

## Adaptação Portuguesa do Self-Directed Search-CE: Um Estudo de Validação

### Portuguese Adaptation of the Self-Directed Search-CE: A Validation Study

Alexandra Barros<sup>1</sup> e Elisabete Ribeiro<sup>2</sup>

#### Resumo

O objetivo deste estudo foi adaptar o Self-Directed Search – Career Explorer, estudando as características psicométricas da versão portuguesa, com indicadores de validade e precisão, incluindo a relação dos resultados com as intenções de escolha de áreas de estudo para o ensino secundário. A versão portuguesa, após um procedimento de retrotradução, foi aplicada a 266 alunos (48.12% do sexo feminino e 51.88% do sexo masculino) do 9º ano de escolaridade juntamente com o inventário Interesses e Preferências Profissionais-R, um questionário de avaliação de interesses já adaptado para Portugal. Foram recolhidos dados sobre a intenção de escolha do currículo para continuação de estudos. Os resultados obtidos indicaram características psicométricas adequadas, com valores de consistência interna iguais ou superiores a .90. As correlações com o inventário Interesses e Preferências Profissionais-R e a relação com as escolhas vocacionais dos alunos são bons indicadores da validade do SDS-CE.

**Palavras-chave:** Questionário de Busca Autodirigida, interesses, tipos de personalidade, RIASEC

#### Abstract

The aim of this study was to adapt the Self-Directed Search –Career Explorer, studying the psychometric characteristics of the Portuguese version, with validity and reliability indicators, including the relationship of the results with the intentions of choosing areas of study for secondary education. The Portuguese version, after a back-translation procedure, was applied to 266 students (48.12% female and 51.88% male) from the 9th grade together with the Professional Interests and Preferences-R inventory, an already adapted interest assessment questionnaire. Data were collected on the intention to choose the curriculum for further study. The results obtained indicated adequate psychometric characteristics with internal consistency values equal to or greater than .90. The correlations with the Professional Interests and Preferences-R inventory and the relationship with the students' vocational choices are good indicators of the validity of the SDS-CE.

**Keywords:** Self-Directed Search, vocational interests, personality types, RIASEC

<sup>1</sup> Doutorada. Docente e Investigadora. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Portugal, CICPSI. Alameda da Universidade 1649-013 Lisboa, Portugal. Tel.: +351 919270789. ORCID: <https://orcid.org/000-003-4936-000x>. E-mail: [afbarros@psicologia.ulisboa.pt](mailto:afbarros@psicologia.ulisboa.pt)

<sup>2</sup> Mestre. Doutoranda. Psicóloga da Educação. Conselheira de carreira. Agrupamento de Escolas de Alcochete. Rua da Escola Secundária, Urbanização dos Barris, 2890-006 Alcochete, Portugal. Tel.: +351 212349620. E-mail: [elisabete-ribeiro@hotmail.com](mailto:elisabete-ribeiro@hotmail.com)

## Introdução

O objetivo deste estudo foi estudar as características psicométricas da versão portuguesa do Self-Directed Search – Career Explorer, de forma a proporcionar aos psicólogos portugueses informação sobre a validade e precisão de um instrumento de avaliação psicológica dos interesses adequado para jovens do 9º ano de escolaridade.

O sistema educativo português permite aos alunos seguirem diferentes opções educacionais, impondo, no final do terceiro ciclo, a tomada de decisão sobre a área de estudos pretendida para a conclusão da escolaridade obrigatória. Muitas vezes, nesse processo de tomada de decisão, os indivíduos são acompanhados por um psicólogo escolar que os ajuda a definir uma imagem de si próprios, integrando variáveis individuais, como interesses, aptidões, valores, maturidade vocacional (Super et al., 1996), crenças (disfuncionais ou adaptativas) sobre a carreira e sobre si próprios (Barros, 2020; Krumboltz, 1994, 2009; Krumboltz et al., 2013; Lent, 2018; Lent & Brown, 2017) e histórias de vida ou recursos de adaptabilidade (Rossier et al., 2017; Savickas, 2013). Essa definição de identidade constitui um processo central durante a adolescência e envolve também o compromisso com valores e linhas de ação que tenham significado à luz da visão do indivíduo sobre o seu próprio futuro (Newman & Newman, 2018). A complexificação do mundo do trabalho, com maior imprevisibilidade e instabilidade, mas, em simultâneo, mais oportunidades, torna necessário que o jovem se prepare para várias transições profissionais ao longo da sua vida (Amundson et al., 2014; Chudzikowski, 2012; Hirschi, 2018).

