

## PRÁTICAS PSICOLÓGICAS EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

Cheryl Cardoso Cekiera e Sousa <sup>1</sup>

Denise Campos Roque <sup>2</sup>

Joaquim Mariano Neto <sup>3</sup>

Elza Maria Gonçalves Lobosque <sup>4</sup>

### RESUMO

Esse artigo teve como objetivo analisar e compreender as principais práticas em orientação profissional feitas pelos psicólogos no Brasil, a partir de 2007, através da análise da produção acadêmica de forma integrativa, a fim de propiciar reflexões para uma aprendizagem de teorias e práticas em orientação profissional no Brasil. Trata-se de uma revisão narrativa, que contempla história e modelos teóricos, instrumentos de avaliação e intervenção, contextos de aplicação, público para quem será ofertado e qual o papel do orientador profissional. Observou-se que cada modelo teórico trabalha o amadurecimento da escolha profissional, a informação profissional e o conhecimento do mercado de trabalho. As produções na área estão em expansão, mesmo com inúmeras teorias existentes. Pretendemos contribuir e estimular os psicólogos orientadores profissionais a refletirem sobre a importância de seu trabalho, para que tenham uma nova visão da orientação profissional e vislumbrem novas perspectivas, sem perder a leitura crítica acerca de nosso atual sistema econômico, abrindo novas possibilidades da atuação na prática da orientação profissional.

**PALAVRAS-CHAVE:** orientação profissional, orientação vocacional, avaliação psicológica.

<sup>1,2,3</sup> Acadêmicos do Curso de Psicologia do Centro Universitário Estácio Juiz de Fora

<sup>4</sup> Mestre em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira); Professora do Curso de Psicologia do Centro Universitário Estácio Juiz de Fora.

## INTRODUÇÃO

Para o ser humano, o trabalho é intrínseco ao viver, ou seja, é inerente à vida. Além de prover-lhe o sustento, confere-lhe uma função social. Assim é que todo indivíduo busca sua auto realização e o reconhecimento de seus pares por meio do trabalho que realiza. Sua identidade é construída nos campos sexual e social. A identidade constrói-se, no campo social, pelo engajamento intersubjetivo e mediado pelo trabalho.

De acordo com Lisboa (2002, p. 39), “mudanças na nova ordem do trabalho estão afetando diretamente as pessoas, não somente enquanto profissionais, mas, também, na sua identidade, nos seus valores, nos seus projetos e nas suas ações”. Portanto, as mudanças no mundo do trabalho afetam diretamente a orientação profissional, tanto no que diz respeito à formação teórica e técnica do orientador profissional quanto a sua postura ética diante dessa nova configuração da sociedade capitalista (Lassance & Sparta, 2003). Nos consultórios dos psicólogos, demandas de análise giram em torno de questões relativas ao trabalho. Acompanhamos pela mídia o alto índice de evasão nos cursos de graduação. Assim, a orientação profissional visa potencializar o processo de escolha e de inserção no mercado de trabalho.

A partir do exposto anteriormente, o presente estudo teve como objetivo analisar o campo de práticas em orientação profissional dos psicólogos no Brasil a partir da produção acadêmica na área. Para que tal fosse possível, buscou-se caracterizar as estratégias de realização das principais práticas dos psicólogos em orientação profissional no Brasil, realizar uma análise integrativa das mesmas e propiciar reflexões para uma aprendizagem de teorias e práticas em orientação profissional no Brasil.

## MÉTODOS

Trata-se de uma revisão narrativa da literatura acerca das principais práticas em orientação profissional feitas pelos psicólogos no Brasil, em que descrevemos e discutimos o desenvolvimento da área. Foram consultadas as bases de dados Scielo e Pepsic, utilizando-se os termos orientação profissional e orientação vocacional como palavras-chave para a busca. Para se chegar nesses termos, a pesquisa também englobou consulta ao dicionário de termos da BVS-PSI. Ademais, foram analisados livros indicados por especialistas na área. Como critérios de inclusão para os textos que compuseram a revisão, foram selecionados relatos de experiência e atuação somente na língua portuguesa e que contivessem informações a respeito do tema proposto, pertinentes e coerentes com o objetivo do estudo. Foram excluídos os artigos que não foram feitos por psicólogos ou que estavam em outras línguas que não era a portuguesa, bem como aqueles que tratavam de pesquisas empíricas executadas por estudiosos da área. Tomamos como base a leitura de artigos publicados nas bases de dados científicas supracitadas a partir do ano de 2007. Tal marco se deu em razão de estudos anteriores relativos ao tema proposto que remontam ao ano de 2006 (Noronha & Ambiel, 2006; Sparta, Bardagi & Teixeira, 2006).

Todo o material selecionado foi lido na íntegra, para elaborarmos categorias reflexivas e descritivas de análise dos dados, mesclando formas *a priori* e *a posteriori*. Ao final, as seguintes categorias foram eleitas como categorias-chave para o propósito de nosso estudo: a) história e modelos teóricos em orientação profissional; b) instrumentos de avaliação e intervenção em orientação profissional; c) contextos de aplicação e público a quem os serviços em orientação profissional são ofertados; d) papel do orientador profissional.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### - História e modelos teóricos em orientação profissional

É importante acompanharmos o percurso desenvolvido pela orientação profissional ao longo dos anos, pois, dependendo do momento histórico e do modelo teórico-conceitual, essa prática tomou caminhos diferentes. A maioria dos autores coloca Frank Parsons como o precursor da orientação profissional mundial. Ele inaugurou o princípio do ajustamento vocacional (indivíduo-ambiente) na área de orientação profissional, antecipando as bases para o enfoque que ficaria conhecido como traço-fator ou enfoque psicométrico, modelo que fundamentará as práticas nessa área até os anos 1950. Em que pesem as críticas recebidas, a abordagem psicométrica não foi superada e tem nos trabalhos de John Holland, com seu enfoque tipológico hexagonal, um dos autores mais renomados e utilizados nas práticas atuais de orientação vocacional (Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008; Ribeiro & Uvaldo, 2011).

