



Interesses Profissionais na Teoria de Holland: Contribuições para Pesquisas

Professional Interests in Holland's Theory: Contributions to Research

Intereses Profesionales en la Teoría de Holland: Aportes a la Investigación

David Conceição Feroldi ^a, Gisele Cristina Resende ^a

^a Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil

Resumo

O presente estudo se trata de revisão integrativa de literatura, com objetivo de fazer levantamento dos estudos sobre os interesses profissionais na última década (2013-2023) a partir da teoria da personalidade vocacional proposta por Holland. Foram realizadas buscas nas bases de dados Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), na *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e PsycInfo (APA), e ao fim, vinte artigos foram selecionados e analisados para entender a perspectiva proposta pelo teórico e as possibilidades de uso de sua teoria em pesquisas científicas e intervenções profissionais. Verificou-se, a partir dos estudos analisados nessa revisão, que a teoria de Holland é consolidada e reconhecida internacionalmente, e seu modelo de personalidade vocacional é bastante difundido e utilizado na atuação de orientadores profissionais com diferentes públicos (estudantes, trabalhadores, pessoas com diferenças cognitivas e comportamentais) e como suporte teórico em pesquisas na Orientação Profissional e de Carreira, bem como na elaboração de instrumentos de avaliação dos interesses profissionais.

Palavras-chave: interesses profissionais, Holland, teoria das personalidades vocacionais.

Abstract

The present study is an integrative literature review, with the objective of surveying studies on professional interests in the last decade (2013-2023) based on the theory of vocational personality proposed by Holland. Searches were carried out in the Virtual Health Library (VHL), Scientific Electronic Library Online (SciELO) and PsycInfo (APA) databases, and in the end, twenty articles were selected and analyzed to understand the perspective proposed by the theorist and the possibilities of use of his theory in scientific research and professional interventions. It was verified, from the studies analyzed in this literature review, that Holland's theory is consolidated and recognized internationally, and his vocational personality model is significantly widespread and used in the work of professional advisors with different audiences (students, workers, people with cognitive and behavioral differences) and as theoretical support in research in Professional and Career Guidance, as well as in the development of instruments for assessing professional interests.

Keywords: professional interests, Holland, theory of vocational personalities.

Endereço para correspondência: David Conceição Feroldi - david_feroldi@outlook.com

Recebido em: 16/04/2024 - Aceito em: 08/01/2025

Financiamento: A pesquisa desenvolvida no manuscrito foi financiada pela bolsa de mestrado do primeiro autor (FAPEAM) e pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM (CAPES).

Agradecimentos: Os autores agradecem à Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM) pela bolsa concedida a nível de mestrado ao primeiro autor e à CAPES pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM.



Este artigo da revista Estudos e Pesquisas em Psicologia é licenciado sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 3.0 Não Adaptada.

Resumen

El presente estudio es una revisión integradora de la literatura, con el objetivo de revisar estudios sobre intereses profesionales en la última década (2013-2023) a partir de la teoría de la personalidad vocacional propuesta por Holland. Se realizaron búsquedas en las bases de datos Biblioteca Virtual en Salud (BVS), Biblioteca Científica Electrónica en Línea (SciELO) y PsycInfo (APA), y al final se seleccionaron y se analizaron veinte artículos para comprender la perspectiva propuesta por el teórico y las posibilidades de uso de su teoría en investigaciones científicas e intervenciones profesionales. Se constató, a partir de los estudios analizados en esta revisión, que la teoría de Holland está consolidada y reconocida internacionalmente, y su modelo de personalidad vocacional está bastante extendido y utilizado en el trabajo de asesores profesionales con diferentes públicos (estudiantes, trabajadores, personas con diferencias cognitivas y comportamentales) y como soporte teórico en la investigación en Orientación Profesional y de Carrera, así como en el desarrollo de instrumentos de evaluación de intereses profesionales.

Palabras clave: intereses profesionales, Holland, Teoría de las personalidades vocacionales.

O construto interesses profissionais é bastante estudado e difundido internacionalmente a partir de John Lewis Holland (1996), que foi pioneiro em afirmar que as preferências por certas atividades, com o passar do tempo e ao sofrer influências ambientais, sociais, familiares e/ou hereditárias, tornam-se interesses profissionais, ou seja, faz parte da personalidade vocacional do indivíduo e auxilia na tomada de decisão para as escolhas ocupacionais. Consequentemente, quando o indivíduo escolhe uma atividade laboral baseada em seus interesses profissionais, o ambiente e as atividades desenvolvidas auxiliam na percepção de uma maior satisfação com o trabalho e produção de desenvolvimento de autonomia laboral (Barros, 2019; Lamas, 2017; Resende, 2017, Roemer et al., 2023).

Nesta perspectiva, Holland (1997) desenvolveu a Teoria das Personalidades Vocacionais e elaborou um modelo hexagonal da personalidade vocacional classificando os indivíduos em seis tipos de identidades profissionais, compondo o modelo RIASEC: R (Realista), I (Investigativo), A (Artístico), S (Social), E (Empreendedor) e C (Convencional). De acordo com as definições do autor, cada indivíduo possui interesses profissionais baseado em características de personalidade que podem ser expressas no mundo do trabalho.

Para explicar as tipologias profissionais, Holland (1997) descreveu que pessoas com características do tipo Realista tendem a se sentir satisfeitas com trabalhos práticos, manuais, que envolvem trabalho sem muito contato social, a exemplo de eletricitista mecânico ou agricultores. O tipo Investigativo costuma se voltar a atividades que envolvam curiosidade, pesquisa, intelectualidade e racionalidade, apreciam ideias e descobertas, podem apreciar trabalhos como biólogos ou assistentes de laboratórios. O tipo Artístico, por sua vez, possui características de personalidade mais intuitivas, introspectivas, demonstram maior criatividade, imaginação e sensibilidade, apreciam as artes plásticas, escrita, música, dança (Lamas, 2017; Resende, 2017).

