Carreira () Sim () Não

3- Há necessidade de expandir esta definição? () Sim () Não

4- Comentários sobre a faceta Realista Manual:

2- FACETA REALISTA: MECÂNICA E CONSTRUÇÃO

Agrupa pessoas com preferência por trabalhar ou reparar máquinas e ferramentas, fascinação por máquinas pesadas e projetos de construção grandes e ousados. Envolve a construção, reparação, uso de ferramentas e materiais.

Avalie:

1- Esta faceta está associada ao tipo Realista? () Sim () Não

2- Esta faceta seria útil em um processo de Orientação de Carreira () Sim () Não

3- Há necessidade de expandir esta definição? () Sim () Não

4- Comentários sobre a faceta Realista Manual:

Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para juízes das facetas (1ª via)

Ao clicar em concordo dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa "INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND", sob a responsabilidade do pesquisador Leonardo de Oliveira Barros, aluno de doutorado do Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

Concordando com este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é construir a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe preenchendo um questionário de identificação e o formulário de avaliação de facetas com duração estimada de 30 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, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga.

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, Leonardo de Oliveira Barros pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

Anexo 4- Protocolo de Avaliação de Itens

Nome:

Área de pesquisa:

Instruções: Você está sendo convidado a avaliar os itens construídos para o instrumento que avaliará os tipos de Holland e suas facetas. Sua tarefa é ler os itens e responder três perguntas (O item pertence ao tipo? A linguagem está clara? É uma atividade aplicável ao contexto brasileiro?). Para cada pergunta pontue 1 (UM) caso a resposta seja SIM e 0 (ZERO) caso a resposta seja NÃO. Caso queira fazer comentários sobre o item utilize a coluna logo após a terceira pergunta. Abaixo há as definições de cada tipo de Holland para que consulte sempre que necessário. Os itens de cada tipo estão organizados por abas.

EXEMPLO DE PROTOCOLO COM BASE NO TIPO INVESTIGATIVO

Definição de Holland: 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, respeitadas, modestas e pouco populares. Apresentam alto grau de organização, independência e originalidade e compensam o déficit social por meio da intelectualidade e perfeccionismo.

ID	ITEM	Pertence ao tipo?	A linguagem está clara?	É uma atividade adequada ao contexto brasileiro?	Comentários
1	Fazer experimentos em um laboratório				
2	Estudar as propriedades químicas de um elemento				
3	Analisar partículas em um microscópio				
4	Investigar as propriedades curativas de uma planta				
5	Resolver equações matemáticas complexas				
6	Preparar medicamentos em um laboratório				
7	Investigar a estrutura genética humana				
8	Reproduzir animais em laboratório				
9	Identificar e classificar bactérias				
10	Testar reações químicas				
11	Estudar a formação de rochas				
12	Desenvolver um novo tratamento para uma doença				
13	Examinar amostras de sangue				
14	Dissecar um animal				
15	Descobrir como melhorar a qualidade da água				
16	Identificar uma nova espécie animal				
17	Inventar um substituto para o açúcar				
18	Explicar fenômenos da natureza				
19	Descobrir a cura de uma doença rara				
20	Analisar os componentes do solo				

Anexo 5- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (juízes de itens) – 1ª via

INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND

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 de doutorado do Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* 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 a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe preenchendo um questionário de identificação e o formulário de avaliação de itens com duração estimada de 2 horas;

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, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga

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, Leonardo de Oliveira Barros pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

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

_____, _____ de _____ 2018

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Anexo 6 – Itens resultantes após a análise de juízes

TIPO REALISTA	
FACETAS	ITENS
Manual	1- Carregar móveis em um serviço de ***** 2- Preparar o concreto de ***** para uma ***** 3- Utilizar materiais de ***** para fazer ***** 5- Instalar uma rede ***** casa 6- Colocar pisos de *****em uma ***** 7- Embalar ***** alimentícios 12- Construir ***** 13- Montar móveis ***** 14- Repor produtos em ***** 15- Furar ***** 16- Soldar ***** aço 17- Preparar massas de***** 18- Consertar ***** 19- Montar ***** em uma fábrica 20- Limpar p*****
Natureza	1- Adestrar ***** 2- Colher frutos em ***** 3- Criar ***** em uma fazenda 4- Alimentar animais em ***** 6- Fazer mudas ***** 7- Cultivar uma ***** 11- Pescar 13- Ordenhar ***** 14- Recolher ovos ***** 15- Extrair ***** no mar 16- Tosar ovelhas para ***** 18- Recuperar o solo após ***** 19- Preparar a terra para ***** 20- Controlar a reprodução, ***** de animais
Mecânica e construção	1- Trocar e ***** pneus 2- Consertar ***** quebradas 3- Dirigir ***** empilhadeira 4- Pilotar ***** 6- Fazer a manutenção de um ***** 7- Consertar peças do ***** de um carro 8- Realizar a pintura de ***** 9- Pintar um p***** 13- Testar um novo ***** de ***** 14- Consertar o ***** de um prédio 16- Projetar uma ***** que agüente a fortes pressões 18- Reparar os problemas de uma ***** 19- Projetar o sistema elétrico de ***** 20- Melhorar o sistema de iluminação de *****
Tecnologia	2- Formatar um ***** 3- Desenvolver um sistema de ***** por ***** 5- Realizar a ***** de uma rede de computadores 7- Dominar as tecnologias ***** mais atuais 10- Desenvolver ***** eletrônicos 13- Criar ***** para celulares 14- Prestar suporte à usuários de ***** eletrônicos 15- Melhorar o desempenho de ***** e ***** 17- Controlar o acesso de usuários à rede de ***** 20- Elaborar métodos eletrônicos que substituam *****
Segurança e Proteção	5- Usar uma arma de ***** 6- Fazer patrulha de um *****

	7- Escoltar pessoas ***** 10- Se alistar as ***** 11- Resgatar pessoas ***** em uma ***** 13- Atuar em uma ***** do exército 14- Escoltar a transferência de ***** e ***** em um carro forte 15- Revistar pessoas na entrada de ***** 17- Participar de perseguições em ***** velocidade 18- Aprender técnicas de combate *****
Esportes	2- Treinar ***** uma jogada 3- Competir em um clube ***** de esporte 4- Praticar lutas ***** 6- Correr em uma pista de ***** 7- Fazer um gol em uma ***** 10- Escalar uma montanha com um grupo de ***** 11- Percorrer uma trilha na ***** 12- Praticar musculação para um ***** de ***** 13- Participar de um campeonato nacional de ***** 15- Nadar em uma ***** 16- Correr uma ***** 18- Participar de um ***** de vôlei 20- Praticar ***** físicos
TIPO INVESTIGATIVO	
FACETAS	ITENS
Ciências Naturais	1- Fazer experimentos em ***** 2- Estudar as propriedades ***** de um elemento 3- Analisar ***** em um microscópio 4- Investigar as propriedades curativas de ***** 5- Resolver equações ***** 6- Preparar ***** em um laboratório 7- Investigar a estrutura ***** humana 8- Reproduzir ***** em laboratório 9- Identificar e classificar ***** 10- Testar ***** químicas 11- Estudar a formação de ***** 12- Desenvolver um novo tratamento para ***** 13- Examinar amostras de ***** 14- Dissecar um ***** 15- Descobrir como melhorar a qualidade da ***** 16- Identificar uma nova ***** animal 17- Inventar um substituto para o ***** 18- Explicar fenômenos da ***** 19- Descobrir a cura de uma ***** 20- Analisar os componentes do *****
Curiosidade investigativa	2- Ler revistas sobre ***** científicas 3- Resolver um ***** 4- Ler sobre novas ***** científicas 5- Visitar uma ***** de ciências 6- Participar de ***** científicos 8- Participar de ***** em universidades 9- Assistir vídeos de pesquisadores em ***** 11- Visitar uma exposição sobre ***** humano 12- Fazer uma ***** para saber mais sobre sua área 13- Ler a ***** de um medicamento 15- Visitar uma feira de ***** tecnológicas 16- Estudar sobre assuntos ***** 20- Assistir debates *****
Ciência Empírica	1- Analisar os efeitos da discriminação contra ***** minoritários 2- Comparar diferenças culturais entre ***** 3- Conduzir experiências *****