#### *Psicométrica*

A teoria estrutural-interativa de Holland está centrada nos interesses do indivíduo, pelo fato de os interesses serem considerados entre as características de personalidade a que mais se relaciona com as profissões. Assim, os interesses profissionais representariam a personalidade do indivíduo expressa no trabalho (Holland, Fritzsche & Powell, 1994 *apud* Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008). Segundo o modelo tipológico, a realização profissional dependeria da congruência entre a personalidade do indivíduo e o ambiente físico e social no qual aquele trabalha, ou seja, as pessoas procurariam ambientes ocupacionais que fossem congruentes com seu tipo de personalidade. Nesse sentido, Holland (Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008; Ribeiro & Uvaldo, 2011) propôs seis grandes dimensões de interesses a partir das quais definiu os seis tipos de personalidade e seis tipos de ambiente: realista (R), investigativo (I), artístico (A), social (S), empreendedor (E) e convencional (C). A designação comumente utilizada ao se referir à tipologia de Holland é RIASEC.

As críticas feitas a tal modelo se concentram na visão estática do indivíduo e das ocupações expressa no conceito de tipos.

Conforme Sparta (2003), a orientação profissional no Brasil, em suas origens, pautou-se pelo modelo da teoria do traço-fator. Com o surgimento dos cursos de psicologia e a regulamentação da profissão de psicólogo, operou-se uma transformação no percurso da orientação vocacional brasileira ao se transferir o processo de intervenção das organizações para os consultórios particulares (Carvalho, 1995; Sparta, 2003). Nesse sentido, a orientação profissional realizada pelos psicólogos brasileiros foi influenciada pela psicanálise e, especialmente, pela estratégia clínica de Rodolfo Bohoslavsky, dando origem a um modelo brasileiro de orientação profissional que ainda é amplamente utilizado em todo o país (Abade, 2005; Abreu Filho, 2006; Carvalho, 1995; Lehman, Silva, Ribeiro & Uvaldo, 2011; Leite, 2015; Levenfus, 1997; Nascimento, 2011; Sparta, 2003).

#### *Psicodinâmica*

De acordo com Leite (2015), a teoria de Bohoslavsky dirige-se especialmente ao adolescente, porque é nessa fase da vida que a problemática vocacional se estrutura e emerge como dificuldade. Segundo Bohoslavsky (2007, p. 28), “para um adolescente, definir o futuro não é somente definir o que fazer, mas, fundamentalmente, definir quem ser e, ao mesmo tempo, definir quem não ser”. Sua teoria, de base psicanalítica inglesa, além da referência à Melanie Klein e a seus conceitos de luto e reparação, utiliza conceitos desenvolvidos por José Bleger e Pichon-Rivière, por meio das concepções de vínculo, grupo e papéis.

Para Bohoslavsky (2007), a identidade ocupacional é um aspecto da identidade pessoal mais ampla. Nesse sentido, os problemas de ordem vocacional devem ser entendidos como problemas de personalidade determinados por falhas, obstáculos ou erros das pessoas, no alcance da identidade ocupacional. Esta, por sua vez, seria a autopercepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais e estaria apoiada em um contexto sócio-histórico determinado (Bohoslavsky, 2007).

A orientação vocacional na estratégia clínica tem como finalidade conscientizar o orientando sobre o caráter sobredeterminado da escolha. Segundo Bohoslavsky (2007, XIX), tanto a estrutura do aparelho psíquico quanto a estrutura social devem ser levadas em consideração, pois o indivíduo transporta essas duas

classes de determinações, o que faz com que o individual e o social se expressem simultaneamente em sua tomada de decisão.

Em tal modalidade, a atenção está voltada para a investigação a respeito da forma como o sujeito realiza a sua escolha, buscando esclarecer fatores conscientes e inconscientes por trás das preferências e dos interesses profissionais. O processo de orientação focaliza a dialética das identificações, com vistas à construção da identidade. A identidade vocacional expressaria as variáveis afetivo-emocionais, constituindo a expressão dos impulsos e pedidos reparatórios surgidos no sujeito em resposta à percepção inconsciente de seus objetos internos danificados (Abreu Filho, 2006; Bohoslavsky, 1983; Leite, 2015). Já o sentimento de identidade ocupacional costuma ser gerado na base das relações com os outros: gênese do ideal do ego, identificações com o grupo familiar, identificações com o grupo de pares, identificações sexuais (Bohoslavsky, 2007; Leite, 2015). A identidade ocupacional (ou profissional) mostra o produto da ação de determinado contexto sociocultural sobre a identidade vocacional (Leite, 2015).

Uma pessoa adquiriu sua identidade ocupacional quando integrou suas diferentes identificações. Afirma Bohoslavsky (2007) que todo conflito expressa uma não-integração das diversas identidades do indivíduo, quando estas identificações se integram, a pessoa alcança sua identidade ocupacional.