As pessoas do tipo Social possuem maior capacidade para ajudar pessoas, resolver problemas e pensar no coletivo, são amigáveis, cooperativas, responsáveis e inclinam-se a atividades de ensino e aconselhamento e evitam tarefas mecanizadas. O tipo Empreendedor possui habilidades de comunicação, são dinâmicos, sociáveis, ambiciosos e otimistas, possuem habilidades de persuasão e costumam estar inseridos em atividades que envolvam liderança, ideias e empreendedorismo. O tipo Convencional considera-se mais tradicional, pois possui habilidades de sistematização, organização, eficiência, e preferem ambientes sem muita interação social e trabalhos em escritórios e áreas mais administrativas (Lamas, 2017; Resende, 2017).

Nesse modelo teórico apresentado, há predominâncias de tipos profissionais no indivíduo, ou seja, quanto mais próximo está o sujeito das características que circundam aquela parte do hexágono, mais características na personalidade vocacional estão presentes no indivíduo e evidenciam a forma como se relaciona com pessoas e ambientes (Barros, 2019; Batista, 2022; Lamas, 2017; Resende, 2017). Deste modo, entender e avaliar os tipos profissionais de Holland é realizar um levantamento dos interesses pessoais.

Lamas (2017) compreende que a avaliação dos interesses profissionais é um cooperativo significativo em intervenções cujo objetivo seja o desenvolvimento vocacional nas transições ao longo da vida, e a autora considera que a revisão sobre interesses profissionais é importante, sobretudo àqueles que se dedicam em trabalhar com o construto e com a área de Orientação Profissional e de Carreira (OPC).

Portanto, é evidente que os interesses são atualmente uma potência internacionalmente reconhecida por pesquisadores e profissionais da prática do aconselhamento de carreira, um construto atualmente consolidado quanto a sua aplicabilidade e bastante utilizado em intervenções e estudos teóricos (Primi et al, 2010, Noronha et al, 2013, Okino & Pasian, 2015, Ambiel, 2018), inclusive aqueles cuja finalidade é desenvolver novos conceitos e/ou aprimorar a teoria apresentada por Holland, com singular destaque à conceituação de Savickas (Teoria Construtivista), cujo feito inicia-se a partir de revisão teórica dos que o precedem para então contribuir com suas considerações, representativamente não distantes das feitas por Holland, visto que consideram a interação pessoa-ambiente crucial para a compreensão dos interesses (Barros, 2019; Lamas, 2017; Nauta, 2010, Roemer et al., 2023).

Diante do exposto, o objetivo deste estudo de revisão integrativa foi realizar um levantamento acerca dos estudos desenvolvidos com a perspectiva de Holland sobre os interesses profissionais, buscando atualizar o estado da arte na última década (2013-2023).

Método

A presente revisão seguiu os parâmetros de Souza et al. (2010) adotando os seguintes passos: elaboração da pergunta de pesquisa, definição dos descritores, busca nas bases de dados, avaliação crítica dos resumos, análise dos textos completos, seleção final dos artigos e interpretação dos resultados. A pergunta de pesquisa elaborada foi: Como são desenvolvidos os estudos com a perspectiva de Holland sobre os interesses profissionais?

A busca bibliográfica ocorreu em bases de dados e bibliotecas nacionais e internacionais: Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), Scientific Electronic Library Online (SciELO), PsycInfo (APA). Para a busca, o termo booleano *AND* foi adotado, em conjunto com termos indexados, e consultas prévias às bases de dados foram necessárias para configurar os termos (*Strings*) que melhor pudessem retornar resultados para uma boa análise no estudo.

Após as prévias consultas realizadas, foram estabelecidos os termos finais para utilização nas buscas em cada base de dados, sendo, na BVS os termos em língua portuguesa interesses profissionais *AND* Holland e na língua inglesa Vocational Interests *AND* Holland; Vocational Interests *AND* higher education. No SciELO e na PsycInfo APA os termos em língua inglesa Vocational Interests *AND* Holland; Vocational Interests *AND* higher education.

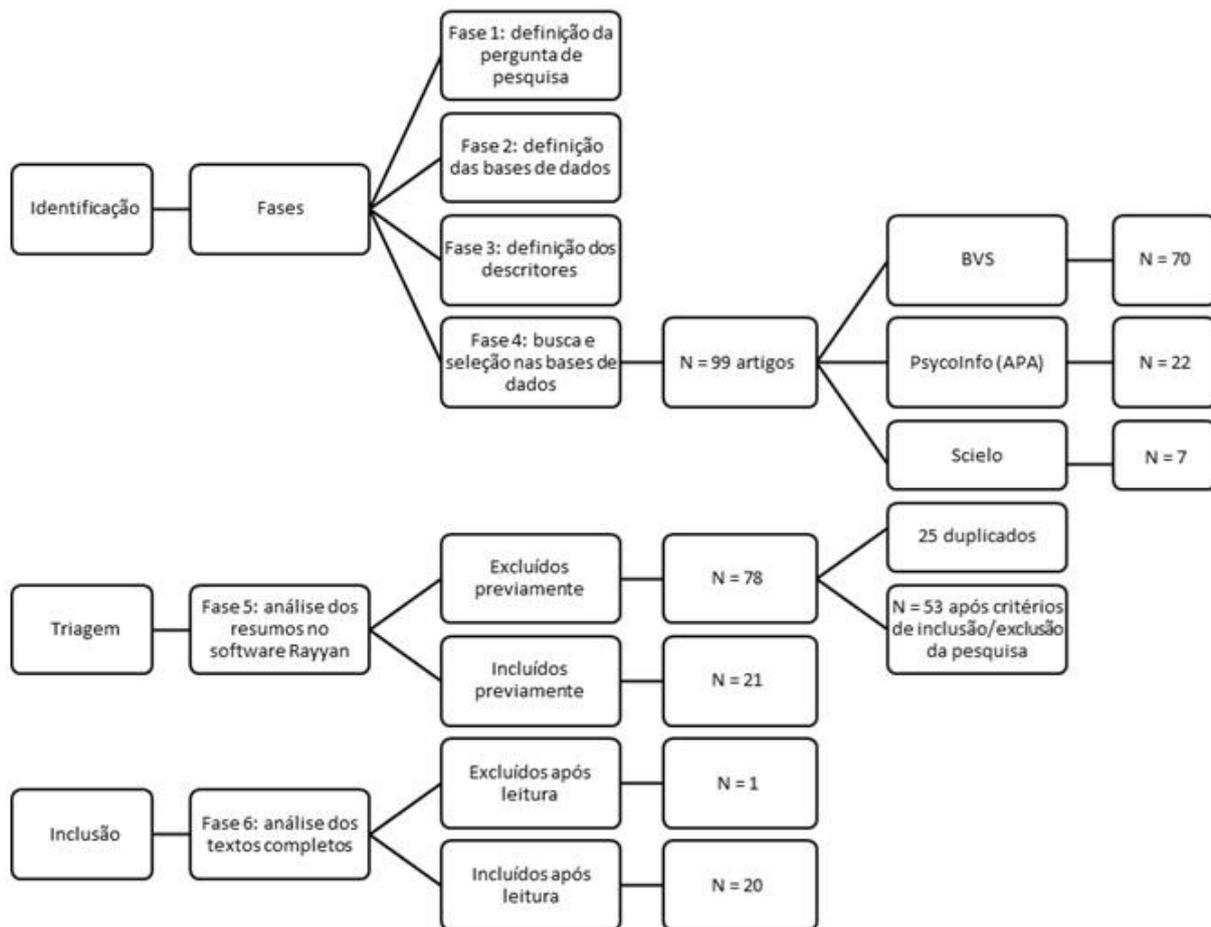
Foram incluídos: a) estudos completos; b) revisados por pares; c) publicados nos últimos 10 anos (2013 a 2023); d) estudos que discorreram sobre interesses profissionais; e) contendo informações sobre o uso da Teoria de Holland no embasamento teórico e/ou metodológico; f) estudos publicados em português, inglês e espanhol. Os critérios de exclusão utilizados foram: a) artigos duplicados; b) estudos com dados de fontes exclusivamente secundárias; c) idiomas diferentes de português, inglês e espanhol.