Sendo cada indivíduo único e singular, com uma história de vida e características idiossincráticas, a avaliação das variáveis psicológicas, com instrumentos com boas características metrológicas, permite-nos obter informações relevantes para uma tomada de decisão baseada no autoconhecimento (Sheperis et al., 2019). Pela sua importância neste processo, os interesses assumem um papel central nos modelos de psicologia vocacional (Hansen, 2005; Sodano, 2011, 2015; Su, 2018). Estão intimamente ligados à identidade dos indivíduos, constituindo um

elemento essencial para a exploração das suas opções educacionais e profissionais.

Alguns autores definem os interesses como tendências disposicionais estáveis que aumentam a disposição para prestar atenção e agir diante de uma determinada classe de estímulos ambientais (Rounds & Su, 2014; Savickas, 1999), distinguindo-os dos interesses como um estado motivacional (Savickas, 1999; Su et al, 2018). São, em síntese, um conjunto de crenças ou atitudes em relação a determinada atividade e estão ligados à motivação para agir face a essa atividade (Drummond et al, 2016; Nye et al, 2017). O seu desenvolvimento resulta da interação de diversas variáveis de que são exemplo o género, as experiências diretas e vicariantes do próprio indivíduo ou a influência de outros (por exemplo, Lent & Brown, 2017; Lent et al, 2016; Moakler & Kim, 2014).

O perfil de interesses e a força relativa desses interesses podem ser avaliados por meio de inventários de autorrelato (Sodano, 2011, 2015), com diferentes graus de especificidade e suportados por diferentes modelos teóricos. O modelo RIASEC de Holland é um modelo parcimonioso que, com um pequeno número de dimensões, pode descrever esse perfil de interesses e a sua força relativa (Swanson & Fouad, 2020; Su, 2018).

O impacto do modelo de Holland de tipos de personalidade e ambientes de trabalho (1997), tanto na pesquisa quanto na prática, fazem de Holland um dos autores mais citados no campo da psicologia vocacional (Swanson & Fouad, 2020). De acordo com Holland (1973, 1985, 1997), os estereótipos profissionais têm importante significado psicológico e sociológico porque os membros de uma profissão geralmente têm características e percepções semelhantes do ambiente. Esses padrões consistentes de valores, competências, interesses, traços, preferências e percepções do meio, que caracterizam a personalidade dos indivíduos e a forma como interagem com os ambientes de trabalho, configuram modelos teóricos – os tipos de Holland (1997) - e são representados pelo modelo RIASEC. O nome destes tipos deriva das iniciais de cada um dos seis tipos: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Cada ambiente de trabalho também é dominado

por um certo tipo de personalidade e pode ser caracterizado usando a mesma tipologia.

De acordo com Holland (1973, 1985, 1997), o tipo Realista corresponde a um indivíduo que prefere profissões e atividades realistas (por exemplo, eletricidade ou mecânica) e evita atividades características de um ambiente de trabalho social. Corresponde a um ambiente com requisitos e oportunidades que levam à manipulação de objetos, ferramentas, máquinas e animais. O tipo de personalidade Investigativo corresponde a um indivíduo que prefere profissões e situações relacionadas com a pesquisa (por exemplo, medicina ou biologia) e evita atividades em ambiente de trabalho empresarial. Corresponde a um ambiente que incentiva atividades de investigação, valorizando conhecimentos e competências científicas, interesse pelo estudo e por tarefas que envolvam aptidões matemáticas e científicas. O tipo Artístico corresponde a um indivíduo que prefere profissões e situações relacionadas com arte (por exemplo, escrita ou decoração de interiores) e evita atividades em ambiente de trabalho convencional. Corresponde a um ambiente que incentiva atividades artísticas com exigências profissionais menos estruturadas e menos sistematizadas que promovam a originalidade e a criatividade. O tipo Social corresponde a um indivíduo que prefere profissões e situações sociais (por exemplo, ensino ou aconselhamento) e evita atividades de tipo Realista. Corresponde a um ambiente que estimula a interação social. Os indivíduos com características do tipo Empreendedor tendem a preferir atividades que envolvem persuasão, liderança ou manipulação de pessoas de forma a conseguirem atingir objetivos organizacionais/empresariais ou ganhos económicos. Tendem a evitar atividades de investigação. Ainda segundo Holland (1973, 1985, 1997), os indivíduos com características do tipo Convencional tendem a ter preferência por atividades que envolvem a manipulação explícita, ordenada e sistemática de dados e a evitar atividades ambíguas, livres, exploratórias e não sistematizadas. Como ambiente, o tipo Convencional tende a incentivar o desempenho de atividades estruturadas de acordo com regras bem definidas.

Holland (1973, 1985, 1997) representa os seis tipos RIASEC através de uma estrutura hexagonal, em que a distância entre os diferentes tipos é inversamente proporcional às suas relações teóricas, o que significa que os tipos de personalidade representados em vértices adjacentes apresentam mais características comuns do que os tipos representados em vértices opostos no hexágono (Swanson & Fouad, 2020).