Apesar da prevalência da abordagem clínica de orientação profissional proposta por Bohoslavsky, outros modelos teóricos também têm contribuído para a orientação profissional brasileira. Entre eles, estão os modelos baseados na Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Donald Super (Ambiel, 2014; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012; Sparta, 2003). Entre os pontos principais, sua teoria abordou os conceitos de maturidade e adaptabilidade vocacional e a explicação dos estágios de desenvolvimento ao longo da carreira (Ambiel, 2014; Lassance, Paradiso & Silva, 2011; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012).

#### *Desenvolvimentista*

Na proposta de Super, a carreira é vista como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida. Na sua concepção, ela é construída na relação pessoa-sociedade. Super desenvolveu dois modelos principais: o Arco-Íris da Vida e

Carreira e o Arco Normando. O primeiro modelo introduziu os conceitos fundamentais de maturidade e adaptabilidade de carreira.

A maturidade é definida como o grau de prontidão dos jovens para tomarem decisões pré-ocupacionais que são esperadas pela escola, universidade, família e sociedade, constituindo-se na capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas do desenvolvimento com as quais se vê confrontado (Ambiel, 2014; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012). O modelo teórico da maturidade vocacional prevê quatro dimensões: duas dimensões atitudinais (atitudes de planejamento e exploração vocacional) e duas dimensões cognitivas (conhecimento sobre as ocupações e o mundo do trabalho e conhecimento sobre os princípios e as práticas de tomada de decisão). Enquanto as atitudes dão conta do planejamento, da consciência, da motivação para enfrentar as tarefas e do empenho afetivo e comportamental na exploração, os aspectos cognitivos dizem respeito à aquisição de informação profissional, à aprendizagem de estratégias de tomada de decisão, ao conhecimento de si, ao realismo entre as informações pessoais e situacionais e à consistência dos objetivos para a carreira (Lassance, Paradiso & Silva, 2011; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012). Relacionada à maturidade, estaria o autoconceito, que se constitui naquilo que o indivíduo acredita ser, mas também nas atribuições de características feitas pelos demais, podendo ser modificado com o tempo e a experiência (Lassance, Paradiso & Silva, 2011). Quanto aos estágios de desenvolvimento, estes seriam: crescimento (infância), exploração (adolescência), estabelecimento (adulthood jovem), manutenção (maturidade) e declínio (velhice).

À medida que a teoria foi evoluindo, o foco deixava de ser a evolução desses estágios e se concentrava cada vez mais nas influências contextuais e sociais (Savickas, 1997 *apud* Ambiel, 2014). Nessas circunstâncias, o conceito de adaptabilidade de carreira foi ganhando destaque. A adaptabilidade surge como a prontidão de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, traduzindo-se na capacidade para lidar com as situações inesperadas que ocorrem por mudanças no mundo e nas condições de trabalho (Ambiel, 2014; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012). Ela se refere à qualidade de ser apto à mudança, sem grande dificuldade, para se ajustar a circunstâncias novas.

O segundo modelo (Arco Normando) postula que a carreira seja uma construção supraordenada pelo autoconceito, influenciada por determinantes biológicos, psicológicos, culturais e socioeconômicos e inscrita nos diferentes papéis e nas diferentes etapas de vida. Assim, ressalta-se a dinâmica existente entre os fatores individuais e sociais, vez que ambos influenciam no desenvolvimento de habilidades, valores e interesses (Lassance, Paradiso & Silva, 2011; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012).

Com o objetivo de atualizar a teoria original de Super, outros autores deram continuidade a seus trabalhos, tendo como foco as mudanças que foram se processando nas concepções de carreira na transição do século XX para o século XXI, sendo Mark Savickas seu principal nome (Ambiel, 2014; Lassance, Paradiso & Silva, 2011; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012). A Teoria de Construção de Carreira, proposta por Savickas (2005; 2013 *apud* Ambiel, 2014; Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012), considera a carreira como um processo interpretativo e interpessoal pelo qual os indivíduos constroem sentidos e direcionam seu comportamento vocacional. Já o modelo *Life Designing* representou um passo à frente, no sentido de construir referenciais teóricos e técnicos que pudessem dar conta das demandas surgidas no processo de aconselhamento de carreira e que estivessem em sintonia com o contexto globalizado da sociedade atual (Savickas, 2009 *apud* Ambiel, 2014). Tal modelo, inspirado pela Teoria de Construção de Carreira, acentua o fato de que as teorias vocacionais até então em voga haviam sido criadas para ser aplicadas a um ambiente de trabalho estável, entretanto, a principal característica das carreiras pós-modernas é que as mesmas não são mais previsíveis, sendo seu principal objetivo de intervenção a promoção da adaptabilidade dos profissionais frente às mudanças e aos obstáculos que se impõem na carreira.

A partir dos anos 1980, surgem, no domínio da orientação profissional, os modelos explicativos do comportamento e do desenvolvimento vocacional, com fundamentos cognitivos, dos quais destacamos a Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira (TSCDC), proposta por Lent, Brown e Hackett (Ambiel & Noronha, 2012; Nunes, 2008; Teixeira, 2011). As cognições constituem o verdadeiro objeto de estudo dessa corrente da psicologia (Mengal, 2001 *apud* Teixeira, 2011).