-
- 4- Desenvolver uma teoria sobre *****
 - 5- Investigar ***** culturais
 - 6- Estudar os problemas de ***** infantil
 - 7- Estudar as estruturas de ***** de uma sociedade
 - 8- Analisar cenários políticos de *****
 - 9- Investigar as causas do ***** escolar
 - 10- Estudar as consequências da *****
 - 11- Analisar ***** qualitativos e quantitativos
 - 12- Desenvolver estratégias de ***** do preconceito
 - 13- Observar pessoas em seu ***** e registrar suas *****
 - 14- Estudar um período ***** do Brasil
 - 15- Investigar as causas da depressão
 - 16- Desenvolver métodos de alfabetização de *****
 - 18- Comparar as diferenças salariais entre homens e mulheres
 - 19- Investigar os indicadores de violência contra *****
 - 20- Analisar as consequências de uma ***** social
-

TIPO ARTÍSTICO

FACETAS	ITENS
Criação	<ol style="list-style-type: none"> 1- Escrever a letra de ***** 2- Fazer o arranjo de ***** 3- Escrever um ***** para adolescentes 4- Esculpir uma ***** 5- Pintar um ***** para uma exposição 6- Desenhar ***** de uma peça teatral 7- Criar histórias para ***** 8- Elaborar figurinos para ***** 9- Ilustrar um ***** 10- Criar ***** para um desfile 11- Desenhar uma ***** personalizada 12- Fazer tatuagens em ***** 13- Dirigir uma peça ***** 14- Escrever o ***** de um filme 15- Criar coreografias para ***** 16- Elaborar o clipe de ***** de sucesso 17- Desenhar um projeto para ***** 18- Fotografar ***** 19- Confeitar um ***** 20- Desenhar vestidos de *****
Clássico	<ol style="list-style-type: none"> 1- Estudar em uma ***** de artes 2- Dançar ***** 3- Cantar em uma ***** 5- Visitar ***** 7- Assistir a apresentação de uma ***** 8- Tocar em uma ***** 9- Integrar uma companhia de ***** 11- Cantar em um ***** 12- Reger uma ***** 13- Criar peças de ***** 14- Fazer esculturas em ***** 15- Dirigir uma ***** 17- Escrever a biografia de ***** 18- Ler livros de autores ***** 19- Visitar uma ***** 20- Escrever um *****
Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1- Dançar para ***** 2- Cantar em um ***** 3- Tocar em uma ***** 4- Produzir vídeo para um ***** 5- Desfile em uma *****

-
- 6- Ser capa de uma *****
 - 7- Fazer um comercial de *****
 - 8- Animar uma festa *****
 - 9- Fazer mágicas para *****
 - 10- Apresentar um programa *****
 - 11- Posar como modelo para *****
 - 12- Dar entrevista em um programa de *****
 - 13- Participar de eventos de lançamento de *****
 - 14- Ser protagonista em uma *****
 - 15- Cozinhar em um *****
 - 16- Improvisar atuações para *****
 - 17- Atuar em um filme de *****
 - 18- Participar de um show de *****
 - 19- Ser uma pessoa *****
 - 20- Dar a *****
-

TIPO SOCIAL

FACETAS	ITENS
Cuidado	<ul style="list-style-type: none"> 1- Ajudar pessoas com ***** a encontrar um emprego 2- Aconselhar clientes com ***** 3- Aconselhar ***** em crises 4- Ajudar as famílias a adotar ***** 5- Ajudar um morador de rua a ***** 6- Organizar um grupo de ***** 7- Prestar serviços de acolhimento de ***** 8- Orientar um jovem na ***** 9- Cadastrar famílias em ***** 10- Desenvolver projetos de assistência para pessoas em situação **** 11- Conduzir uma sessão de psicoterapia em ***** 12- Ajudar pessoas que tenham problemas com ***** ou ***** 13- Auxiliar idosos em suas ***** 14- Cuidar de crianças em uma ***** 15- Prestar serviços sociais em ***** 16- Trabalhar com jovens em ***** 18- Fazer companhia para uma pessoa ***** 19- Aconselhar um casal em processo de ***** 20- Auxiliar pessoas na reinserção social após *****
Educação	<ul style="list-style-type: none"> 1- Ensinar uma ***** a ler e escrever 2- Avaliar o desempenho de uma ***** 3- Facilitar uma discussão entre ***** 4- Dar aulas para ***** 5- Treinar uma ***** 6- Orientar estudantes em ***** 7- Dar aulas em uma ***** 8- Tirar dúvidas sobre ***** 9- Dirigir uma ***** de formação de professores 10- Elaborar o plano de ensino de ***** 11- Desenvolver estratégias de ***** 12- Ensinar crianças a tocar um ***** 13- Dar aulas particulares de ***** 14- Ajudar um aluno a fazer ***** 15- Realizar treinamento de atletas de ***** 16- Promover educação ***** 17- Ensinar ***** para pessoas com deficiência auditiva 18- Explicar obras de um museu para ***** 19- Elaborar o material de um ***** 20- Dar palestras *****
Saúde	<ul style="list-style-type: none"> 1- Cuidar de pessoas ***** 2- Mediar uma pessoa ***** 3- Aplicar vacinas em *****