O modelo de Holland (1973, 1985, 1997) assenta ainda em quatro construtos: a congruência, que consiste no grau de correspondência entre o tipo de personalidade do indivíduo e o tipo de ambiente profissional em que se insere, sendo que uma maior congruência permite prever mais estabilidade e satisfação; a consistência, que se refere à coerência interna dos tipos primário, secundário e terciário que integram o mesmo perfil individual, sendo mais consistentes os perfis constituídos por tipos em vértices adjacentes na representação hexagonal; a diferenciação, que traduz a cristalização dos interesses, dando informação acerca da definição relativa dos tipos num perfil individual; e a identidade, que permite estimar a clareza e estabilidade dos objetivos (presentes e futuros), interesses e capacidades, tanto dos indivíduos como dos ambientes.

Sendo a falta de adequação dos testes psicológicos uma das dificuldades referidas pelos utilizadores de testes psicológicos (Santos et al, 2019), o presente trabalho pretende contribuir para reduzir essa limitação, adaptando o Self-Directed Search – Career Explorer a uma versão portuguesa.

## Metodologia

### Participantes

Este estudo envolveu 266 alunos em transição para o ensino secundário, a frequentar o 9º ano, 138 (51.88%) rapazes e 128 (48.12%) raparigas, com idades entre 14 e 18 anos, com idade média de 15.15, desvio-padrão de .87 e mediana de 15 anos, de escolas públicas em áreas urbanas da Grande Lisboa.

Em relação a opções de escolha para continuação de estudos, 60,9% dos estudantes referiram ter intenção de se inscreverem em

curso Científico-Humanísticos (30,5% para Ciências e Tecnologias, 8,6% para Ciências Socioeconómicas, 16,5% para Línguas e Humanidades e 5,3% para Artes Visuais).

## Instrumentos

### Questionário de dados pessoais

Questionário de dados pessoais, onde era perguntado a cada aluno a sua idade, sexo, a escola que frequentava e o Curso Científico-Humanístico em que pretendia inscrever-se no ensino secundário, quando acabasse o 9º ano: Curso de Ciências e Tecnologias, Curso de Ciências Socioeconómicas, Línguas e Humanidades ou Curso de Artes Visuais. Havia ainda a opção “Não pretendo seguir curso Científico-Humanístico”.

### Self-Directed Search; Questionário de Pesquisa Autodirigida

O Questionário de Pesquisa Autodirigida avalia os interesses de adolescentes e adultos (Holland et al, 1997). A forma americana deste inventário (SDS - Form R) (Holland et al, 1994) tem bons indicadores de validade e coeficientes alfa de Cronbach entre .87 (escala S), .88 (escala R, I, E e C) e .99 (escala A).

Para a presente adaptação, a versão original do SDS – CE Form R (4ª edição) foi traduzida para a Língua Portuguesa e submetida a um procedimento de retrotradução, tendo sido obtida uma versão portuguesa aprovada pela Psychological Assessment Resources.

A estrutura do SDS-CE Form R inclui seis escalas correspondentes aos tipos RIASEC, cada uma com quatro subescalas: Atividades, Competências, Carreiras e Autoavaliação de Capacidades (2 subconjuntos). Na subescala Atividades, os indivíduos exprimem a sua preferência por determinadas atividades (66 itens, 11 por subescala). Na subescala Competências, estimam a sua capacidade para realizar determinadas atividades (66 itens, 11 por subescala). Na subescala Carreiras, indicam a sua preferência em relação às profissões listadas (72 itens, 12 por subescala). Essas 3 subescalas consistem em 204 itens de resposta nominal (Sim / Não). Em cada subescala, os jovens são solicitados a marcar o número total de 'Sim' no espaço fornecido. As subescalas de Autoavaliação

de Capacidades têm 2 subconjuntos de capacidades relacionados com os tipos RIASEC (Mecânica-R, Científica-I, Artística-A, Ensino-S, Vendas-E, Escritório-C; Manual-R, Matemática-I, Musical-A, Compreensão de Outros-S, Gestão-E e Administrativa-C). Nestas subescalas, os indivíduos avaliam o nível de capacidade que acham que possuem em comparação com seus pares em uma escala de 1 a 7, em que 1 é o valor mais baixo e 7 é o mais alto.