### *Sociocognitiva*

A TSCDC é derivada da Teoria Social Cognitiva (TSC) de Bandura, pode-se dizer que é um desdobramento desta, sendo aplicada ao contexto vocacional, e enfatiza as capacidades agenciais pessoais em relação às contingências ambientais, que, por sua vez, influenciam os interesses, as escolhas e os desempenhos acadêmico e laboral (Ambiel & Noronha, 2012; Teixeira, 2011). Segundo a TSC, o comportamento humano pode ser compreendido como a expressão da constante interação entre a pessoa e seu meio, em uma relação denominada triádica (variáveis pessoais, características do meio e comportamento). Na construção da teoria, destacam-se os conceitos de modelação social, autoeficácia, expectativas de resultado e metas. A modelação social aparece como pressuposto básico da TSC, vez que toda aprendizagem acontece socialmente e, assim, a pessoa influencia seu meio e é por ele influenciada.

Bandura formulou sua hipótese de que é possível agenciar seu próprio comportamento, baseando-se principalmente nas crenças de capacidade e expectativas de resultado, isto é, nas crenças de que, a partir de determinadas ações, os resultados esperados poderão acontecer. A definição mais atual de autoeficácia situa-a como as crenças do indivíduo na sua capacidade de organizar e executar cursos de ação requeridos para produzir certas realizações (Ambiel & Noronha, 2012; Nunes, 2008). As crenças de autoeficácia se configuram como o principal fator de influência no comportamento humano, guiando nossas escolhas, além de determinarem o quanto de esforço e perseverança serão aplicados em nossas ações. O foco dessa teoria é o de que a apreciação cognitiva dos eventos que ocorrem com o indivíduo determina o valor que este atribui às suas conquistas e fracassos, isto é, o que será levado em consideração é a maneira como a pessoa interpreta o evento, e não o evento em si. Assim, as mudanças na autoeficácia resultam do processamento cognitivo de uma informação sobre o desempenho e dependem da interpretação e do valor atribuído a um evento (Nunes, 2008, p. 33).

No modelo de Lent, Brown e Hackett (1994 *apud* Teixeira, 2011), as crenças de capacidade e os interesses, bem como os fatores ambientais, influenciam diretamente as escolhas. A TSCDC postula que os intercâmbios constantes entre a pessoa, seu comportamento e o ambiente são responsáveis por conduzi-la a preferir

determinadas atividades em detrimento de outras, sendo a autoeficácia e as expectativas de resultado as principais influências para os comportamentos exploratórios e decisórios. A autoeficácia para a escolha profissional é entendida como as crenças pessoais a respeito das próprias capacidades para planejar e se engajar em tarefas relativas à escolha profissional. O que faz a diferença na escolha de uma carreira não são as habilidades possuídas, mas, sim como os indivíduos as percebem e as utilizam. Segundo Nunes (2008), o interesse sustentado ao longo do tempo por determinadas atividades é desenvolvido naqueles domínios em que as pessoas consideram-se eficazes e nas quais antecipam resultados positivos.

#### *Sócio-histórica*

A orientação profissional brasileira de base psicológica passou a ser alvo de uma série de críticas nos idos dos anos 1980. Nesse contexto, uma nova abordagem em orientação, denominada sócio-histórica, foi ganhando contornos, inspirando-se na ideia de Lev Vigotsky de que o indivíduo se desenvolve através de uma relação dialética com o ambiente sociocultural no qual está inserido. Seu mérito reside na superação da dicotomia indivíduo-sociedade, enfatizando a ideia da multideterminação do humano (Bock, Furtado & Teixeira, 1999). Logo, o indivíduo tem liberdade para decidir, mas sua decisão será sempre multideterminada. Para tal abordagem, não há conflito entre indivíduo e sociedade. O conceito de vocação é expresso da seguinte forma: a vocação do ser humano é exatamente não ter outras vocações, ou seja, ninguém nasce destinado biologicamente para nenhuma atividade específica (Bock, 2006; 2011).

A abordagem sócio-histórica em orientação profissional questiona a forma de aproximação dos indivíduos com as ocupações através do modelo de perfis, não por negar o indivíduo, mas por negar a concepção liberal de indivíduo. Ao tematizar a relação homem-educação-trabalho, visa à conscientização dos indivíduos a respeito dos determinantes de seu contexto que interferem em sua escolha vocacional, fornecendo-lhes instrumentos para a ação e transformação do mesmo. A orientação vocacional é compreendida como uma intervenção para a promoção da saúde (Bock & Aguiar, 2011), trabalhando-se com o indivíduo para que este construa uma compreensão sobre suas relações sociais e aja para as transformações necessárias. Promover saúde significa ampliar a consciência do indivíduo acerca da realidade

que o cerca, instrumentando-o para agir, no sentido de transformar e resolver as dificuldades que a realidade lhe apresenta (Bock & Aguiar, 2011).

Ante o exposto, podemos dizer que cada modelo teórico trabalha, por caminhos diferentes, as questões cruciais em orientação profissional, que são o amadurecimento da escolha e a informação profissional. Cada modelo propõe instrumentos de intervenção que supõe que o permitirá atingir seu objetivo. Estes instrumentos serão apresentados no tópico a seguir.