O levantamento bibliográfico foi realizado em março de 2023. No total foram encontradas 99 publicações, foram criados bancos de dados de cada base para alocação no *software Rayyan* (Ouzzani et al., 2016). Após a alocação no *Rayyan*, observou-se que 25 dessas publicações estavam repetidas e foram excluídas, antes que a leitura dos resumos pudesse ser iniciada, e as demais 74 publicações restantes tiveram seus resumos lidos de modo crítico pelos juízes. No primeiro momento, para aplicação dos critérios de exclusão e inclusão, foi aplicada a ferramenta *BLIND ON* para evitar viés de julgamento de dois juízes. A seguir, foi aplicada a ferramenta *BLIND OFF*, para que os juízes visualizassem as

publicações incluídas, excluídas e os conflitos, e após análises selecionou-se 21 artigos para leitura completa dos textos. A Figura 1 mostra em detalhes as etapas avançadas na pesquisa.

Figura 1

Fluxograma da Busca de Artigos, Elaborado a Partir do Modelo PRISMA (2020)



Após realizada a etapa de leitura integral dos textos selecionados, um artigo foi excluído por estar em desconformidade com os critérios de inclusão da pesquisa, pois o resumo não evidenciou o estudo em sua completude. Em seguida, passou-se à análise dos conteúdos dos artigos restantes a fim de descrever os principais achados na última década envolvendo a Teoria da Personalidade Vocacional de Holland e sua aplicabilidade nas pesquisas desenvolvidas atualmente.

Nesta etapa da pesquisa foi necessária a utilização do método de análise temática de Braun e Clarke (2006) para identificar, analisar, interpretar e relatar padrões (temas) encontrados nos dados qualitativos. Esse método é flexível, permitindo sua aplicação em

diversos contextos, como em uma revisão de literatura. Consiste em uma abordagem facilitadora para a organização dos resultados, organizando-os sistematicamente para facilitar a identificação e exploração de temas emergentes, permitindo uma análise crítica das conclusões dos estudos. Ao adotar a análise temática proposta por Braun e Clarke (2006), o pesquisador não apenas organiza os achados, mas contribui para uma visão mais aprofundada e reflexiva do estado atual da pesquisa.

Por fim, por se tratar de pesquisa com base em dados de acesso irrestrito, importante ressaltar que o presente trabalho não fere princípios éticos que tratam dos estudos que envolvem seres humanos e dispensa trâmite institucional para sua realização (Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde).

Resultados

A Figura 1 apresentada descreve a busca realizada que resultou em 99 artigos, advindos das seguintes bases e bancos de dados: Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) (n = 70), Biblioteca Eletrônica Científica Online (SciELO) (n = 7) e PsycInfo (APA) (n = 22).

Com apoio do *software Rayyan* foi possível armazenar as buscas e realizar a exclusão de duplicatas (n = 25) e pré-selecionar os artigos para leitura crítica dos resumos (n = 74). Após leitura dos resumos dos textos, 21 estudos foram selecionados para a leitura na íntegra, sendo que, nesta análise, 1 artigo foi excluído por se tratar de estudo de revisão meta-analítica, e os demais foram incluídos para análise de conteúdo por estarem em conformidade com os critérios de inclusão da pesquisa (Figura 1).

O *software* utilizado foi uma eficaz ferramenta para auxiliar na etapa de triagem da pesquisa. Com isso, por meio do *Rayyan* (Ouzzani et al., 2016) pôde-se perceber um importante dado utilizado como critério de inclusão no estudo, o recorte temporal (2013 a 2023). O *software* forneceu os dados dos anos em que ocorreram as principais publicações, e entre os artigos selecionados (n = 20), de modo geral, entre 2013 a 2018, houve mais publicações (n = 15) que em comparativo com o período entre 2019 a 2023, sendo que nesse último recorte soma-se um total de 5 publicações.

Outro importante dado fornecido pelo *software* demonstra que o idioma inglês foi predominante entre as publicações (n=14), seguido da língua portuguesa (n=06) e nenhuma publicação no idioma espanhol (n=00). Entre os países que trouxeram pesquisas, encontraram-se publicações advindas de: Alemanha (n=02), Bélgica (n=02), Brasil (n=06),

Canadá (n=01), Escócia (n=01), Estados Unidos (n=02), Holanda (n=01), Romênia (n=01) e Suíça (n=02).