	5- Orientar jovens sobre cuidados ***** 9- Tratar uma ***** com depressão 10- Fazer ***** em pessoas feridas 12- Acompanhar pacientes em uma ***** de hemodiálise 13- Examinar um paciente em uma ***** 18- Fazer procedimentos para melhora de alguém em ***** 19- Prestar os primeiros socorros em uma ***** 20- Verificar a pressão arterial de *****
Família	5- Preparar uma ***** para a família 7- Organizar a casa para o ***** 9- Preparar um café da tarde para ***** em casa 10- Dar uma festa de ***** para convidados 12- Cuidar de ***** em casa 14- Ler ***** para seu filho 15- Fazer um ***** com a família 16- Preparar um dia de ***** com os filhos 18- Cozinhar para a ***** em um domingo 19- Fazer um ***** em casa
Religiosidade/Altruísmo	1- Dar ***** religiosos 2- Participar de uma ***** religiosa 3- Cooperar em um ***** beneficente 4- Contribuir mensalmente com uma ***** de caridade 5- Fazer ***** voluntários 7- Visitar pessoas doentes em ***** 8- Passar uma tarde visitando um ***** 9- Ser membro de uma ONG de ***** 10- Arrecadar ***** para uma pessoa necessitada 12- Viver em um ***** ou convento 13- Servir alimentos para pessoas que ***** 14- Estar disponível para ***** 15- Visitar ***** 16- Distribuir ***** 17- Visitar famílias que estejam ***** de ajuda 18- Arrecadar dinheiro para uma ***** de auxílio 19- Frequentar ***** religiosas ou espirituais 20- Usar o tempo livre para ajudar *****
TIPO EMPREENDEDOR	
FACETAS	ITENS
Liderança	2- Gerenciar o processo de produção em ***** 3- Gerenciar a administração de ***** 4- Supervisionar atividades dos funcionários de ***** 5- Supervisionar os serviços de cozinha em ***** 6- Coordenar a ***** de atividades florestais 7- Administrar uma loja de ***** 10- Definir metas financeiras de ***** 11- Coordenar a equipe de um ***** 12- Coordenar um grupo de ***** 13- Chefiar um grupo de ***** 14- Supervisionar o ***** de seguranças em um shopping 15- Distribuir as tarefas entre os funcionários de ***** 16- Verificar o nível de produção de um setor ***** 17- Coordenar uma ***** de um sindicato de classe 18- Presidir uma ***** de condomínio 19- Entender ***** de administração 20- Tornar um ***** lucrativo
Organização	1- Treinar pessoas para o desempenho de ***** 2- Ajudar uma equipe a bater uma meta de ***** 3- Promover mudanças no ambiente de trabalho para ***** de uma equipe

	5- Entrevistar pessoas em um processo ***** 7- Direcionar as atividades de ***** de uma empresa 9- Ocupar o cargo de direção de ***** 10- Desenvolver procedimentos para a eficiência de ***** 11- Organizar atividades para melhorar a ***** dos empregados 12- Organizar o cerimonial de ***** 13- Dar um treinamento sobre relações ***** 14- Capacitar uma equipe para lidar com as ***** 15- Facilitar as relações entre ***** e ***** 17- Revisar o plano de ***** de uma organização 18- Avaliar a satisfação no trabalho dos ***** 19- Fazer reuniões com trabalhadores para mediar ***** 20- Avaliar a opinião de empregados sobre *****
Política e poder	1- Fazer um discurso ***** 2- Convencer pessoas a apoiarem ***** 3- Decidir como usar o ***** público 4- Liderar um movimento ***** 5- Presidir uma ***** 6- Ser presidente da ***** 7- Governar uma ***** 8- Concorrer a um cargo ***** 9- Articular ***** políticas 10- Coordenar um sindicato de uma ***** 11- Argumentar contra um ***** diferente do seu 12- Discursar em ***** 14- Defender um ***** para um júri 15- Convencer um júri de que seu cliente ***** 16- Elaborar um plano de ação de ***** 17- Criar leis para ***** 18- Conseguir verbas para ***** públicas 19- Representar e defender os interesses de um *****
Negócios competitivos	1- Vender produtos em uma ***** 2- Investir ***** na bolsa de valores 3- Comprar ações de uma ***** 4- Auxiliar pessoas a como ***** o seu dinheiro 5- Negociar a compra de ***** 6- Abrir o ***** negócio 7- Negociar preços com um ***** 8- Intermediar o aluguel de uma ***** 9- Vender ***** na internet 10- Negociar a dívida de uma ***** 11- Fazer uma marca ser a mais famosa do ***** 12- Convencer as pessoas sobre a utilidade de um novo ***** 13- Determinar quais as necessidades para o ***** de uma empresa 14- Aumentar as vendas de uma ***** 15- Convencer os outros sobre os recursos e benefícios de ***** 16- Vender planos de internet por meio de ***** 17- Mostrar para o cliente o diferencial do seu serviço em comparação ***** 18- Comercializar uma ***** de roupas
TIPO CONVENCIONAL	
FACETAS	ITENS
Estruturado	1- Registrar entrada e saída de pessoas de um ***** 3- Arquivar ***** 4- Controlar o empréstimo de livros de ***** 7- Controlar atividades de alunos em ***** 8- Inserir informações em uma base de ***** 9- Auxiliar seus chefes a anotar ***** 10- Manter um registro de *****

	11- Conferir a autenticidade de *****
	12- Pesquisar antecedentes criminais em *****
	13- Transcrever simultaneamente a fala de *****
	15- Revisar os termos de um *****
	16- Controlar a agenda de *****
	17- Conferir nomes em uma lista de *****
	18- Fazer revisões de *****
	20- Arrumar o ***** seguindo uma ordem
Financeiro	1- Fazer a contabilidade de uma *****
	2- Fechar o caixa de uma *****
	3- Calcular o salário de *****
	4- Fazer declarações de imposto *****
	5- Lidar com transações bancárias de *****
	7- Administrar as finanças de uma *****
	8- Desenvolver ***** de crédito
	9- Abrir contas de clientes em *****
	10- Administrar uma planilha de *****
	11- Examinar as contas de uma *****
	12- Realizar auditoria de contas *****
	13- Calcular o valor de indenizações de *****
	15- Analisar o balancete financeiro de um *****
	16- Lançar ***** em um sistema computacional
	17- Contar notas de *****
	18- Consultar dívidas de uma pessoa com *****
	19- Realizar o registro de emprego de pessoas em *****
	20- Calcular o troco na hora do pagamento de *****

Anexo 7 – Protocolo do Estudo Piloto

Nome: _____ Idade: _____ Sexo biológico: () masculino () feminino

Série escolar: () 1º ano () 2º ano () 3º ano

Você estuda em uma escola: () pública () particular

Período em que estuda: () manhã () tarde () noite () integral

Você trabalha? () sim () não

INFORMAÇÕES GERAIS

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa que tem por objetivo construir um teste de avaliação de interesses profissionais. Nesta etapa você irá colaborar na modalidade de avaliador de itens. A sua tarefa será ler todas as instruções e em cada uma delas responder as perguntas. Não existem respostas certas ou erradas, portanto, seja o mais sincero(a) possível.

PARTE 1 – AVALIAÇÃO DAS INSTRUÇÕES E DO SISTEMA DE RESPOSTA LIKERT POSITIVOS

Leia atentamente as informações abaixo, faça a tarefa que será solicitada e ao final responda perguntas.

Instruções: Abaixo você encontrará uma lista com frases que correspondem a atividades profissionais. Sua tarefa será ler atentamente cada uma delas e marcar o quanto você gosta ou gostaria de fazer cada atividade. Se você não gosta ou não gostaria marque o número 1. Se você gosta ou gostaria muito, marque o número 5. Você pode marcar qualquer número entre 1 ao 5, sendo que número mais próximo de 1 indicam que você não gostaria e números mais próximos de 5 indicam que você gostaria mais. Não pense no quanto você conseguiria realizar a atividade, mas apenas no quanto você se interessa por ela.