#### **- Instrumentos de avaliação e intervenção em orientação profissional**

As ferramentas comumente utilizadas pelos psicólogos são as entrevistas, os testes e as dinâmicas de grupo. A entrevista de orientação profissional tem dois objetivos fundamentais: a informação e o esclarecimento. Visa-se a colaboração com o orientando, para que este possa discriminar os aspectos do mundo ocupacional adulto, isto é, as carreiras tecnológicas e universitárias, as vias de acesso às instituições de ensino superior, as oportunidades de trabalho que o mercado oferece, mas, talvez sua principal função seja a de consertar as imagens deturpadas que o adolescente possa ter sobre o mundo do trabalho e sobre as profissões. Nas entrevistas, podem ser aplicados testes psicométricos e testes projetivos, que adquirem um valor instrumental e com a finalidade de que o psicólogo tenha uma informação mais rica sobre o orientando, no entanto, os testes nunca poderão substituir a função do psicólogo.

Um dos testes psicométricos mais populares baseia-se na tipologia de Holland, RIASEC. O *Self-Directed Search* (SDS), traduzido no Brasil como Questionário de Busca Auto-Dirigida, é o principal instrumento de avaliação dos interesses profissionais. A escala é composta por 228 itens, dividida em quatro partes (atividades, competências, ocupações e autoestimativas), dentro de cada parte os itens agrupam-se conforme a codificação RIASEC.

A técnica Realidade Ocupacional (R-O), utilizada por Bohoslavsky (2007) é bastante empregada pelos psicólogos brasileiros (Dias, 2016; Gimenez, 2009; Leite, 2015; Levenfus & Soares, 2002; Lucchiari 1992; Soares, 2002; Spaccaquerche e Fortim, 2014). Enquanto instrumento projetivo, ela permite ao psicólogo visualizar os aspectos idealizados e os preconceitos do orientando em relação às profissões, assim como suas motivações e fantasias, tratando-se de uma atividade com

características lúdicas. Também permite identificar as características pessoais, gostos, interesses, inclinações, simpatias e antipatias do orientando.

Bohoslavsky, (2007); Lucchiari (1992); Neiva (2002) e Trintinaglia (1992) empregam outra técnica denominada Teste das Frases Incompletas. A tarefa do indivíduo é completar as frases já iniciadas. Seu objetivo é explorar a identidade vocacional do indivíduo através de um conjunto de frases incompletas, que eliciam conteúdos relacionados à problemática vocacional, tais como motivações, interesses, habilidades, potencialidades, valores, aspirações, conflitos, ansiedades, medos fantasias e expectativas relacionadas ao futuro (Neiva, 2002).

Outros testes projetivos também vêm sendo utilizados: o Teste de Fotos de Profissões (BBT-Br) e o Teste Projetivo Ômega (TPO). O BBT-Br tem como objetivo a clarificação da inclinação profissional e é um instrumento composto por fotos representando pessoas no exercício de uma atividade profissional, sendo constituído pelas versões masculina e feminina (Ambiel, 2010; Jacquemin, Melo-Silva & Pasian, 2002; Melo-Silva, Pasian, Okino, Marangoni & Shimada, 2016; Nascimento, 2007; Nunes & Levenfus, 2002; Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008; Pasian, Okino & Melo-Silva, 2007; Sparta, 2003). A tarefa do teste consiste na classificação dessas fotos, por parte do orientando, em positivas (que lhe agradam), negativas (que não lhe agradam) e indiferentes, avaliando oito fatores de inclinação, que caracterizam as atividades profissionais: W (estar em contato com o outro, colocar-se à disposição), K (utilização da força física, da agressividade e perseverança), S (senso social, dividido em duas vertentes: Sh: ajuda e Se: dinamismo, energia psíquica e capacidade para se impor), Z (mostrar-se, estar em evidência, representar e o interesse pela estética), V (atividades que envolvam a razão e objetividade), G (atividades que demandam intuição, imaginação e criatividade), M (lidar com a matéria e com fatos passados) e O (oralidade, dividida em duas vertentes: Or: comunicação e On: nutrição). O Teste Projetivo Ômega (Oliveira, 2002; Sparta, 2003) é composto por quatro lâminas elaboradas, visando abordar conflitos básicos da dinâmica da escolha, principalmente de adolescentes: a identificação pessoal e sexual, a identificação com o grupo familiar e de pares, a relação com figura de autoridade e a perspectiva de futuro.

Neiva (2002; 2016), baseada na Teoria do Desenvolvimento Vocacional, de Super, construiu a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP). A escala é um instrumento destinado a alunos do ensino médio e objetiva avaliar o nível de maturidade para a escolha profissional, podendo ser aplicada individualmente ou em grupo. É composta de 45 afirmações que indicam atitudes com relação à escolha profissional: 23 itens positivos (afirmações que indicam maturidade) e 22 itens negativos (afirmações que indicam imaturidade), cabendo ao orientando avaliar a frequência de cada atitude.

No Brasil, dentro da abordagem sociocognitiva, a Escala de Autoeficácia para a Escolha Profissional (EAE-EP), desenvolvida por Ambiel e Noronha (2016) tem sua principal aplicação no planejamento de intervenções em contextos clínico e educacional. A escala é composta por quatro fatores intitulados Autoeficácia para Autoavaliação, Autoeficácia para Coleta de Informações Ocupacionais, Autoeficácia para Busca de Informações Profissionais Práticas e Autoeficácia para Planejamento de Futuro. A escala ajuda a esclarecer o quanto o jovem está empenhado em se conhecer, em adquirir informações sobre as ocupações, em buscar informações e em planejar seu futuro.