### Interesses e Preferências Profissionais -R

O inventário Interesses e Preferências Profissionais -R (Cruz, 2013) é um questionário editado pela Hogrefe, que avalia os interesses dos indivíduos, considerando as profissões representativas de cada área profissional, bem como as principais tarefas que lhes estão subjacentes. Os itens do IPP-R dividem-se em duas categorias: Atividades e Profissões no domínio da Ciência, Tecnologia, Saúde, Ciências Sociais-Humanidades, Ciências Sociais-Jurídico, Comunicação / Publicidade / Audiovisual, Educação, Financeiro / Administrativo / Comercial, Informática, Agricultura / Pecuária / Ambiente, Expressões Artísticas - Belas Artes / Moda / Artesanato, Expressões Artísticas - Música / Dança / Representação, Forças Armadas / Segurança / Proteção, Desporto, Turismo / Hotelaria / Restauração. Os participantes devem responder, face a cada item, se gostam, não gostam, se lhes é indiferente ou se consideram não ter conhecimentos sobre essa profissão ou atividade. A adaptação para a Língua Portuguesa do IPP-R pode ser utilizada para a faixa etária a partir dos 14 (do 9º ao 12º ano) e pode ser aplicada individual ou coletivamente em cerca de 30 minutos.

Estudos sobre a consistência interna desta versão do IPP-R revelaram coeficientes alfa de Cronbach semelhantes aos da versão original, em geral superiores a .84. No caso das escalas de Atividades e Profissões, a amplitude dos resultados do coeficiente alfa de Cronbach é maior, variando entre .65 e .94. As áreas profissionais com menores coeficientes de precisão são Ciências Sociais – Humanidades e Ciências Sociais-Jurídico, com valores entre .65 e .86, e os maiores coeficientes referem-se a Informática e Desporto, variando entre .91 e .97. Os indicadores de validade foram positivos.

## Procedimento

A recolha de dados atendeu aos critérios deontológicos e éticos da investigação em psicologia, definidos pela OPP, especificamente no que diz respeito ao consentimento informado, à confidencialidade dos dados e ao anonimato dos participantes. Foi obtido o consentimento dos encarregados de educação dos participantes. Ambos os inventários foram aplicados em situação de grupo, com aproximadamente 30 participantes por sessão. Antes da aplicação, foram comunicados aos alunos o objetivo do estudo e o tempo previsto para o preenchimento dos questionários. Os jovens foram ainda informados sobre a participação voluntária e anónima, a confidencialidade dos dados e a possibilidade de desistir a qualquer momento se assim o desejassem. Todos os questionários foram preenchidos no início do 9º ano de escolaridade, antes dos processos de Orientação Vocacional. Os dados obtidos foram analisados através de estatística descritiva e de estatística inferencial, usando *IBM SPSS Statistics Version 25*. Para caracterizar a amostra, calcularam-se frequências, percentagens, média e mediana. Foram calculados indicadores de precisão e validade da versão em Língua Portuguesa do SDS-CE. O estudo da consistência interna do instrumento SDS-CE foi baseado no cálculo do coeficiente alfa de Cronbach. Foram também calculados os coeficientes de correlação de Pearson das diferentes subescalas com as escalas totais. Uma análise fatorial exploratória através do método de análise de componentes principais às subescalas do instrumento em estudo foi seguida de rotação varimax da matriz. O coeficiente de correlação paramétrico de Pearson foi ainda utilizado para analisar as relações entre as escalas do SDS-CE e as escalas correspondentes de um instrumento já adaptado para Portugal – o IPP-R. Para obter indicadores adicionais de validade foi efetuada uma ANOVA a um fator, analisando as diferenças das médias dos totais do SDS-CE entre grupos definidos pela sua intenção de escolha dos diferentes cursos Científico-Humanísticos.

## Resultados

O Quadro 1 apresenta estatísticas descritivas das distribuições das escalas totais RIASEC e os

respetivos coeficientes alfa de Cronbach. Os coeficientes alfa de Cronbach dessas escalas totais variam entre .90 (escala Artística) e .93 (escala Social), valores muito satisfatórios. Além disso, tal como em estudos anteriores (por exemplo, Barros, 2015; Primi et al., 2010), se, no cálculo do coeficiente alfa de Cronbach, forem excluídas as escalas de Autoavaliação de Capacidades, estes valores aumentam para .93 para as escalas R I, E e C, .92 para a escala A e .94 para a escala S.

*Quadro 1.* Estatísticas descritivas e coeficiente alfa de Cronbach das escalas RIASEC (n=266)

	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose	Coefficiente alfa de Cronbach
R	14.3	10.5	0.90	0.08	.91
I	18.4	11.9	0.48	-0.87	.92
A	16,23	10,5	0.71	-0.26	.90
S	20,67	11,58	0.26	-0.97	.93
E	20,5	11,64	0.30	-0.84	.92
C	13,68	9.75	1.23	1.25	.91

No sentido de clarificar a estrutura do instrumento, o Quadro 2 apresenta as correlações entre os totais das escalas RIASEC e as escalas e subescalas do SDS-CE.