1- Não gosta ou não gostaria muito - 5- Gosta ou gostaria muito

	1	2	3	4	5
1- Diagnosticar *****					
2- Criar um *****					
3- Investigar cenas de um *****					
4- Dar um treinamento de ***** do trabalho					
5- Servir café em uma *****					

Responda as seguintes questões.

1- Você conseguiu entender as instruções? () sim () não

2- Você achou alguma parte confusa? () sim () não

3- Caso tenha marcado SIM na pergunta anterior, qual parte achou confusa?

4- Há alguma palavra na instrução que você não conhece o significado? () sim () não

5- Caso tenha marcado SIM na pergunta 4, escreva aqui quais são as palavras:

6- Você conseguiu entender o que significa cada um dos valores entre 1 (Não gosta ou não gostaria muito) a 5 (Gosta ou gostaria muito) nas respostas? () sim () não

PARTE 2 - AVALIAÇÃO DAS INSTRUÇÕES E DO SISTEMA DE RESPOSTA LIKERT POSITIVOS E NEGATIVOS

Leia atentamente as informações abaixo, faça a tarefa que será solicitada e ao final responda perguntas.

Instruções: Abaixo você encontrará uma lista com frases que correspondem a atividades profissionais. Sua tarefa será ler atentamente cada uma delas e marcar o quanto você gosta ou gostaria de fazer cada atividade. Se você não gosta ou não gostaria muito marque o número -2. Se você gosta ou gostaria muito, marque o número +2. Você pode marcar qualquer número entre -2 ao +2, sendo que número mais próximo de -2 indicam que você não gostaria e números mais próximos de +2 indicam que você gostaria mais. Não pense no quanto você conseguiria realizar a atividade, mas apenas no quanto você se interessa por ela.

-2 (Não gosta ou não gostaria muito) ao +2 (Gosta ou gostaria muito)

	-2	-1	0	+1	+2
1- Diagnosticar *****					
2- Criar um *****					
3- Investigar cenas de um *****					
4- Dar um treinamento de ***** do trabalho					
5- Servir café em uma *****					

Responda as seguintes questões.

1- Você conseguiu entender o que significa cada um dos valores entre -2 (Não gosta ou não gostaria muito) a +2 (Gosta ou gostaria muito) nas respostas? () sim () não

PARTE 3 – COMPARAÇÃO ENTRE ESTILOS

Pensando nos dois estilos de resposta, qual você achou mais fácil entender:

ESTILO 1

	1	2	3	4	5
1- Diagnosticar *****					

ESTILO 2

	-2	-1	0	+1	+2
1- Diagnosticar *****					

Resposta: _____

PARTE 4 – AVALIAÇÃO DOS ITENS (Exemplo com os itens Realista)

Leia atentamente cada uma das frases e circule as palavras que você não conheça o significado. Ao final, responda as perguntas.

REALISTA – MANUAL

1	Carregar móveis em um serviço de *****
2	Preparar o concreto de ***** para uma *****
3	Utilizar materiais de ***** para fazer *****
5	Plantar *****
6	Instalar uma rede ***** casa
7	Colocar pisos de ***** em uma *****
12	Embalar ***** alimentícios
13	Limpar s*****
14	Entregar ***** cidade
15	Separar itens por *****
16	Empacotar ***** supermercado
17	Construir *****
18	Montar móveis *****
19	Repor produtos em *****
20	Furar *****

1- Você encontrou frases com conteúdos muito parecidos? ()SIM ()NÃO

2- Caso tenha marcado SIM, anote aqui os números dos itens com conteúdo parecido:

Anexo 8 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo Piloto)

INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND

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 de doutorado do Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* 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 a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe respondendo a um questionário de identificação, Escala de Interesses Básicos e questionário de avaliação de itens com duração estimada de 1 hora;

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, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga

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, Leonardo de Oliveira Barros pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

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

_____, _____ de _____ 2018

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Anexo 9 - Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Estudo Piloto)

Olá, meu nome é Leonardo de Oliveira Barros. Sou psicólogo e atualmente faço doutorado em Psicologia na Universidade São Francisco (Campinas-SP). Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da minha pesquisa que tem o nome “INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND”. Após receber os esclarecimentos e ler as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra você entregará para mim.

- 1) O objetivo da pesquisa é construir a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos para avaliar se ela funciona bem
- 2) Durante o estudo será necessário que você responda um questionário de identificação, a Escala de Interesses Básicos e um formulário de avaliação de itens. Os instrumentos serão aplicados em sala de aula, com duração aproximada de 60 minutos;
- 3) Recebi todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4) A resposta a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga
- 5) Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo para mim;
- 6) Meus dados pessoais não serão divulgados e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho. As publicações científicas sobre o trabalho não permitirão que eu seja identificado(a).
- 7) Poderei entrar em contato 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, Leonardo de Oliveira Barros, sempre que julgar necessário pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

_____ , _____
Local

data

Assinatura do Participante: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:

Anexo 10 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo Piloto - pais)

INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND

Eu, RG abaixo assinado responsável legal de....., dou meu consentimento livre e esclarecido para que ele (a) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade do pesquisador Leonardo de Oliveira Barros, aluno de doutorado do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Campus de Campinas, SP. Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1) O objetivo da pesquisa é construir a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos psicométricos.
- 2) Durante o estudo será necessário que o participante responda um questionário de identificação, a Escala de Interesses Básicos e um formulário de avaliação de itens. Ambos os instrumentos serão aplicados em sala de aula, com duração estimada em 60 minutos;
- 3) Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
- 4) A resposta a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga.
- 5) O participantes é livre para interromper a qualquer momento a participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6) Os 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, Leonardo de Oliveira Barros, sempre que julgar necessário pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

_____ , _____
Local

_____ , _____
data

Assinatura dos pais ou responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:

Anexo 11 – Itens resultantes após o Estudo Piloto

TIPO REALISTA	
FACETAS	ITENS
Manual	1- Carregar móveis em um serviço de ***** 2- Preparar o concreto de ***** para uma ***** 3- Utilizar materiais de ***** para fazer ***** 5- Instalar uma rede ***** casa 6- Colocar pisos de ***** em uma ***** 7- Embalar ***** alimentícios 12- Construir ***** 13- Montar móveis ***** 14- Repor produtos em ***** 16- Soldar ***** aço 17- Preparar massas de ***** 18- Consertar ***** 19- Montar ***** em uma fábrica 20- Limpar p*****
Natureza	1- Adestrar ***** 2- Colher frutos em ***** 3- Criar ***** em uma fazenda 4- Alimentar animais em ***** 6- Fazer mudas de ***** 7- Cultivar uma ***** 11- Pescar 13- Ordenhar ***** 14- Recolher ovos ***** 15- Extrair ***** no mar 16- Tosar ovelhas para ***** 19- Preparar a terra para *****
Mecânica e construção	1- Trocar e ***** pneus 2- Consertar ***** quebradas 3- Dirigir ***** empilhadeira 4- Pilotar ***** 6- Fazer a manutenção de um gerador de energia 7- Consertar peças do ***** de um carro 8- Realizar a pintura de ***** 9- Pintar um p***** 13- Testar um novo ***** de ***** 14- Consertar o ***** de um prédio 16- Projetar uma ***** que aguente a fortes pressões 18- Reparar os problemas de ***** 19- Projetar o sistema elétrico de ***** 20- Melhorar o sistema de iluminação de *****
Tecnologia	2- Formatar um ***** 3- Desenvolver um sistema de ***** por ***** 5- Realizar a ***** de uma rede de computadores 7- Dominar as tecnologias ***** mais atuais 10- Desenvolver ***** eletrônicos 13- Criar ***** para celulares 14- Prestar suporte à usuários de ***** eletrônicos 15- Melhorar o desempenho de ***** e ***** 17- Controlar o acesso de usuários à rede de ***** 20- Elaborar métodos eletrônicos que substituam *****
Segurança e Proteção	5- Usar uma arma de ***** 6- Fazer patrulha de ***** 7- Escoltar pessoas ***** 10- Se alistar as ***** 11- Resgatar pessoas ***** em uma *****

	13- Atuar em uma ***** do exército 14- Escoltar a transferência de ***** e ***** em um carro forte 15- Revistar pessoas na entrada de ***** 17- Participar de perseguições em ***** velocidade 18- Aprender técnicas de combate *****
Esportes	2- Treinar ***** uma jogada 3- Competir em um clube ***** de esporte 4- Praticar lutas ***** 6- Correr em uma pista de ***** 7- Fazer um gol em uma ***** 10- Escalar uma montanha com um grupo de ***** 11- Percorrer uma trilha na ***** 12- Praticar musculação para um ***** de ***** 13- Participar de um campeonato nacional de ***** 15- Nadar em uma ***** 16- Correr uma ***** 18- Participar de um ***** de vôlei 20- Praticar ***** físicos
TIPO INVESTIGATIVO	
FACETAS	ITENS
Ciências Naturais	1- Fazer experimentos em ***** 2- Estudar as propriedades ***** de um elemento 3- Analisar ***** em um microscópio 5- Resolver equações ***** 6- Preparar ***** em um laboratório 7- Investigar a estrutura ***** humana 8- Reproduzir ***** em laboratório 9- Identificar e classificar ***** 10- Testar ***** químicas 11- Estudar a formação de ***** 12- Desenvolver um novo tratamento para ***** 13- Examinar amostras de ***** 15- Descobrir como melhorar a qualidade da ***** 16- Identificar uma nova ***** animal 17- Inventar um substituto para o ***** 18- Explicar fenômenos da ***** 19- Descobrir a cura de uma ***** 20- Analisar os componentes do *****
Curiosidade investigativa	2- Ler revistas sobre ***** científicas 3- Resolver um ***** 4- Ler sobre novas ***** científicas 5- Visitar uma ***** de ciências 6- Participar de ***** científicos 8- Participar de ***** em universidades 9- Assistir vídeos de pesquisadores em ***** 11- Visitar uma exposição sobre ***** humano 12- Fazer uma ***** para saber mais sobre sua área 13- Ler a ***** de um medicamento 15- Visitar uma feira de ***** tecnológicas 16- Estudar sobre assuntos ***** 20- Assistir debates *****
Ciência Empírica	2- Comparar diferenças culturais entre ***** 3- Conduzir experiências ***** 4- Desenvolver uma teoria sobre ***** 5- Investigar ***** culturais 6- Estudar os problemas de ***** infantil 7- Estudar as estruturas de ***** de uma sociedade 8- Analisar cenários políticos de ***** 9- Investigar as causas do ***** escolar

	10- Estudar as consequências da ***** 12- Desenvolver estratégias de ***** do preconceito 13- Observar pessoas em seu ***** e registrar suas ***** 14- Estudar um período ***** do Brasil 15- Investigar as causas da depressão 16- Desenvolver métodos de alfabetização de ***** 18- Comparar as diferenças salariais entre homens e mulheres 19- Investigar os indicadores de violência contra ***** 20- Analisar as consequências de uma ***** social
TIPO ARTÍSTICO	
FACETAS	ITENS
Criação	1- Escrever a letra de ***** 3- Escrever um ***** para adolescentes 4- Esculpir uma ***** 5- Pintar um ***** para uma exposição 6- Desenhar ***** de uma peça teatral 7- Criar histórias para ***** 8- Elaborar figurinos para ***** 9- Ilustrar um ***** 10- Criar ***** para um desfile 11- Desenhar uma ***** personalizada 12- Fazer tatuagens em ***** 13- Dirigir uma peça ***** 14- Escrever o ***** de um filme 15- Criar coreografias para ***** 16- Elaborar o clipe de ***** de sucesso 17- Desenhar um projeto para ***** 18- Fotografar ***** 19- Confeitar um ***** 20- Desenhar vestidos de *****
Clássico	1- Estudar em uma ***** de artes 2- Dançar ***** 3- Cantar em uma ***** 5- Visitar ***** 7- Assistir a apresentação de uma ***** 8- Tocar em uma ***** 9- Integrar uma companhia de ***** 11- Cantar em um ***** 13- Criar peças de ***** 14- Fazer esculturas em ***** 15- Dirigir uma ***** 17- Escrever a biografia de ***** 18- Ler livros de autores ***** 19- Visitar uma ***** 20- Escrever um *****
Performance	1- Dançar para ***** 2- Cantar em um ***** 3- Tocar em uma ***** 4- Produzir vídeo para um ***** 5- Desfile em uma ***** 6- Ser capa de uma ***** 7- Fazer um comercial de ***** 8- Animar uma festa ***** 9- Fazer mágicas para ***** 10- Apresentar um programa ***** 11- Posar como modelo para ***** 12- Dar entrevista em um programa de ***** 13- Participar de eventos de lançamento de ***** 14- Ser protagonista em uma *****