Uma boa utilização dos testes pressupõe o conhecimento de seus fundamentos teóricos, de sua validade e fidedignidade, além de exigir do profissional que este tenha consciência dos objetivos que pretende alcançar com a aplicação de um determinado teste. Portanto, para a finalidade dessa prática profissional, diversos testes podem ser utilizados, dependendo do propósito da avaliação (Nascimento, 2007): Escala de Aconselhamento Profissional, Bateria de Provas de Raciocínio e Inventário Fatorial de Personalidade (Ambiel, 2010), Thematic Apperception Test ou TAT (Abreu Filho, 2006; Pavone, 2011), Levantamento de Interesses Profissionais ou LIP (Levenfus, 2002), o teste de Avaliação dos Interesses Profissionais ou AIP (Levenfus & Bandeira, 2016), o modelo dos Cinco Grandes Fatores e o Teste Expressivo Palográfico.

#### **- Contextos de aplicação e público a quem os serviços em orientação profissional são ofertados**

A orientação profissional como teoria, técnica e prática para ajudar o adolescente que cursa o Ensino Médio é apenas uma das possibilidades de

intervenção do orientador. Becker, Bobato e Schulz (2012) relatam sua experiência em orientação profissional desenvolvida com filhos de trabalhadores no contexto de uma organização de grande porte. Veriguine, Basso e Soares (2014); Costa (2007); Souza, Menandro, Bertollo e Rolke (2009); Mandelli, Soares e Lisboa (2011) relatam práticas junto a adolescentes de comunidades carentes. Dias e Soares (2007) relatam o trabalho desenvolvido junto a jovens de uma comunidade pesqueira. Costa e Barros (2012) e Ribeiro (2009; 2014) relatam suas intervenções no contexto psiquiátrico. Brito e Barros (2008) e Brito (2009) relatam experiências de utilização da orientação profissional como importante recurso reabilitador de pacientes portadores de doenças crônicas e deficiências adquiridas. Hohendorff e Prati (2010) relatam experiência com o público adulto, em momento de re-escolha profissional, ao passo que Selig e Valore (2010) e França, Murta, Negreiros, Pedralho e Carvalhedeo (2013) relatam intervenções voltadas para a preparação de pessoas em vias de se aposentar. Segundo Zanelli e Silva (1996 *apud* Selig & Valore, 2010), a orientação visaria facilitar o processo de transição, despertando novos interesses e prevenindo conflitos, possibilitando aos aposentados a reconstrução de suas identidades.

#### **- Papel do orientador profissional**

Nos primórdios da orientação vocacional, o orientador era visto como a figura-chave do processo e seu papel era marcado pela sua diretividade, pois, ele possuía maior maturidade que o orientando, e, portanto, era sua responsabilidade guiar seu assistido para as áreas mais proveitosas para ele (Sparta, 2003). Desde a estratégia clínica, de Bohoslavsky, o psicólogo deixou de assumir um papel diretivo, incentivando seu orientando ao exercício da própria autonomia para decidir por si mesmo (Bohoslavsky, 2007).

A orientação profissional na contemporaneidade, marcada pela flexibilização, heterogeneidade, complexidade e fragmentação do mundo laboral, caminha no sentido de orientar os indivíduos para se adaptarem às mudanças e às oportunidades que se apresentem em seu caminho, construindo e reconstruindo sentidos de si. Cabe ao orientador profissional auxiliar o indivíduo na construção de seus projetos pessoais e profissionais, ajudando-o a criar sentido para suas

experiências de vida e trabalho e não somente orientá-lo na escolha de uma profissão.

## CONCLUSÃO

Freud (1996) considera o trabalho como uma forma de o homem se firmar à realidade e à cultura. Nessa perspectiva, o trabalho garante ao ser humano um lugar na sociedade, além de poder tornar sua vida melhor.

No caminho que percorremos, constata-se que, cada modelo teórico, à sua maneira, trabalha o autoconhecimento, a informação profissional e o mercado de trabalho. Cada um deles, olhando para o mesmo objeto, qual seja, a questão da escolha profissional, focaliza-o de determinado ângulo: interesses, motivações inconscientes, autoconceito/adaptabilidade, autoeficácia e a relação indivíduo-sociedade. Assim, a melhor escolha profissional é aquela que consegue dar conta do maior número de determinações, para, a partir delas, proporcionar ao orientando a construção de seu projeto de vida pessoal e profissional.

Percebe-se que, no início, a orientação profissional esteve bastante ligada à psicometria. Importava adequar o indivíduo em uma determinada ocupação, com vistas a sua maior produtividade. No entanto, foi preciso recorrer a outros referenciais à medida que a visão psicometrante deixou de ser suficiente para abarcar os diversos questionamentos que se interpunham com relação a esta prática. Tais limitações deram abertura às concepções que privilegiam a subjetividade do indivíduo. Ademais, a dimensão social passou a ter mais força.

Ante ao exposto, reconhecemos que as produções na área da orientação profissional, apesar das inúmeras teorias existentes, ainda estão em expansão. Este trabalho não pretende esgotar o tema, mas contribuir para uma nova visão, a importância do psicólogo para desenvolver esse processo, convidando aos estudantes de psicologia a reparar uma visão equivocada que talvez possuam sobre certa simplicidade e imediatismo dos pressupostos da orientação vocacional, e estimulando os psicólogos orientadores profissionais para que reflitam sobre a importância social que seu trabalho encerra e vislumbrem novas perspectivas para a área em face das transformações no mundo do trabalho, sem nunca abandonarem uma leitura crítica do sistema de produção e modo de relação capitalista.