As correlações entre os totais das escalas apoiam o modelo hexagonal de Holland, com os valores mais altos entre as escalas representadas pelos vértices das faces contíguas do hexágono (por exemplo, Empreendedor e Convencional: .63) e alguns dos mais baixos entre as escalas correspondentes aos vértices diametralmente opostos (por exemplo, Realista e Social: -.10). Em todas as subescalas de Atividades, Competências e Carreiras, as correlações mais elevadas são com o total correspondente (valores acima de .80). No caso das escalas de Autoavaliação de Capacidades, as correlações mais elevadas são também com o total da escala correspondente, mas os valores são mais baixos (acima de .75).

Para explorar a estrutura do instrumento, foi ainda realizada uma análise de componentes principais às subescalas, sendo aceites os fatores com um valor próprio superior a 1. A observação do scree plot também identifica 6 fatores, que explicam uma variância total de 76.04%. A matriz, após rotação varimax, destaca, em negrito, as subescalas com maior saturação em cada um dos fatores (Quadro 3).

Os dados obtidos (Quadro 3), contribuem para confirmar a estrutura do SDS-CE de acordo com o

*Quadro 2. Correlações iguais ou superiores a .30 entre as escalas e subescalas do SDS-CE(N=266)*

	R	I	A	S	E	C
Total R		.12*	.12*	-.10	.26**	.18**
Total I			.09	.12	.23**	.28**
Total A				.34**	.16**	.13*
Total S					.30**	.40**
Total E						.63**
Atividades R	.90**					
Atividades I		.88**				
Atividades A			.85**	.38**		
Atividades S			.30**	.85**		.30**
Atividades E					.86**	.49**
Atividades C		.32**		.31**	.41**	.81**
Competências R	.87**					
Competências I		.85**				
Competências A			.88**			
Competências S				.85**	.36**	.37**
Competências E					.86**	.51**
Competências C				.45**	.50**	.83**
Carreiras R	.86**					
Carreiras I		.82**				
Carreiras A			.88**	.40**		
Carreiras S			.35**	.81**	.32**	.38**
Carreiras E					.85**	.6**
Carreiras C					.56**	.86**
Autoavaliação R	.85**					
Autoavaliação I		.85**				
Autoavaliação A			.86**			
Autoavaliação S			.34**	.81**		.30**
Autoavaliação E					.78**	.59**
Autoavaliação C					.55**	.8**

modelo RIASEC de Holland. Assim, o fator 1 corresponde à escala do tipo Social, o fator 2 à escala do tipo Artístico, o fator 3 à escala do tipo Realista, o fator 4 à escala do tipo Investigativo, o fator 5 à escala do tipo Empreendedor e o fator 6 à escala do tipo Convencional.

Os resultados das escalas de Atividades e Carreiras do SDS-CE foram correlacionados com os resultados das escalas correspondentes do IPP-R, instrumento já estudado para a população portuguesa (Quadros 4 e 5).

As correlações entre os resultados das escalas de Atividades e Carreiras do SDS-CE e os das escalas de Atividades e Profissões do IPP-R (Quadros 4 e 5) são compatíveis com o que era esperado a partir da definição dos tipos RIASEC de Holland. Os resultados das escalas de Atividades e Carreiras do tipo Realista têm elevadas correlações positivas com os das escalas do IPP-R que representam as profissões relacionadas com a tecnologia, a agricultura e o desporto, bem como com os resultados relacionados com as escalas de Atividades de tecnologia e informática, agricultura / pecuária / meio ambiente, forças armadas / segurança / proteção e desporto. Em relação à escala de

Atividades do tipo Investigativo, são identificadas correlações superiores a .5 com os resultados das escalas de Atividades do IPP-R de ciências e saúde. Os resultados da escala de Carreiras do tipo Investigativo revelam elevadas correlações positivas com os resultados da escala Profissões de ciências do IPP-R. Os resultados das escalas de Atividades e de Carreiras do tipo Artístico apresentam elevadas correlações positivas com os resultados das escalas de Atividades do IPP-R de expressão artística-artes plásticas / moda / artesanato, expressão artística-música / dança / representação e com os resultados das escalas de Profissões de expressões artísticas. Os resultados das escalas de Atividades e Carreiras do tipo Social apresentam as maiores correlações com os resultados das escalas de Atividades do IPP-R de educação, saúde, ciências sociais-humanas, ciências sociais-jurídicas e turismo / hotelaria / restauração, e com os resultados das escalas de Profissões da educação, saúde e turismo. As escalas de Carreiras dos tipos Empreendedor e Convencional apresentam correlações superiores a .5 com as profissões da área financeira / administrativa / comercial do IPP-R. Em relação às escalas de Atividades dos tipos Empreendedor

Quadro 3. Análise em componentes principais. Saturações depois de rotação varimax (N=266)