	15- Cozinhar em um *****
	16- Improvisar atuações para *****
	17- Atuar em um filme de *****
	18- Participar de um show de *****
	19- Ser uma pessoa *****
	20- Dar a *****
TIPO SOCIAL	
FACETAS	ITENS
Cuidado	1- Ajudar pessoas com ***** a encontrar um emprego
	2- Aconselhar clientes com *****
	3- Aconselhar ***** em crises
	4- Ajudar as famílias a adotar *****
	5- Ajudar um morador de rua a *****
	6- Organizar um grupo de *****
	7- Prestar serviços de acolhimento de *****
	8- Orientar um jovem na *****
	9- Cadastrar famílias em *****
	10- Desenvolver projetos de assistência para pessoas em situação ****
	11- Conduzir uma sessão de psicoterapia em *****
	12- Ajudar pessoas que tenham problemas com ***** ou *****
	13- Auxiliar idosos em suas *****
	14- Cuidar de crianças em uma *****
	15- Prestar serviços sociais em *****
	16- Trabalhar com jovens em *****
	18- Fazer companhia para uma pessoa *****
	19- Aconselhar um casal em processo de *****
Educação	1- Ensinar uma ***** a ler e escrever
	2- Avaliar o desempenho de uma *****
	3- Facilitar uma discussão entre *****
	4- Dar aulas para *****
	5- Treinar uma *****
	6- Orientar estudantes em *****
	7- Dar aulas em uma *****
	8- Tirar dúvidas sobre *****
	9- Dirigir uma ***** de formação de professores
	10- Elaborar o plano de ensino de *****
	11- Desenvolver estratégias de *****
	12- Ensinar crianças a tocar um *****
	13- Dar aulas particulares de *****
	14- Ajudar um aluno a fazer *****
	15- Realizar treinamento de atletas de *****
	16- Promover educação *****
	17- Ensinar ***** para pessoas com deficiência auditiva
	18- Explicar obras de um museu para *****
	19- Elaborar o material de um *****
	20- Dar palestras *****
Saúde	1- Cuidar de pessoas *****
	2- Mediar uma pessoa *****
	3- Aplicar vacinas em *****
	5- Orientar jovens sobre cuidados *****
	9- Tratar uma ***** com depressão
	10- Fazer ***** em pessoas feridas
	12- Acompanhar pacientes em ***** de hemodiálise
	13- Examinar um paciente em *****
	18- Fazer procedimentos para melhora de alguém em *****
	19- Prestar os primeiros socorros em uma *****
	20- Verificar a pressão arterial de *****
Família	5- Preparar uma ***** para a família
	7- Organizar a casa para o *****

	9- Preparar um café da tarde para ***** em casa 10- Dar uma festa de ***** para convidados 12- Cuidar de ***** em casa 14- Ler ***** para seu filho 15- Fazer um ***** com a família 16- Preparar um dia de ***** com os filhos 18- Cozinhar para a ***** em um domingo 19- Fazer um ***** em casa
Religiosidade/Altruísmo	1- Dar ***** religiosos 2- Participar de uma ***** religiosa 3- Cooperar em um ***** beneficente 4- Contribuir mensalmente com uma ***** de caridade 5- Fazer ***** voluntários 7- Visitar pessoas doentes em ***** 8- Passar uma tarde visitando um ***** 9- Ser membro de uma ONG de ***** 10- Arrecadar ***** para uma pessoa necessitada 13- Servir alimentos para pessoas que ***** 14- Estar disponível para ***** 15- Visitar ***** 16- Distribuir ***** 17- Visitar famílias que estejam ***** de ajuda 18- Arrecadar dinheiro para uma ***** de auxílio 19- Frequentar ***** religiosas ou espirituais 20- Usar o tempo livre para ajudar *****
TIPO EMPREENDEDOR	
FACETAS	ITENS
Liderança	2- Gerenciar o processo de produção em ***** 3- Gerenciar a administração de ***** 4- Supervisionar atividades dos funcionários de ***** 5- Supervisionar os serviços de cozinha em ***** 6- Coordenar a ***** de atividades florestais 7- Administrar uma loja de ***** 10- Definir metas financeiras de ***** 11- Coordenar a equipe de um ***** 12- Coordenar um grupo de ***** 13- Chefiar um grupo de ***** 14- Supervisionar o ***** de seguranças em um shopping 15- Distribuir as tarefas entre os funcionários de ***** 16- Verificar o nível de produção de um setor ***** 17- Coordenar uma ***** de um sindicato de classe 18- Presidir uma ***** de condomínio 19- Entender ***** de administração 20- Tornar um ***** lucrativo
Organização	1- Treinar pessoas para o desempenho de ***** 2- Ajudar uma equipe a bater uma meta de ***** 3- Promover mudanças no ambiente de trabalho para ***** de uma equipe 5- Entrevistar pessoas em um processo ***** 7- Direcionar as atividades de ***** de uma empresa 9- Ocupar o cargo de direção de ***** 10- Desenvolver procedimentos para a eficiência de ***** 11- Organizar atividades para melhorar a ***** dos empregados 12- Organizar o cerimonial de ***** 14- Capacitar uma equipe para lidar com as ***** 15- Facilitar as relações entre ***** e ***** 17- Revisar o plano de ***** de uma organização 18- Avaliar a satisfação no trabalho dos ***** 19- Fazer reuniões com trabalhadores para mediar *****

	20- Avaliar a opinião de empregados sobre *****
Política e poder	1- Fazer um discurso ***** 2- Convencer pessoas a apoiarem ***** 3- Decidir como usar o ***** público 6- Ser presidente da ***** 7- Governar uma ***** 8- Concorrer a um cargo ***** 10- Coordenar um sindicato de uma ***** 11- Argumentar contra um ***** diferente do seu 12- Discursar em ***** 14- Defender um ***** para um júri 15- Convencer um júri de que seu cliente ***** 16- Elaborar um plano de ação de ***** 17- Criar leis para ***** 18- Conseguir verbas para ***** públicas 19- Representar e defender os interesses de um *****
Negócios competitivos	1- Vender produtos em uma ***** 2- Investir ***** na bolsa de valores 3- Comprar ações de uma ***** 4- Auxiliar pessoas a como ***** o seu dinheiro 5- Negociar a compra de ***** 6- Abrir o ***** negócio 7- Negociar preços com um ***** 9- Vender ***** na internet 10- Negociar a dívida de uma ***** 11- Fazer uma marca ser a mais famosa do ***** 12- Convencer as pessoas sobre a utilidade de um novo ***** 13- Determinar quais as necessidades para o ***** de uma empresa 14- Aumentar as vendas de uma ***** 15- Convencer os outros sobre os recursos e benefícios de ***** 16- Vender planos de internet por meio de ***** 17- Mostrar para o cliente o diferencial do seu serviço em comparação ***** 18- Comercializar uma ***** de roupas
TIPO CONVENCIONAL	
FACETAS	ITENS
Estruturado	1- Registrar entrada e saída de pessoas de um ***** 3- Arquivar ***** 4- Controlar o empréstimo de livros de ***** 7- Controlar atividades de alunos em ***** 8- Inserir informações em uma base de ***** 9- Auxiliar seus chefes a anotar ***** 10- Manter um registro de ***** 12- Pesquisar antecedentes criminais em ***** 13- Transcrever simultaneamente a fala de ***** 15- Revisar os termos de um ***** 16- Controlar a agenda de ***** 17- Conferir nomes em uma lista de ***** 18- Fazer revisões de ***** 20- Arrumar o ***** seguindo uma ordem
Financeiro	1- Fazer a contabilidade de uma ***** 2- Fechar o caixa de uma ***** 3- Calcular o salário de ***** 4- Fazer declarações de imposto ***** 5- Lidar com transações bancárias de ***** 7- Administrar as finanças de uma ***** 8- Desenvolver ***** de crédito 9- Abrir contas de clientes em ***** 10- Administrar uma planilha de *****

-
- 11- Examinar as contas de uma *****
 - 12- Realizar auditoria de contas *****
 - 13- Calcular o valor de indenizações de *****
 - 16- Lançar ***** em um sistema computacional
 - 17- Contar notas de *****
 - 18- Consultar dívidas de uma pessoa com *****
 - 19- Realizar o registro de emprego de pessoas em *****
 - 20- Calcular o troco na hora do pagamento de *****
-