Mediante o que vimos em nossos estudos, uma boa prática em orientação profissional é aquela que contextualiza o indivíduo em sua realidade concreta, permitindo que este reflita sobre si mesmo, o mundo, o significado do trabalho e as relações de produção. Além do mais, uma boa orientação é também aquela que lhe permite compreender como a tomada de decisão é influenciada por vários fatores, nunca é neutra.

## **ABSTRACT**

This article aimed to analyze and understand the main practices in vocational guidance made by psychologists in Brazil, since 2007, through the analysis of academic production in an integrative way, in order to provide reflections for a learning of theories and practices in vocational guidance in Brazil. It is a narrative review that includes history, theoretical models, evaluation and intervention tools, application contexts, the audience for whom will be offered and the role of the professional consultant. It was observed that each theoretical model works the maturation of professional choice, professional information and knowledge of the labor market. The productions in the area are expanding, even with numerous existing theories. We intend to contribute and encourage professional psychologists to reflect on the importance of their work, so that they have a new vision of vocational guidance and see new perspectives, without losing the critical reading about our current system, opening new possibilities of acting in the practice of vocational guidance.

**Keywords:** vocational guidance, psychological evaluation.

## REFERÊNCIAS

Abade, F. L. (2005). Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 15-24.

Ambiel, R. A. M. (2010). Um estudo de caso em Orientação Profissional: os papéis da avaliação psicológica e da informação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 133-143.

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.

Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6(2), 171-178.

Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2016). Considerações sobre a escala de autoeficácia para escolha profissional (EAE-EP). In R. S. Levenfus (Org), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (pp. 199-209). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Abreu Filho, A. G. (2006). *Escolha profissional: consciente e/ou inconsciente?* São Paulo: Vetor Editora.

Becker, A. P. S., Bobato, S. T. & Schulz, M. L. C. (2012). Meu lugar no mundo: relato de experiência com jovens em orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 253-263.

Bock, A. M. B. & Aguiar, W. M. J. (2011). Por uma prática de saúde em orientação vocacional. In A. M. M. Bock, C. M. M. Amaral, F. F. Silva, L. B. C. Silva, L. M. C. Calejon et al, *A escolha profissional em questão* (pp. 09-22). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bock, A. M. B., Furtado, O. & Teixeira, M. L. T. (1999). *Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia*. São Paulo: Editora Saraiva.

Bock, S. D. (2006). *Orientação profissional: a abordagem sócio-histórica*. São Paulo: Cortez Editora.

Bock, S. D. (2011). *Orientação profissional para as classes pobres*. São Paulo: Cortez Editora.

Bohoslavsky, R. (1983). *Vocacional: teoria, técnica e ideologia*. São Paulo: Cortez Editora.

Bohoslavsky, R. (2007). *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes.

Brito, D. C. S. (2009). A orientação profissional como instrumento reabilitador de pacientes portadores de doenças crônicas e deficiências adquiridas. *Psicologia em Revista*, 15(1), 106-119.

Brito, D. C. S. & Barros, D. T. R. (2008). A orientação profissional como método terapêutico e reabilitador de pacientes portadores de doenças crônicas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 141-148.

Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação profissional em grupo: teoria e técnica*. Campinas: Editorial Psy.

Costa, J. M. (2007). Orientação profissional: um outro olhar. *Psicologia USP*, 18(4), 79-87.

Costa, N. S. & Barros, D. T. R. (2012). Orientação profissional com portadores de TDAH: informações e adaptações necessárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 245-252.

Dias, M. L. (2016). Técnica para especificação da escolha profissional: adaptação da técnica R-O. In R. S. Levenfus (Org.), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (pp. 232-238). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Dias, M. S. L. & Soares, D. H. P. (2007). Jovem, mostre a sua cara: um estudo das possibilidades e limites da escolha profissional. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(2), 316-331.

França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M & Carvalhedo, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99-110.

Freud, S. (1996). *O mal-estar na civilização* (Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, Vol. 21). Rio de Janeiro: Imago. (Originalmente publicado em 1929).

Gimenez, P. D. (2009). *Adolescência e escolha*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Hohendorff, J. V. & Prati, L. E. (2010). Re-escolha profissional: relato de experiência de orientação profissional com estudantes do Ensino Normal. *Contextos Clínicos*, 3(1), 51-61.

Jacquemin, A., Melo-Silva, L. L. & Pasian S. R. (2002). O Berufsbilder Test (BBT): teste de fotos de profissões em processos de orientação profissional. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 247-262). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Lassance, M. C. & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 13-19.

Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C. & Silva, C. B. (2011). Terceira demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira*, vol. 1 (pp. 135-166). São Paulo: Vetor Editora.

Lehman, Y. P., Silva, F. F., Ribeiro, M. A. & Uvaldo, M. C. C. (2011). Segunda demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a entender os determinantes de sua escolha e poder escolher? Enfoque psicodinâmico. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira*, vol. 1 (pp. 111-134). São Paulo: Vetor Editora.