Em relação ao delineamento se sobressaíram os estudos quantitativos, descritivos e exploratórios, o que denota uma busca pelo entendimento do construto de interesses profissionais em diferentes populações (adolescentes/jovens), adultos, trabalhadores, pessoas com deficiência. Os estudos buscaram também a correlação dos interesses profissionais a partir da teoria de Holland com outros construtos, como, gênero, cultura, personalidade, satisfação com o trabalho, estilos de liderança, perfis em áreas tecnológicas, autoeficácia e autodeterminação, em contextos de escolhas profissionais, formação e construção de carreira.

Outro achado é que há um constante aprimoramento dos instrumentos e técnicas para atuação na prática profissional que avaliam o tipo de personalidade profissional a partir do modelo RIASEC. Foi possível perceber que entre os instrumentos mais utilizados no Brasil estão as escalas psicométricas: (i) Marcadores de Ambientes de Trabalho e Congruência de Holland (MATCH); (ii) Escala de Interesses Vocacionais (EIV); (iii) Inventário de Classificação Ocupacional (ICO); (iv) Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV); (v) Escala de Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland (ATPH). No cenário internacional os instrumentos utilizados foram: (i) Questionário Online, Interest Inventory Life Span, Revised General Interest Structure Test (AIST-R); (ii) International Standard Classification of Occupations (ISCO); (iii) Self-Directed Search Career Explorer (SDS); (iv) French-Canadian reduced Self-Directed Search Scale; (v) Career Insight Questionnaire (CIQ); (vi) Position Classification Inventory (PCI); (vii) Strong-Campbell Interest Inventory (SCII).

A partir dos estudos encontrados, elaborou-se seis grupos para categorizar os trabalhos da seguinte maneira: (1) construção e validação de instrumentos para avaliação de interesses (Barros & Ambiel, 2017; Brito & Magalhães, 2017; Meireles & Primi, 2015; Noronha et al., 2013); (2) personalidade e interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais (De Fruyt et al., 2015; Wille & De Fruyt, 2014); (3) Mercado de trabalho: ambientes, interesses e satisfação (Barros et al., 2018; Brito & Magalhães, 2018; Ghetta et al., 2018); (4) Interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais entre adolescentes e jovens adultos (Guay et al., 2020; Hui & Lent, 2017; Iiescu et al., 2013; Jüttler et al., 2021; Lasselle et al., 2021; Slot et al., 2021; Stoll et al., 2017); (5) Interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais na perspectiva de gênero (Ertl et al., 2022; Morris, 2016); (6) Estudos com foco em características cognitivas e comportamentais (Lorenz & Heinitz, 2014; Vock et al., 2013).

Discussão

O construto interesses profissionais na concepção de Holland resulta da relação pessoa-ambiente e se agrupa em seis tipologias denominadas R (realista), I (investigativo), A (artístico), S (social), E (empreendedor), C (convencional), com características próprias, ou seja, é possível verificar padrões de interesses entre pessoas com as mesmas tipologias profissionais. Essa teoria tem sido difundida e utilizada no mundo para a compreensão dos interesses profissionais há mais de cinquenta anos, é amplamente utilizada em correlação com outros construtos e em vários contextos de educação e trabalho. Atualmente há a necessidade de aplicação da teoria para entender os interesses profissionais em virtude de alguns fatores como a globalização e o crescimento tecnológico, as diversas possibilidades no mercado de trabalho do mundo atual, alterações nos interesses no decorrer da vida, maturidade quanto às escolhas de carreira (Barros, 2019; Hoff et al., 2018; Lamas, 2017; Nauta, 2010).

O presente estudo considerou apresentar a perspectiva teórica das Personalidades Vocacionais presente em publicações na última década (2013-2023), levando em consideração seu pioneirismo e substancial reconhecimento e aplicabilidade entre pesquisadores e profissionais da OPC (Ambiel et al., 2017; Barros, 2019; Batista, 2022; Lamas, 2017; Nauta, 2010; Okino & Pasian, 2015, Resende, 2017). Para a discussão dos trabalhos utilizou-se as seis categorias temáticas no estudo desenvolvido de categorização, sendo, 1) construção e validação de instrumentos para avaliação de interesses; 2) personalidade e interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais; 3) Ambientes de trabalho, interesses e satisfação; 4) Interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais entre jovens e adolescentes; 5) Interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais na perspectiva de gênero; 6) Estudos com foco em características cognitivas e comportamentais. Essas categorias demonstram a difusão da teoria de Holland no mundo e em diferentes áreas.

Entre os estudos com enfoque na construção de instrumentos, a primeira categoria de análise, o de Barros e Ambiel (2017) apresentou a construção de uma Escala de Interesses Profissionais voltada ao público com deficiência visual (EIDV), utilizando a teoria de Holland no embasamento teórico. O estudo foi composto de duas etapas, na primeira os pesquisadores construíram o instrumento e buscaram avaliar evidências de validade com base no conteúdo e a segunda etapa buscou evidências de validade interna. Em suas considerações finais, além de ressaltar a falta de pesquisas no modelo elaborado, os autores perceberam a aplicabilidade da teoria de Holland para compreensão dos interesses profissionais em pessoas com deficiência

visual, contudo, essa compreensão não seguiu o modelo padrão e, por isso, consideram que a teoria necessita ser atualizada para que possa ilustrar os interesses do público pesquisado.

Brito e Magalhães (2017) construíram um Inventário de Classificação Ocupacional (ICO) para avaliar e classificar ambientes ocupacionais embasando-se no modelo RIASEC de Holland. O Inventário foi aplicado em 842 trabalhadores de diferentes áreas profissionais e os autores concluíram que o instrumento se mostrou adequado para classificar quaisquer ocupações profissionais, além de demonstrar dados psicométricos satisfatórios e correlações expressivas com a satisfação no trabalho (congruência).

Por sua vez, os autores Meireles e Primi (2015) utilizaram a Escala de Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland (ATPH) para buscar evidências de validade e precisão do instrumento com base em sua consistência interna e testar hipóteses de congruência entre os tipos profissionais avaliados. Uma amostra de 1.256 estudantes respondeu a 154 itens da escala que posteriormente foram submetidos à randomização e mensuração para verificar a consistência com análises fatoriais. O trabalho apresentou grupos com características encontradas nas tipologias de Holland congruentes com as associações estabelecidas, o que levou os autores a concluir que o instrumento é adequado para desenvolvimento de estudos cujo intuito seja a busca por evidências de validade.

De mesmo modo o estudo de Noronha et al. (2013) buscou verificar evidências e similaridade entre a Escala de Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland (ATPH) e Escala de Aconselhamento Profissional (EAP) por meio de aplicação dos instrumentos em uma amostra de 42 participantes. Os dados demonstraram expressivas associações entre os instrumentos e evidências de validade da ATPH.

Na primeira categoria viu-se que a construção e validação de instrumentos para avaliação de interesses é um campo de estudos e pesquisas com grande relevância, pois a adaptação transcultural de instrumentos que utilizam a Teoria das Personalidades Vocacionais podem subsidiar processos de orientação profissional e de carreira no aspecto da avaliação de interesses profissionais, colaborando para o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal das pessoas que buscam a orientação ao fornecer informações que podem ser valiosas no momento da escolha profissional/ocupacional e na tomada de decisão (Lamas, 2017; Resende, 2021, Barros e Ambiel, 2020) para a escolha de uma formação profissional e construção de carreiras.

Na segunda categoria de análise: personalidade e interesses vocacionais/profissionais/ocupacionais, o trabalho de De Fruyt et al. (2015) buscou verificar e mostrar a relevância das associações entre traços de personalidade e interesses a partir de

instrumentos em uma amostra de 766 participantes. Os autores correlacionaram os resultados coletados nos instrumentos aplicados e perceberam que os instrumentos possuem convergência com a teoria de Holland, contudo consideram que uma avaliação hierárquica dos interesses fosse mais interessante e pudesse evidenciar melhor as pluralidades de preferências e personalidades entre os tipos propostos pela Teoria Vocacional.

Wille e De Fruyt (2014) se propuseram a estender pesquisas sobre as associações entre personalidade e características ocupacionais, olhando além dos efeitos de seleção adotados na pesquisa com os 266 participantes, e concluíram que a personalidade prediz e pode ser predita pelo mundo do trabalho, isso porque verificaram que a personalidade pode se tornar mais que uma via à medida em que mais estudos robustos evidenciem a influências entre esses fatores (personalidade e interesses) estudados.

Os estudos demonstraram que as escolhas profissionais ocorrem a partir da congruência entre aspectos de personalidade e interesses, isto porque ao escolher a profissão/ocupação são procurados ambientes de trabalho que satisfaçam necessidades individuais, enfatizando que os interesses profissionais podem ser uma expressão da personalidade no ambiente de trabalho (Holland, 1996; Rossier, 2015).

Ambientes de trabalho, interesses e satisfação foram temáticas investigadas, nos estudos incluídos em uma terceira categoria analisada. Barros et al. (2018), em seu estudo para verificar a relação entre interesses profissionais e satisfação no trabalho com adultos em situação laboral ativa e identificar variáveis preditoras de satisfação com trabalho e interesses profissionais, observam que a satisfação se mostrou atrelada aos ganhos financeiros e às atividades nas quais os indivíduos pudessem exercer liderança e relações de poder; sendo esse o traço mais característico do perfil Empreendedor em contraponto com o perfil do tipo Artístico, que por sua vez, mostrou satisfação atrelada à natureza do trabalho e não aos ganhos e promoções. As correlações de satisfação e interesses puderam ser evidenciadas nos tipos Empreendedor e Convencional, e o ambiente de trabalho é o principal fator de impacto nos interesses profissionais.

Brito e Magalhães (2018) investigaram as diferenças na preferência por estilos de liderança entre trabalhadores inseridos de modo congruente (de acordo com seus interesses) em seus ambientes ocupacionais. Os achados do estudo evidenciam a aplicabilidade do modelo RIASEC para avaliação dos estilos de liderança em contextos ocupacionais diferentes. Nas comparações entre grupos, os dados mais interessantes são: Perfis do tipo Empreendedores se preocupam com o ambiente de trabalho e com recompensas. Por esse motivo, esse perfil prefere lideranças que conseguem guiar as tarefas e pessoas, ou seja,

liderança comunicativa e assertiva quanto aos resultados no ambiente ocupacional em contraponto com perfis do tipo Artístico (perfil menos sistemático e mais criativo) que preferem lideranças mais carismáticas e abertas às inovações e possibilidades. Já o perfil do tipo Realista diverge do tipo Empreendedor na preferência por lideranças mais focadas em resultados e menos sociável.

As análises de Ghetta et al. (2018) ao longo de 23 anos (1991-2014) de estudos com uma amostra de mais de 568 mil participantes na Suíça apresentaram que há diferenças entre os tipos profissionais predominantes entre homens (perfis mais realistas) e mulheres (perfis mais sociais), a disparidade de salários nos fatores qualificação e gênero, sendo os homens os que melhor são remunerados em todos os tipos profissionais do modelo RIASEC, e, ao longo dos 23 anos estudados na pesquisa, houve um aumento no mercado de trabalho pela procura por carreiras de maior nível de qualificação.

Nesta categoria viu-se que os perfis profissionais a partir da Teoria de Holland são convergentes com as características dos ambientes de trabalho e das atividades desenvolvidas, pois os perfis apresentam diferentes modos de interação interpessoal com a tarefa desempenhada, o que reflete na satisfação com o trabalho e nas perspectivas para a inserção no mercado de trabalho, remuneração e satisfação (Nauta, 2010).

Acerca dos interesses profissionais/vocacionais/ocupacionais entre adolescentes e jovens adultos, a quarta categoria analítica, Guay et al. (2020) utilizaram abordagens variáveis e centradas na pessoa para prever a autoeficácia específica e o domínio da frequência ao programa universitário a partir dos tipos de motivação da Teoria da Autodeterminação (SDT) para cada domínio RIASEC proposto por Holland. Um dos pressupostos adotados na pesquisa é o que explica que indivíduos cujo trabalho converge com seus interesses sentem-se mais satisfeitos, dedicados e realizados. Os resultados demonstram que em todos os tipos de perfis houve correspondência com a autoeficácia (convicção da capacidade de realizar uma tarefa) exceto os tipos Convencional e Investigativo, demonstrando que na juventude, quando se inicia o ensino superior, a motivação e a determinação se relacionam com os interesses profissionais.