Anexo 12- Itens selecionados para aplicação no Estudo II

TIPO REALISTA	
FACETAS	ITENS
Manual	
R1	1- Carregar móveis em um serviço de ***** 2- Utilizar materiais de ***** para fazer um ***** 3- Instalar uma rede ***** em uma casa 4- Colocar pisos de ***** em uma ***** 5- Embalar ***** alimentícios 6- Montar móveis para ***** 7- Repor produtos em uma ***** 8- Soldar uma ***** de aço 9- Montar produtos em uma ***** 10- Limpar p*****
Natureza	
R2	11- Adestrar ***** 12- Colher frutos em uma ***** 13- Criar ***** em uma fazenda 14- Alimentar animais em um ***** 15- Fazer mudas de ***** 16- Cultivar uma ***** 17- Pescar 18- Ordenhar ***** 19- Recolher ovos em uma ***** 20- Tosar ovelhas para *****
Mecânica e construção	
R3	21- Trocar e ***** pneus 22- Consertar ***** quebradas 23- Dirigir uma ***** empilhadeira 24- Consertar peças do ***** de um carro 25- Realizar a pintura de um ***** 26- Testar um novo ***** de refrigeração 27- Consertar o ***** de um prédio 28- Projetar uma ***** que agente a fortes pressões 29- Reparar os problemas de uma ***** 30- Projetar o sistema elétrico de uma *****
Tecnologia	
R4	31- Formatar um ***** 32- Desenvolver um sistema de ***** por ***** 33- Realizar a ***** de uma rede de computadores 34- Dominar as tecnologias ***** mais atuais 35- Desenvolver ***** eletrônicos 36- Criar ***** para celulares 37- Prestar suporte à usuários de ***** eletrônicos 38- Melhorar o desempenho de ***** e ***** 39- Controlar o acesso de usuários à rede de ***** 40- Elaborar métodos eletrônicos que substituam *****
Segurança e Proteção	
R5	41- Usar uma arma de ***** 42- Fazer patrulha de um ***** 43- Escoltar pessoas ***** 44- Se alistar as ***** 45- Resgatar pessoas ***** em uma ***** 46- Atuar em uma ***** do exército 47- Escoltar a transferência de ***** e ***** em um carro forte 48- Revistar pessoas na entrada de um ***** 49- Participar de perseguições em ***** velocidade 50- Aprender técnicas de combate *****
Esportes	
R6	51- Treinar ***** uma jogada 52- Competir em um clube ***** de esporte 53- Praticar lutas ***** 54- Correr em uma pista de ***** 55- Escalar uma montanha com um grupo de *****

	56- Percorrer uma trilha na *****
	57- Praticar musculação para um ***** de *****
	58- Participar de um campeonato nacional de *****
	59- Nadar em uma *****
	60- Correr uma *****
TIPO INVESTIGATIVO	
FACETAS	ITENS
Ciências Naturais I1	61- Fazer experimentos em um *****
	62- Estudar as propriedades ***** de um elemento
	63- Analisar ***** em um microscópio
	64- Investigar a estrutura ***** humana
	65- Identificar e classificar *****
	66- Estudar a formação de *****
	67- Examinar amostras de *****
	68- Descobrir como melhorar a qualidade da *****
	69- Identificar uma nova ***** animal
	70- Inventar um substituto para o *****
Curiosidade investigativa I2	71- Resolver um *****
	72- Ler sobre novas ***** científicas
	73- Visitar uma ***** de ciências
	74- Participar de ***** científicos
	75- Participar de ***** em universidades
	76- Assistir vídeos de pesquisadores em *****
	77- Visitar uma exposição sobre ***** humano
	78- Ler a ***** de um medicamento
	79- Visitar uma feira de ***** tecnológicas
	80- Assistir debates *****
Ciência Empírica I3	81- Desenvolver uma teoria sobre o *****
	82- Investigar ***** culturais
	83- Investigar as causas do ***** escolar
	84- Estudar as consequências da *****
	85- Desenvolver estratégias de ***** do preconceito
	86- Observar pessoas em seu ***** e registrar suas *****
	87- Estudar um ***** histórico do Brasil
	88- Comparar as diferenças ***** entre homens e mulheres
	89- Investigar os indicadores de violência contra *****
	90- Analisar as consequências de uma ***** social
TIPO ARTÍSTICO	
FACETAS	ITENS
Criação A1	91- Escrever a letra de uma *****
	92- Pintar um ***** para uma exposição
	93- Desenhar ***** de uma peça teatral
	94- Criar histórias para *****
	95- Elaborar figurinos para *****
	96- Criar ***** para um desfile
	97- Desenhar uma ***** personalizada
	98- Escrever o ***** de um filme
	99- Desenhar um projeto para uma *****
	100- Confeitar um *****
Clássico A2	101- Estudar em uma ***** de artes
	102- Dançar *****
	103- Cantar em uma *****
	104- Visitar *****
	105- Assistir a apresentação de uma *****
	106- Tocar em uma *****
	107- Integrar uma companhia de *****
	108- Cantar em um *****
	109- Dirigir uma *****

	110- Ler livros de autores *****
Performance A3	111- Dançar para ***** 112- Cantar em um ***** 113- Desfile em uma ***** 114- Fazer um comercial de ***** 115- Fazer mágicas para um ***** 116- Apresentar um programa ***** 117- Posar como modelo para ***** 118- Dar entrevista em um programa de ***** 119- Ser protagonista em uma ***** 120- Improvisar atuações para *****
TIPO SOCIAL	
FACETAS	ITENS
Cuidado	121- Ajudar pessoas com ***** a encontrar um emprego 122- Aconselhar pacientes com ***** 123- Ajudar um morador de rua a ***** 124- Orientar um jovem na ***** 125- Desenvolver projetos de assistência para pessoas em situação ***** 126- Conduzir uma sessão de psicoterapia em ***** 127- Auxiliar idosos em suas ***** 128- Cuidar de crianças em uma ***** 129- Trabalhar com jovens em ***** 130- Aconselhar um casal em processo de *****
Educação	131- Ensinar uma ***** a ler e escrever 132- Facilitar uma discussão entre ***** 133- Dar aulas em uma ***** 134- Conduzir uma ***** de formação de professores 135- Elaborar o plano de ensino de ***** 136- Desenvolver estratégias de ***** 137- Dar aulas particulares de ***** 138- Ajudar um aluno a fazer ***** 139- Promover educação ***** 140- Ensinar ***** para pessoas com deficiência auditiva
Saúde	141- Mediar uma pessoa ***** 142- Aplicar vacinas em ***** 143- Orientar jovens sobre cuidados ***** 144- Tratar uma ***** com depressão 145- Fazer ***** em pessoas feridas 146- Acompanhar pacientes em uma ***** de hemodiálise 147- Examinar um paciente em uma ***** 148- Fazer procedimentos para melhora de pacientes em uma ***** 149- Prestar os primeiros socorros em uma ***** 150- Verificar a pressão arterial de *****
Família	151- Preparar uma ***** para a família 152- Organizar a casa para o ***** 153- Preparar um café da tarde para ***** em casa 154- Dar uma festa de ***** para convidados 155- Cuidar de ***** em casa 156- Ler ***** para seu filho 157- Fazer um ***** com a família 158- Preparar um dia de ***** com os filhos 159- Cozinhar para a ***** em um domingo 160- Fazer um ***** em casa
Religiosidade/Altruísmo	161- Dar ***** religiosos 162- Participar de uma ***** religiosa 163- Contribuir mensalmente com uma ***** de caridade 164- Fazer ***** voluntários 165- Passar uma tarde visitando um ***** 166- Ser membro de uma ONG de *****