	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
Valor próprio	6.58	3.65	2.93	2.5	1.49	1.1
Variância explicada	27.4	15.22	12.2	10.43	6.2	4.6
Atividades R			<b>.90</b>			
Atividades I				<b>.89</b>		
Atividades A		<b>.81</b>				
Atividades S	<b>.86</b>					
Atividades E					<b>.85</b>	
Atividades C						<b>.70</b>
Competências R			<b>.86</b>			
Competências I				<b>.86</b>		
Competências A		<b>.87</b>				
Competências S	<b>.84</b>					
Competências E					<b>.84</b>	
Competências C						<b>.70</b>
Carreiras R			<b>.88</b>			
Carreiras I				<b>.80</b>		
Carreiras A		<b>.85</b>				
Carreiras S	<b>.79</b>					
Carreiras E					<b>.72</b>	
Carreiras C						<b>.81</b>
Autoavaliação			<b>.78</b>			
Capacidades R				<b>.84</b>		
Autoavaliação						
Capacidades I		<b>.87</b>				
Autoavaliação						
Capacidades A						
Autoavaliação	<b>.73</b>					
Capacidades S						
Autoavaliação					<b>.74</b>	
Capacidades E						
Autoavaliação						
Capacidades C						<b>.81</b>

e Convencional apresentam as maiores correlações com as atividades da área financeira / administrativa / comercial do IPP-R.

Esses dados representam bons indicadores de validade para a versão em Língua Portuguesa da SDS-CE.

Com o objetivo de recolher mais indicadores de validade, foi realizada uma ANOVA a um fator, seguida de teste post-hoc de Tukey, de forma a analisar as diferenças nos tipos de personalidade entre alunos que, no questionário de dados pessoais, tinham manifestado essas diferentes intenções de escolha. Encontraram-se diferenças significativas nas médias obtidas nas escalas RIASEC entre os grupos. Os dados são apresentados no Quadro 6. Os resultados revelam médias mais elevadas nas escalas RIASEC nos estudantes que pretendem optar pelas áreas de estudos científico-humanísticos que dão acesso às profissões que Holland refere como correspondentes a cada um desses tipos. Assim, as médias dos totais da escala Realista foram significativamente superiores a  $p < .05$  nos alunos

que pretendiam escolher Ciências e Tecnologias do que nos alunos que pretendiam optar por Línguas e Humanidades ou Ciências Socioeconómicas, enquanto a média da escala de tipo Investigativo foi significativamente superior ( $p < .05$ ) nos alunos que pretendiam escolher Ciências e Tecnologias do que nos que pretendiam escolher Línguas e Humanidades ou Artes Visuais. A média da escala do tipo Social foi significativamente superior ( $p < .05$ ) no grupo de alunos que pretendiam optar pelos cursos de Línguas e Humanidades do que nos alunos que pretendiam escolher Ciências Socioeconómicas ou Ciências e Tecnologias. Tal como se pode verificar no Quadro 6, a média da escala Empreendedor é mais elevada nos alunos que pretendiam escolher cursos de Ciências Socioeconómicas e a média da escala Artística mais elevada nos que pretendem escolher Artes Visuais. Contudo, estas diferenças não atingem o nível de significância que permitiria considerá-las estatisticamente significativas.

Quadro 4. Correlações de Pearson entre as escalas de Atividades do SDS-CE e do IPP-R (N=266)

	<i>R</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>E</i>	<i>C</i>
Ciências	.11	<b>.52**</b>	.11	.10	.19**	.13*
Tecnologias	<b>.50**</b>	.09	.09	-.05	.34**	.18**
Saúde	-.17**	<b>.48**</b>	.20**	<b>.47**</b>	.10	.15*
Ciências Sociais-Humanidades	-.02	.23**	.28**	<b>.36**</b>	.16**	.17**
Ciências Sociais-Jurídico	.02	.24**	.27**	<b>.40**</b>	.37**	.29**
Comunicação / Publicidade / Audiovisual	.14*	.09	<b>.35**</b>	.18**	.20**	.12
Educação	-.14*	.08	.36**	<b>.68**</b>	.05	.15*
Financeiro / Administrativo / Comercial	.09	.12	.09	.22**	<b>.47**</b>	<b>.49**</b>
Informática	<b>.52**</b>	.01	-.17**	-.30**	.17**	.07
Agricultura / Pecuária / Ambiente	<b>.24**</b>	.17**	.13*	.17**	.15*	.10
Expressões Artísticas - Belas Artes / Moda / Artesanato	.08	.06	<b>.53**</b>	.31**	.17**	.05
Expressões Artísticas - Música / Dança / Representação	-.02	.05	<b>.61**</b>	.25**	.02	-.01
Forças Armadas / Segurança / Proteção	<b>.44**</b>	-.04	.04	.10	.20**	.14*
Desporto	<b>.24**</b>	-.05	.06	.13*	.16**	.06
Turismo / Hotelaria / Restauração	-.02	-.02	.41**	<b>.49**</b>	.24**	.17**

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$ 

Quadro 5. Correlações de Pearson entre as escalas de Carreiras do SDS-CE e de Profissões do IPP-R (N=266)

	<i>R</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>E</i>	<i>C</i>
Ciências	.28**	<b>.64**</b>	.10	.16*	.14*	.07
Tecnologias	<b>.58**</b>	.18**	.10	.06	.36**	.31**
Saúde	.02	.39**	.24**	<b>.42**</b>	.18**	.24**
Ciências Sociais-Humanidades	.18**	.36**	.25**	<b>.31**</b>	.23**	.23**
Ciências Sociais-Jurídico	.14*	.37**	.22**	<b>.38**</b>	.36**	.33**
Comunicação / Publicidade / Audiovisual	<b>.38**</b>	.09	.32**	.20**	.32**	.31**
Educação	-.01	.12	.41**	<b>.67**</b>	.17**	.22**
Financeiro / Administrativo / Comercial	.15*	.13*	.10	.31**	<b>.56**</b>	<b>.58**</b>
Informática	<b>.52**</b>	.07	-.14*	-.18**	.22**	.19**
Agricultura / Pecuária / Ambiente	<b>.51**</b>	.26**	.08	.20**	.29**	.25**
Expressões Artísticas - Belas Artes / Moda / Artesanato	.10	.14*	<b>.46**</b>	.39**	.21**	.21**
Expressões Artísticas - Música / Dança / Representação	.08	.19**	<b>.67**</b>	.26**	.13*	.12
Forças Armadas / Segurança / Proteção	<b>.48**</b>	.10	.13*	.19**	.28**	.25**
Desporto	.27**	.10	.05	.11	.32**	.19**
Turismo / Hotelaria / Restauração	.08	.06	.36**	<b>.47**</b>	.31**	.27**

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$ 

Quadro 6. ANOVA – Média e desvio-padrão dos totais RIASEC dos grupos com diferentes intenções de escolha. Diferenças entre grupos

	<b>R</b>		<b>I</b>		<b>A</b>		<b>S</b>		<b>E</b>		<b>C</b>	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
<b>CT</b>	17.4	11.2	22.2	12.7	14.8	10.0	19.1	10.9	21.2	11.5	13.7	9.65
<b>CSE</b>	9.87	8.54	18.2	9.84	13.1	9.42	17.2	10.9	25.1	13.3	16.4	9.80
<b>LH</b>	11.7	8.96	15.2	9.40	17.9	10.9	24.6	12.1	18.2	11.3	13.4	10.7
<b>AV</b>	11.3	8.61	9.29	8.27	21.8	10.6	21.3	11.9	18.7	10.3	11.6	6.91
<b>F (3 g.l.)</b>	8.73**		13.53**		5.22*		4.86*		2.94		1.19	

CT: Ciências e Tecnologias; CSE: Ciências Socioeconómicas; LH: Línguas e Humanidades; AV: Artes Visuais

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$ 

## Discussão

A diversidade de opções académicas oferecidas aos alunos que concluem o ensino básico justifica a importância de intervenções vocacionais que os ajudem a explorar a oferta formativa e a clarificar o conhecimento de si próprios. Neste processo, o conselheiro escolar desempenha um papel fundamental na promoção da confiança dos alunos acerca do seu futuro e da sua capacidade de alcançar os seus objetivos,

especialmente em torno das aspirações vocacionais (Morgan & Cole, 2019). A avaliação de interesses é um dos aspetos essenciais na exploração do autoconceito, já que eles constituem um elemento central da identidade individual e da sua tradução num projeto vocacional. Uma vez que existe uma relação clara entre os interesses e a intenção das escolhas académicas, os psicólogos escolares precisam de ter ferramentas para avaliar os interesses adaptadas às populações com as quais trabalham.



Devolvendo aos indivíduos os dados sobre os seus interesses inventariados, ajudam-nos a tornarmos-se agentes de construção das suas próprias carreiras.

A sobreposição entre as áreas de estudo que o sistema educativo português propõe para o ensino secundário e as áreas de interesse avaliadas pelo IPP-R e pelo SDS-CE contribui para a relevância dos trabalhos de adaptação destes instrumentos para a Língua Portuguesa.

Os dados apresentados neste estudo revelam bons indicadores de validade e de precisão da versão em Língua Portuguesa do SDS-CE, com valores do coeficiente alfa de Cronbach maiores que .90 em todas as escalas RIASEC, e com as correlações entre os totais das escalas de tipo de personalidade RIASEC consistentes com a representação gráfica do hexágono de Holland. A validade de construção desta versão foi ainda apoiada pelas elevadas correlações positivas entre as diferentes subescalas e os totais das escalas RIASEC e pela análise em componentes principais. A validade concorrente e preditiva foi evidenciada pelas elevadas correlações entre as escalas Profissões e Atividades do IPP-R e as escalas de Carreiras e Atividades da SDS-CE, e pela evidência de diferenças nas médias dos totais RIASEC entre grupos definidos pela intenção de escolha das diferentes áreas de estudo.