Hui e Lent (2017) examinaram em seu estudo fatores pessoais, culturais e contextuais que pudessem contribuir para a escolha de carreira de estudantes asiático-americanos. Observaram entre os 802 participantes que o apoio familiar e a relação de gênero se mostraram variáveis capazes de impactar nas escolhas de carreira, contudo, a adesão aos valores asiáticos não se mostrou significativa para a escolha de carreira, principalmente em relação ao modelo Social.

Iliescu, Ispas, Ilie e Ion (2013) estudaram os interesses profissionais na Romênia por meio do Self-Directed Search (SDS), entendendo sua influência nas escolhas de carreiras. O objetivo da pesquisa foi analisar a tipologia de Holland e os modelos hierárquicos alternativos desenvolvidos por Gati, Rounds e Tracey em 1996, divididos em três subamostras com estudantes do ensino médio, universitários e adultos trabalhadores. Utilizou-se o Self-Directed Search (Holland, Powell, & Fritzsche, 1994). Foram identificadas diferenças nos resultados em função do sexo no tipo Realista (mais elevados no sexo masculino) e no tipo Social (mais elevado no grupo feminino). A estabilidade da estrutura de interesses vocacionais em todas as idades também foi analisada. Os dados mostraram ajuste significativamente maior em todos os modelos testados de acordo com a idade, levando à conclusão de que os interesses profissionais vão se estruturando ao longo da idade e com as experiências profissionais.

Jüttler et al. (2021) apresentam diferenças de gênero, frequência escolar e origem social com relação à escolaridade e planos pós-escolarização primária, mostra que alunos que demonstraram interesses pela formação profissional (i. e. cursos voltados para a formação específica que habilita para o trabalho) ou híbrida obtiveram maior interesse do tipo Realista comparado aos que preferiram cursos com formação em Bacharelado (i. e. cursos voltados para formação generalista e investigativa), tendo esse último grupo demonstrado maior interesse do tipo Investigativo. No geral, o estudo mostra o papel importante dos interesses vocacionais e descreve que são capazes de discriminar as linhas de preferência entre educação geral e/ou acadêmica e educação profissional. Os autores consideram, ainda, que mais pesquisas empíricas devem ser realizadas no intuito de examinar a transição escolar dos jovens.

O estudo longitudinal de Lasselle et al. (2021) observou entre 1.306 adolescentes escoceses que os interesses do tipo Realista e Investigativo estão mais presentes em homens e os interesses Artístico, Social e Convencional estão mais presentes em mulheres. Os autores apontam as diferenças de gênero e as desigualdades observadas entre as zonas de interesses dos participantes, considerando que a distribuição não é equivalente, pois os interesses das mulheres são menos diversificados que na população masculina investigada.

O objetivo de Slot et al. (2021) era examinar as diferenças entre combinações de interesses de alunos de ensino médio na Holanda e explorar a associação entre estruturas de interesses vocacionais e tomada de decisão educacional e de carreira dos estudantes. A pesquisa mostrou que a escolha de carreira é múltipla, complexa e interativa na amostra (n = 358) de estudantes estudada na Holanda, e os autores consideram que embora os resultados da pesquisa não possam generalizar relação direta entre interesse e escolhas de carreira, é

possível observar a coerência entre os interesses e escolhas vocacionais presentes nos participantes.

O trabalho longitudinal de Stoll et al. (2017) contou com 3.023 participantes e pretendia avaliar se os interesses vocacionais de jovens adultos são fortes preditores para aspectos além dos profissionais e de trabalho, como saúde, família e relacionamentos. Os interesses profissionais, de acordo com os resultados da pesquisa, se mostraram preditores em alguns aspectos da vida dos jovens adultos estudados ao longo dos 10 anos da pesquisa desenvolvida, e, inclusive, preditores ainda mais fortes que traços de personalidade, o que demonstra a importância significativa dos interesses não somente quanto ao trabalho, mas, também, em outros aspectos de vida dos indivíduos, como seus relacionamentos e status familiar, saúde e ganhos financeiros.

Observou-se nesta categoria que os interesses profissionais na perspectiva de Holland mostram-se importantes preditores de escolhas profissionais, desde a adolescência até a vida adulta, e que ao avaliá-los pode-se favorecer a orientação profissional aos jovens para que estes busquem formação mais adequada ao seu perfil. Este aspecto é essencial nas orientações para a escolhas de profissão e de carreira, pois favorece a oferta de um processo focalizado nas características pessoais.

As pesquisas de Ertl et al. (2022) e Morris (2016) foram publicadas com enfoque nos interesses profissionais/vocacionais/ocupacionais na perspectiva de gênero, uma quinta categoria temática, sendo que o primeiro estudo aponta que a congruência (pessoa-ambiente) impacta na persistência e desempenho acadêmico, portanto, pode ser um auxílio na escolha da carreira. Perfis Investigativos mostraram maior persistência que os tipos Realistas. O estudo mostrou que há diferenças entre áreas para população masculina e feminina, portanto o gênero é um importante fator a se observar na avaliação de interesses e pode auxiliar o profissional do aconselhamento e os alunos na tomada de decisão da carreira. O segundo estudo verificou que o fator sexo e idade sobrepõem-se ao fator etnia, e que homens possuem perfis mais Realista e Investigativo e mulheres possuem perfis mais Artístico e Social, contudo, o estudo não demonstrou significativa diferenciação entre perfis Empreendedor e Convencional seja com homens ou mulheres, embora o perfil Convencional mostrou diferenças favoráveis ao público feminino da pesquisa (Morris, 2016).

Nesta categoria, viu-se que a tipologia de Holland corrobora para a compreensão dos interesses profissionais e sua relação com as questões de gênero. Sabe-se que a sociedade possui padrões educacionais e de socialização focalizados no sexo biológico (e.g. feminino ou masculino) que tipificavam papéis sociais e funções laborais que influenciavam a construção

da identidade de gênero e interesses profissionais (Lassance & Magalhães, 1997), estrutura social essa, que atualmente é questionada, mas que deixa sua influência na estruturação dos interesses, afinal, as pessoas passam por um processo de socialização e educação que pouco mudou. Por isso, entender os interesses profissionais dos jovens para que os processos de orientação profissional e de carreira sejam aprimorados é fundamental, pois pode-se sinalizar com os resultados as mudanças nas representações sobre os papéis sociais e as escolhas profissionais (Shimada & Melo-Silva, 2013).

Na sexta categoria, estudos com foco em características cognitivas e comportamentais, demonstraram que a Teoria de Holland também pode ser relevante para subsidiar as investigações de interesses profissionais correlacionadas com aspectos cognitivo e comportamental.

Lorenz e Heinitz (2014) abordaram os interesses profissionais entre pessoas com síndrome de Asperger fornecendo uma visão geral das profissões, capacidades e potencialidades utilizando o modelo RIASEC de Holland como base teórica. O estudo foi realizado com 291 participantes divididos entre pessoas com síndrome de Asperger (n = 136) e pessoas neurotípicas (n = 155) e os resultados mostraram que pessoas com Asperger possuem interesses dos tipos Realista, Investigativo e Convencional com maior frequência que neurotípicos, além de apresentar perspectivas de áreas nas quais os participantes podem explorar suas potencialidades.

Nas análises comparativas de Vock et al. (2013) entre adolescentes superdotados e adolescentes com média e baixa capacidade intelectual há diferenças de gênero, inteligência, desempenho escolar e tipo de escola para previsão de interesses profissionais. Também foi possível observar diferenças entre alunos superdotados intelectualmente em comparação com demais alunos na escolha de carreira, mostrando-se estáveis as escolhas entre os superdotados. Outro achado é a comparação de perfis entre alunos superdotados e muito inteligentes, em que meninos superdotados inclinam-se mais a perfis Investigativos e Realistas e declinam em interesses do tipo Social, e meninas superdotadas não diferenciam seus perfis, contudo, alunas com pontuações menores inclinam-se às atividades mais voltadas ao perfil Social.

Essa diversidade de categorias analíticas evidencia a aplicabilidade da Teoria de Holland em diferentes contextos de pesquisa e intervenção, abrangendo públicos diversos (estudantes, trabalhadores e pessoas com diferenças cognitivas e comportamentais) e contextos educacionais e laborais (escolhas profissionais, perfil dos trabalhadores, satisfação com a profissão e carreira, liderança). Os estudos abordados exploram gênero, faixa etária,

cultura/etnia, além da elaboração, aplicação e validação de instrumentos para avaliar interesses profissionais e o perfil RIASEC, correlacionando-os com outros aspectos, como personalidade, satisfação no trabalho e autoeficácia. A literatura (Barros, 2019) nos fornece dados sobre a ampla utilização de instrumentos a partir da Teoria de Holland e sua importância para a área de Orientação Profissional e de Carreira (OPC).

Os resultados desta revisão confirmam a relevância unânime dos interesses profissionais como base para pesquisas e intervenções relacionadas à escolha de profissão e ao desenvolvimento de carreira ao longo da vida, tanto na adolescência quanto na vida adulta. Isso inclui a busca por uma carreira, transições para novas atividades ou o aconselhamento profissional de pessoas com deficiência. Atualmente, a teoria de Holland continua a influenciar de maneira significativa o trabalho de profissionais e pesquisadores na área de aconselhamento em várias partes do mundo (Lamas, 2017; Nauta, 2010, Roemer et al., 2023).

Considerações Finais

As pesquisas encontradas neste estudo evidenciam a ampla aplicabilidade da teoria desenvolvida por Holland em diversos formatos de investigação e os resultados foram possíveis de ser categorizados em virtude dessa amplitude, o que denota uma consolidação da teoria ao ser utilizada como embasamento teórico e metodológico nos estudos apresentados.

A teoria de Holland se mostrou bem utilizada na última década, levando em consideração que no recorte temporal adotado a média de publicações seria de 2 artigos por ano, demonstrando o reconhecimento da teoria e a relação da mesma com outros construtos teóricos (personalidade, satisfação laboral, perfil profissional e liderança) e de seu arcabouço metodológico.

Foi possível observar que os trabalhos utilizaram não somente a teoria, mas, também, instrumentos desenvolvidos a partir dela, a exemplo no Brasil, Escala de Avaliação dos Tipos de Holland (ATPH), Inventário de Classificação Ocupacional (ICO), Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV). A elaboração e utilização destes instrumentos como fonte de coleta de dados para pesquisas e intervenções, evidencia a confiabilidade no método de Holland, possibilitando a difusão e inovação em pesquisas e intervenções que utilizem o construto interesses profissionais, subsidiando a prática de psicólogos e profissionais na área de Orientação Profissional e de Carreira.

As limitações desta revisão integrativa estão relacionadas ao número de estudos selecionados, pois a busca se restringiu aos últimos dez anos, incluindo apenas artigos

disponíveis em três idiomas e três bases ou bancos de dados com acesso aberto (Biblioteca Virtual em Saúde – BVS, *PsychoInfo* APA e *Scielo*) para a exequibilidade da revisão, logo sugere-se que seja necessária a ampliação de busca em outras bases de dados, que possam levantar mais estudos com a utilização da Teoria de Holland, contribuindo com a difusão da teoria e ampliação do escopo teórico e metodológico que pode ser explorado em estudos futuros.

Referências

- Ambiel, R. A. M., Campos, M. I., & Campos, P. P. T. (2017). Análise da produção científica brasileira em orientação profissional: um convite a novos rumos. *Psico-usf*, 22(1), 133-145. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220112>
- Ambiel et al. (2018). 18REST: a short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(6) <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0086-z>
- Barros, L.O. (2019). Avanços na medida dos tipos de Holland: Elaboração de facetas de interesses básicos [Doutorado, Universidade São Francisco]. <https://www.usf.edu.br/galeria/getImage/427/3735599385545472.pdf>
- Barros, L. O., & Ambiel, R. A. M. (2017). Quando pintar quadros não é (só) atividade artística: construção da escala de interesses profissionais para pessoas com deficiência visual. *Aval. psicol.*, 17(1), 59-68. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1701.07.13243>
- Barros, L. O., Carvalho, L. F., & Ambiel, R. A. M. (2018). Relações entre interesses vocacionais e satisfação no trabalho de adultos com situação laboral ativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho [rPOT]*, 18(4), 503-510. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.4.15168>
- Batista, J. S. (2022). Congruência pessoa-ambiente, personalidade e centralidade nas redes profissionais em contextos organizacionais [Doutorado, Universidade Federal da Bahia]. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/36482>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brito, F. S., & Magalhães, M. O. (2017). Avaliação de ambientes ocupacionais: construção do inventário de classificação ocupacional. *Rev. bras. orientac. prof.*, 18(1), 93-104. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p93>

- Brito, F. S., & Magalhães, M. O. (2018). Estilos de liderança preferidos por trabalhadores em diferentes ambientes ocupacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho [rPOT]*, 18(3), 441-448. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.3.13731>
- Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of interest congruence on study Outcomes. *Front. Psychol.*, 13(816620), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>
- Ghetta, A., Hirschi, A., Herrmann, A., & Rossier, J. (2018). A psychological description of the swiss labor market from 1991 to 2014: occupational interest types, gender, salary, and skill level. *Swiss journal of psychology*, 77(2), 83-94. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000206>
- Guay, F., Bureau, J. S., Litalien, D., Ratelle, C. F., & Bradet, R. (2020). A self-determination theory perspective on RIASEC occupational themes: motivation types as predictors of self-efficacy and college program domain. *Motivation Science*, 6(2), 164–170. <https://doi.org/10.1037/mot0000142>
- Hoff, K. A., Briley, D. A., Wee, C. J. M., & Rounds, J. (2018). Normative changes in interests from adolescence to adulthood: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 144(4), 426–451. <https://doi.org/10.1037/bul0000140>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3^a ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hui, K., & Lent, R. W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 65(1), 98–109. <https://doi.org/10.1037/cou0000235>
- Iliescu, D., Ispas, D., Ilie, A., & Ion, A. (2013). The structure of vocational interests in Romania. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 294–302. <https://doi.org/10.1037/a0032199>
- Jüttler, A., Schumann, S., Neuenschwander, M. P., & Hofmann, J. (2021). General or vocational education? The role of vocational interests in educational decisions at the end of compulsory school in Switzerland. *Vocations and Learning*, 14, 115–145. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09256-y>

- Lamas, K. C. A. (2017). Conceito e relevância dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira: estudo teórico. *Temas psicol.*, 25(2), 703-717. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>
- Lassance, M. C. P. & Magalhães, M. O. (1997). Gênero e escolha profissional. In: R. S. Levenfus (Org.), *Psicodinâmica da escolha profissional* (pp. 47-61). Artes Médicas.
- Lasselle, L., Schelfhout, S., Fonteyne, L., Kirby, G., Smith, I., & Duyck, W. (2021). An examination of gender imbalance in Scottish adolescents' vocational interests. *PLoS ONE* 16(9): e0257723, 1-18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257723>
- Lorenz, T., Heinitz, K. (2014). Aspergers - Different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with asperger's syndrome. *PLoS ONE*, 9(6): e100358, 1-8. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0100358>
- Meireles, E., & Primi, R. (2015). Validity and reliability evidence for assessing Holland's career types. *Paidéia*, 25(2), 307-315. <https://doi.org/10.1590/1982-43272562201504>
- Morris, M. L. (2016). Vocational interests in the United States: Sex, age, ethnicity, and year effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 604-615. <https://doi.org/10.1037/cou0000164>
- 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), 11-22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- Noronha, A. P. P., Mansão, C. S. M., Silva, M. A., Freitas, P. C. S., & Pereira, G. O. A. (2013). Evidências de validade convergente-discriminante para a avaliação dos tipos profissionais de Holland (ATPH). *Psicol. cienc. prof.*, 33(1), 4-15. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100002>
- Okino, E. T. K., & Pasian, S. R. (2015). Convergência entre interesses do SDS e inclinações motivacionais do BBT-BR no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 137-148. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000200005&lng=pt&tlng=pt
- Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., & Elmagarmid, A. (2016). Rayyan – a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 5(210), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
- Primi, R., Mansão, C. M., Muniz, M., & Nunes, M. F. O. (2010). SDS - Questionário de Busca Auto Dirigida. Self-Directed Search. (1ª ed.). Casa do Psicólogo.

- Resende, G. C. (2017). Interesses profissionais de estudantes de Manaus em diferentes níveis de formação educacional [Doutorado, Universidade de São Paulo]. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59141/tde-02012018-135100/pt-br.php>
- Roemer, L., Lewis, P., & Rounds, J. (2023). The German O*NET Interest Profiler Short Form. *Psychological Test Adaptation and Development*, 4(1), 156–167. <https://doi.org/10.1027/2698-1866/a000048>
- Rossier, J. (2015). Personality Assessment and Career Interventions. In: APA Handbook of Career Intervention: Vol. 1. Foundations, P. J. Hartung, M. L. Savickas, and W. B. Walsh (Editors-in-Chief). <http://dx.doi.org/10.1037/14438-018>
- Shimada, M., & Melo-Silva, L. L. (2013). Interesses profissionais e papéis de gênero: escolhas femininas no BBT-Br. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 243-251. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200015&lng=pt&tlng=pt
- Slot, E. M., Bronkhorst, L. H., Akkerman, S. F., & Wubbels, T. (2021). Vocational interest profiles in secondary school: Accounting for multiplicity and exploring associations with future-oriented choices. *Journal of Educational Psychology*, 113(5), 1059-1071. <https://doi.org/10.1037/edu0000475>
- Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R. (2010). Integrative review: what is it? How to do it? *Einstein (São Paulo) [online]*, 8(1), 102-106. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>
- 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), 167–184. <https://doi.org/10.1037/pspp0000117>
- Vock, M., Koller, O., & Nagy, G. (2013). Vocational interests of intellectually gifted and highly achieving young adults. *The British Journal of Educational Psychology*, 83(2), 305-328. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.2011.02063.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), 262–281. <https://doi.org/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), 234–257. <https://doi.org/10.1037/cpb0000041>