Leite, M. S. S. (2015). *Orientação profissional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.  
Levenfus, R. S. (1997). *Psicodinâmica da escolha profissional*. Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Levenfus, R. S. (2002). Levantamento de interesses profissionais – LIP (Carlos del Nero): uma proposta de intervenção psicodinâmica. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 209-223). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Levenfus, R. S. & Soares, D. H. P. (2002). Técnica R-O: um recurso clássico na tarefa da informação ocupacional. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 357-370). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Levenfus, R. S. & Bandeira, D. R. (2016). Avaliação dinâmica e psicodinâmica dos interesses profissionais com o teste AIP. In R. S. Levenfus (Org.), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (pp. 137-147). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Lisboa, M. D. (2002). Orientação profissional e mundo do trabalho: reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 33-49). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Lucchiari, D. H. P. S. (1992). Planejamento por encontros. In D. H. P. S. Lucchiari (Org.), *Pensando e vivendo a orientação profissional* (pp. 22-34). São Paulo: Summus Editorial.

Lucchiari, D. H. P. S. (1992). Técnicas de orientação profissional. In D. H. P. S. Lucchiari (Org.), *Pensando e vivendo a orientação profissional* (pp. 35-68). São Paulo: Summus Editorial.

Melo-Silva, L. L., Pasian, S. R., Okino, E. T. K., Marangoni, L. O. & Shimada, M. (2016). Teste de fotos de profissões (BBT-Br): estudo de follow-up de uma situação clínica uma década depois. In R. S. Levenfus, *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (pp. 155-170). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Mandelli, M. T., Soares, D. H. P. & Lisboa, M. D. (2011). Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(spe), 49-57.

Nascimento, R. S. G. F. (2007). Avaliação psicológica em processos dinâmicos de orientação vocacional individual. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 33-44.

Nascimento, R. S. G. F. (2011). Sublimação, reparação e a escolha profissional: uma contribuição para compreender a dinâmica da vocação a partir da psicanálise. In A. M. B. Bock, C. M. M. Amaral, F. F. Silva, L. B. C. Silva, L. M. C. Calejon et al, *A escolha profissional em questão* (pp. 117-131). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Neiva, K. M. C. (2002). Escala de maturidade para a escolha profissional (EMEP). In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 239-246). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Neiva, K. M. C. (2002). Teste de frases incompletas para a orientação profissional: uma proposta de análise. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 275-288). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Neiva, K. M. C. (2016). Escala de maturidade para a escolha profissional (EMEP): 2ª edição com estudos atualizados. In R. S. Levenfus (Org.), *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos* (pp. 148-154). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Noronha, A. P. P. & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.

Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de autoeficácia: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.

Nunes, M. F. O. & Levenfus, R. S. (2002). O uso de testes psicológicos em orientação profissional. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 195-208). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Nunes, M. F. O., Okino, E. T. K., Noce, M. A. & Jardim-Maran, M. L. S. (2008). Interesses profissionais: perspectivas teóricas e instrumentos de avaliação. *Avaliação Psicológica*, 7(3), 403-414.

Oliveira, I. D. (2002). Uma abordagem psicodinâmica ao teste projetivo Ômega. In R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa* (pp. 225-238). Porto Alegre: Artmed Editora Ltda.

Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L. & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: datados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.

Pasian, S. R., Okino, E. T. K. & Melo-Silva, L. L. (2007). O teste de fotos de profissões (BBT) de Achnich: histórico e pesquisas desenvolvidas no Brasil. *Psico-USF*, 12(2), 173-187.

Pavone, S. Diagnóstico de orientação profissional: o uso do TAT. In A. M. B. Bock, C. M. M. Amaral, F. F. Silva, L. B. C. Silva, L. M. C. Calejon et al, *A escolha profissional em questão* (pp. 133-148). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Ribeiro, M. A. (2009). O dispositivo grupal como estratégia de orientação profissional para pessoas em situação psicótica. *Vínculo*, 6(1), 53-64.

Ribeiro, M. A. (2014). Orientação de carreira para jovens vivendo com sofrimento mental: possibilidades e limites. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 428-440.

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.

Ribeiro, M. A. & Uvaldo, M. C. C. (2011). Primeira demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a realizar seu ajustamento vocacional/ocupacional? Enfoque traço-fator. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira*, vol. 1 (pp. 86-110). São Paulo: Vetor Editora.

Selig, G. A. & Valore, L. A. (2010). Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 73-87.

Silva, L. B. C. (2011). Contribuições para uma teoria psicossocial da escolha da profissão. In A. M. B. Bock, C. M. M. Amaral, F. F. Silva, L. B. C. Silva, L. M. C. Calejon et al, *A escolha profissional em questão* (pp. 23-43). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus Editorial.

Souza, L. G. S., Menandro, M. C. S., Bertollo, M & Rolke, R. K. (2009). Oficina de orientação profissional em uma escola pública: uma abordagem psicossocial. *Psicologia: ciência e profissão*, 29(2), 416-427.

Spaccaquerche, M. E. & Fortim, I. (2014). *Orientação profissional passo a passo*. São Paulo: Editora Paulus.

Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 1-11.

Sparta, M., Bardagi, M. P. & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32.

Teixeira, M. O. (2011). Quarta demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a compreender seu processo de tomada de decisões e desenvolver um método de escolha? Enfoque decisional e cognitivo. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira*, vol. 1 (pp. 167-194). São Paulo: Vetor Editora.

Trintinaglia, S. (1992). Escolhi ou fui escolhida? In D. H. P. S. Lucchiari (Org.), *Pensando e vivendo a orientação profissional* (pp. 69-78). São Paulo: Summus Editorial.

Veriguine, N. R., Basso, C. & Soares, D. H. P. (2014). Juventude e perspectivas de futuro: a orientação profissional no programa Primeiro Emprego. *Psicologia: ciência e profissão*, 34(4), 1032-1044.