Os resultados obtidos indicam que a versão em Língua Portuguesa do SDS-CE mantém as boas propriedades psicométricas da versão original, tornando-o um instrumento útil para a intervenção vocacional com alunos do terceiro ciclo.

## Referências

- Amundson, N., Mills, L., & Smith, B. (2014). Incorporating chaos and paradox into career development. *Australian Journal of Career Development, 23* (1), 13-21.
- Barros, A. (2015). Contributos para a validação do Questionário de Busca Autodirigida (versão brasileira do SDS- Self-Directed Search) em estudantes cabo-verdianos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 40*(1), 62-72.
- Barros, A. (2020). Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade. *Revista de Avaliação Psicológica, 19*(1), 78-86. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16140.09>
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the “new” career era. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 298-306. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005>
- Cruz, M. V. (2013). *IPP-R: Interesses e Preferências Profissionais. Edição Revista*. Editora Hogref
- Drummond, R. J., Sheperis, C. J., & Jones, K. D. (2016). *Appraisal procedures for counselors and helping professionals* (8<sup>th</sup> edition). Merrill.
- Hansen, J. I. C. (2005). Assessment of interests. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 281-304). John Wiley & Sons, Inc.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly, 66*, 192-204. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (2.<sup>a</sup> ed.). Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994). *Professionals user's guide of the Self-Directed Search*. Psychological Assessment Resources
- Holland, J. L. Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1997). *Self-Direct Search: Professional user's guide*. Psychological Assessment Resources
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development, 72*, 424-428.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 135-154. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072708328861>.
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning

- theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61, 15-26. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: Guest editors' introduction. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 3-5. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072716657811>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Moakler, Jr., M. W., & Kim, M.M. (2014). College major choice in STEM: Revisiting confidence and demographic factors. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 128-142. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00075.x>
- Morgan, L. M., & Cole, J. (2019). Career development for youth and emerging adults with diverse paths. In D. Capuzzi & M. D. Stauffer (Eds.). *Career Counseling: Foundations, Perspectives and applications* (3rd Edition, pp. 321-346). Routledge.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2018). *Development through life: A psychosocial approach* (13 rd edition). Cengage Learning
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138-151. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Primi, R., Mansão, C., Muniz, M., & Nunes, M.F. (2010). *SDS- Questionário de Busca Auto-dirigida: Self-Directed Search SDS* (John Holland & Amy Powell). Manual técnico da versão brasileira. Casa do Psicólogo.
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience and employability in designing a successful life. In K. Maree (Ed). *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp.65-84). Springer International Publishing
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23 (2), 98-103. <http://dx.doi.org/10.1177/0963721414522812>.
- Santos, M. J. S., Almiro, P. A., Simões, M. R., & Almeida, L. S. (2019). Testes Psicológicos em Portugal: Atitudes, problemas e perfil dos utilizadores. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 53(4), 101-112. <https://doi.org/10.21865/RIDEP53.4.08>.
- 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). Davies – Black
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In D. Brown and R. W. Lent (Eds) *Career development and counseling: putting theory and research to work* (2nd ed, pp.147-183). John Wiley and Sons.
- Sheperis, D. S., Perepiczka, M., & Limoges, C. (2019). Individual and group assessment and appraisal. In D. Capuzzi & M. D. Stauffer (Eds). *Career Counseling: foundations, perspectives and applications* (3rd Edition, pp. 147-181). Routledge.
- Sodano, S. M. (2011). Integrating vocational interests, competencies, and interpersonal dispositions in middle school children. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 110-120. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.013>
- Sodano, S. M. (2015). Meaning, measurement, and assessment of vocational interests for career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention: volume 1. foundations* (pp. 281301). American Psychological Association.

- Su, R. (2020). The three faces of interests: An integrative review of interest research in vocational, organizational, and educational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, *116*, 103240.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.016>
- Su, R., Stoll, G., & Rounds, J. (2018). The nature of interests: Toward a unifying theory of Trait-State Interest Dynamics. In C. D. Nye, & J. Rounds (Eds.). *Vocational interests: Rethinking their role in understanding workplace behavior and practice. SIOP organizational Frontiers series*. Routledge.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks and al (Eds.), *Career choice and development* (3rd edition, pp. 121-178). Jossey-Bass Publishers.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2020). *Career theory and practice: Learning through case studies* (4<sup>th</sup> edition). Sage publications