	167- Servir alimentos para pessoas que *****
	168- Visitar *****
	169- Visitar famílias que estejam ***** de ajuda
	170- Frequentar ***** religiosas ou espirituais
TIPO EMPREENDEDOR	
FACETAS	ITENS
Liderança	171- Gerenciar o processo de produção em uma *****
	172- Supervisionar atividades dos funcionários de uma *****
	173- Supervisionar os serviços de cozinha em *****
	174- Coordenar a ***** de atividades florestais
	175- Administrar uma loja de *****
	176- Definir metas financeiras de uma *****
	177- Coordenar um grupo de *****
	178- Supervisionar o ***** de seguranças em um shopping
	179- Distribuir as tarefas entre os funcionários de uma *****
	180- Coordenar uma ***** de um sindicato de classe
Organização	181- Treinar pessoas para o desempenho de uma *****
	182- Promover mudanças no ambiente de trabalho para ***** a produtividade de uma equipe
	183- Entrevistar pessoas em um processo *****
	184- Desenvolver procedimentos para a eficiência de *****
	185- Organizar atividades para melhorar a ***** dos empregados
	186- Capacitar uma equipe para lidar com as *****
	187- Facilitar as relações entre ***** e *****
	188- Avaliar a satisfação no trabalho dos *****
	189- Fazer reuniões com trabalhadores para mediar *****
	190- Avaliar a opinião de empregados sobre *****
Política e poder	191- Fazer um discurso *****
	192- Convencer pessoas a apoiarem *****
	193- Decidir como usar o ***** público
	194- Ser presidente da *****
	195- Argumentar contra um ***** diferente do seu
	196- Convencer um júri de que seu cliente *****
	197- Elaborar um plano de ação de *****
	198- Criar leis para *****
	199- Conseguir verbas para ***** públicas
	200- Representar e defender os interesses de um *****
Negócios competitivos	201- Vender produtos em uma *****
	202- Investir ***** na bolsa de valores
	203- Comprar ações de uma *****
	204- Abrir o ***** negócio
	205- Negociar preços com um *****
	206- Vender ***** na internet
	207- Fazer uma marca ser a mais famosa do *****
	208- Convencer as pessoas sobre a utilidade de um novo *****
	209- Convencer os outros sobre os recursos e benefícios de *****
	210- Vender planos de internet por meio de *****
TIPO CONVENCIONAL	
FACETAS	ITENS
Estruturado	211- Registrar entrada e saída de pessoas de um *****
	212- Controlar o empréstimo de livros de *****
	213- Inserir informações em uma base de *****
	214- Auxiliar seus chefes a anotar *****
	215- Manter um registro de *****
	216- Pesquisar antecedentes criminais em *****
	217- Revisar os termos de um *****
	218- Organizar a agenda de uma *****
	219- Conferir nomes em uma lista de *****

	220- Fazer revisões de *****
Financeiro	221- Fazer a contabilidade de uma *****
	222- Fechar o caixa de uma *****
	223- Calcular o salário de *****
	224- Fazer declarações de imposto *****
	225- Lidar com transações bancárias de *****
	226- Administrar uma planilha de *****
	227- Examinar as contas de uma *****
	228- Realizar auditoria de contas *****
	229- Calcular o valor de indenizações de *****
	230- Lançar *****em um sistema computacional

Anexo 13 – Questionário de Identificação (Estudo II)

- 1- Nome:
- 2- Idade:
- 3- Gênero:
- 4- Escolaridade:
- 5- Estado de residência:
- 6- Estado civil:
- 7- Caso tenha cursado alguma faculdade, qual foi o curso? (exclusiva para os adultos)
- 8- Caso pense em cursar alguma faculdade, qual o primeiro curso de preferência?
- 8- Atualmente você trabalha?
- 9- Qual o nível de escolaridade dos seus pais?

Anexo 14 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo II)

INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND

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 de doutorado do Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* 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 a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos psicométricos;

2- Durante o estudo será necessário que eu participe respondendo a um questionário de identificação, Escala de Interesses Básicos com duração estimada de 30 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, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga

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, Leonardo de Oliveira Barros pelo telefone 19999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

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

_____, _____ de _____ 2018

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Anexo 15 - Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Estudo II)

Olá, meu nome é Leonardo de Oliveira Barros. Sou psicólogo e atualmente faço doutorado em Psicologia na Universidade São Francisco (Campinas-SP). Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da minha pesquisa intitulada que tem o nome “INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND”. Após receber os esclarecimentos e ler as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra você entregará para mim.

- 1) O objetivo da pesquisa é construir a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos para avaliar se ela funciona bem.
- 2) Durante o estudo será necessário que você responda um questionário de identificação, a Escala de Interesses Básicos, Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade e a Seção Atividades do Questionário de Busca-Autodirigida. Os instrumentos serão aplicados em sala de aula, com duração aproximada de 30 minutos;
- 3) Recebi todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4) A resposta a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga
- 5) Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo para mim;
- 6) Meus dados pessoais não serão divulgados e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho. As publicações científicas sobre o trabalho não permitirão que eu seja identificado(a).
- 7) Poderei entrar em contato 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, Leonardo de Oliveira Barros, sempre que julgar necessário pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

Local

data

Assinatura do Participante: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável:

Anexo 16 - Termo de consentimento Livre e Esclarecido para pais - (Estudo II)

INTERESSES VOCACIONAIS: AVANÇOS NA MEDIDA DOS TIPOS DE HOLLAND

Eu, RG abaixo assinado responsável legal de....., dou meu consentimento livre e esclarecido para que ele (a) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade do pesquisador Leonardo de Oliveira Barros, aluno de doutorado do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Campus de Campinas, SP. Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1) O objetivo da pesquisa é construir a Escala de Interesses Básicos e realizar os estudos psicométricos.
- 2) Durante o estudo será necessário que o participante responda um questionário de identificação e a Escala de Interesses Básicos. Ambos os instrumentos serão aplicados em sala de aula, com duração estimada em 30 minutos;
- 3) Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
- 4) A resposta a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, não sendo provável que cause desconforto emocional, porém, podem causar fadiga.
- 5) O participantes é livre para interromper a qualquer momento a participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6) Os 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, Leonardo de Oliveira Barros, sempre que julgar necessário pelo telefone 19 999903847 ou pelo e-mail leonardobarros_lob@hotmail.com

_____ , _____
Local

data

Assinatura dos pais ou responsável: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: