

MANUAL

ANT-Ai - STUTTGART TEST

Orientação Vocacional

Avaliação integrada de interesses vocacionais, competências auto-percebidas, estilo de trabalho e hipóteses de carreira

Campo	Descrição
Test label	ANT-Ai – Stuttgart Test
Versão	VF33 - Revisão técnica 2
Local/Data	Viseu, Maio de 2023
Entidade	PHAFE - COGNOPRO
Natureza	Instrumento digital de exploração vocacional e de carreira, com relatório automático e interpretação técnica.
População-alvo	Adolescentes e jovens, preferencialmente entre os 14 e os 20 anos, em contexto de orientação escolar, vocacional ou de carreira.
Normas	Matriz internacional Culture-Fair, com calibração transcultural e atualização empírica contínua.
Nota técnica	Os parâmetros psicométricos apresentados constituem matriz técnico-normativa internacional para documentação, calibração, validação e auditoria do instrumento.

Índice

1. Finalidade e enquadramento do instrumento
2. Modelo conceptual e estrutura dimensional
3. Administração, condições de aplicação e ética de uso
4. Sistema de cotação e transformação normativa
5. Indicadores de validade e qualidade da resposta
6. Estudos técnicos e matriz psicométrica internacional
7. Normas e interpretação de resultados
8. Estrutura do relatório gerado pela aplicação
9. Orientações de leitura psicológica, vocacional e funcional
10. Argumento de validade, equidade e utilização transcultural
11. Limitações, controlo de qualidade e apêndices técnicos
12. Referências conceptuais

1. Finalidade e enquadramento do instrumento

O ANT-Ai - Stuttgart Test de Orientação Vocacional é um instrumento digital de exploração vocacional concebido para apoiar a compreensão dos interesses, percepções de competência, preferências de estilo de trabalho e hipóteses de carreira do avaliado. A finalidade central não é substituir a entrevista ou a decisão autónoma, mas fornecer uma base organizada, comparável e tecnicamente estruturada para reflexão orientada.

A prova operacionaliza a orientação vocacional como um processo de integração entre interesses, autoeficácia percebida, disposições de trabalho e compatibilidade preliminar com áreas académico-profissionais. O relatório combina índices dimensionais, perfil dominante, códigos de interesse, compatibilidades de carreira, eventuais discrepâncias internas e recomendações de exploração.

A interpretação do ANT-Ai não deve limitar-se ao código dominante. Um resultado tecnicamente favorável é aquele em que existe coerência entre interesses, competências auto-percebidas, estilo de trabalho, estabilidade das respostas e contexto biográfico. Perfis muito dispersos, demasiado uniformes ou com gaps fortes devem ser analisados com especial prudência.

2. Modelo conceptual e estrutura dimensional

2.1. Arquitetura geral

O ANT-Ai organiza a informação vocacional em quatro blocos principais: interesses RIASEC, competências auto-percebidas, tendências de estilo de trabalho e compatibilidade com hipóteses de carreira. Estes blocos são integrados num perfil de orientação sempre que a qualidade do protocolo seja suficiente.

Componente	Tarefa psicológica/avaliativa	Indicadores principais
Interesses RIASEC	Identificar preferências por atividades, ambientes e papéis ocupacionais.	Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional; código dominante e top-2.
Competências auto-percebidas	Estimar facilidade percebida em domínios funcionais relevantes para percurso escolar/profissional.	Lógico/Analítico, Verbal, Espacial/Visual e Organização/Planeamento.
Estilo de trabalho	Caracterizar tendências de funcionamento em eixos contínuos, sem tipologia rígida.	E/I, N/S, T/F e J/P; leitura dimensional e tensão entre polos.
Compatibilidade carreira-perfil	Comparar o perfil do avaliado com modelos de exigência de áreas/carreiras.	Match 0-100, hipóteses prioritárias, áreas de exploração e gaps críticos.
Índice de coerência vocacional	Sintetizar nitidez, consistência e alinhamento entre interesses, competências e estilo.	Coerência interna, diferenciação do perfil, uniformidade e cautelas interpretativas.

2.2. Construtos avaliados

Construto	Descrição sintética	Sentido interpretativo
Interesses vocacionais	Preferência por atividades, contextos e papéis profissionais.	Perfis mais diferenciados tendem a facilitar exploração de opções; perfis planos exigem entrevista aprofundada.
Autoeficácia percebida	Crença subjetiva de facilidade ou competência em domínios escolares/profissionais.	Valores elevados sugerem maior confiança percebida, mas não equivalem a desempenho objetivo.
Estilo de trabalho	Modo preferencial de abordar tarefas, informação, decisão e organização.	Deve ser lido como preferência relativa, não como diagnóstico de personalidade.
Compatibilidade vocacional	Grau de correspondência entre perfil e modelos de áreas/carreiras.	Compatibilidade elevada gera hipóteses de exploração, não decisão automática.
Coerência do protocolo	Consistência entre respostas, diferenciação dos índices e plausibilidade do padrão.	Baixa coerência reduz força interpretativa e pode exigir repetição, entrevista ou triangulação.

2.3. Estrutura do instrumento

O ANT-Ai integra 72 itens em escala Likert de 5 pontos. Os itens contribuem de forma ponderada para as dimensões de interesses, competências e estilo. A aplicação recolhe previamente dados de identificação, dados do contexto de avaliação, entidade requerente, entidade avaliadora, psicólogo/avaliador, cédula profissional e fotografia quando aplicável.

- Bloco A - Interesses vocacionais RIASEC.
- Bloco B - Competências auto-percebidas.
- Bloco C - Tendências de estilo de trabalho.
- Bloco D - Integração interpretativa, hipóteses de carreira e gaps críticos.

3. Administração, condições de aplicação e ética de uso

3.1. Condições recomendadas de aplicação

A aplicação deve decorrer em ambiente calmo, com privacidade, dispositivo estável, ligação funcional e ausência de interrupções. O avaliador deve confirmar previamente que o avaliado compreende a natureza exploratória do instrumento e que responde segundo preferências reais, não segundo expectativas externas.

O avaliado deve compreender que não existem respostas certas ou erradas. A resposta deve ser espontânea, mas suficientemente refletida para representar interesses, afinidades e padrões de escolha plausíveis. Deve evitar respostas sistemáticas, aleatórias ou escolhidas apenas por conveniência social.

3.2. Instruções ao avaliado

- Ler atentamente as instruções antes do início.
- Responder de acordo com o grau real de interesse, identificação ou preferência.
- Evitar escolher respostas para agradar ao avaliador, família, escola ou entidade requerente.
- Evitar responder sempre no mesmo ponto da escala sem considerar cada item.
- Informar o avaliador se existir dúvida relevante, fadiga, distração ou interrupção técnica.

3.3. Requisitos do avaliador

A interpretação deve ser realizada por profissional qualificado. Em decisões educacionais, vocacionais, clínicas ou organizacionais com consequência relevante, o ANT-Ai deve ser integrado com entrevista, observação, história escolar, interesses expressos, desempenho académico, contexto familiar/social e outros instrumentos adequados ao objetivo da avaliação.

4. Sistema de cotação e transformação normativa

4.1. Indicadores brutos

Indicador	Definição operacional
Ítems respondidos	Número de ítems com resposta válida na aplicação.
Pontuação RIASEC	Soma/ponderação dos ítems associados às seis dimensões de interesse.
Pontuação de competências	Soma/ponderação dos ítems associados aos domínios de competência auto-percebida.
Pontuação de estilo	Posicionamento relativo nos eixos de estilo de trabalho.
Código dominante	Combinação das dimensões RIASEC mais salientes no perfil.
Match de carreira	Compatibilidade percentual entre perfil individual e modelos internos de áreas/carreiras.
Gaps críticos	Diferenças relevantes entre interesse, competência percebida e exigência da hipótese de carreira.
Índice de coerência vocacional	Síntese de diferenciação, consistência e plausibilidade do padrão de respostas.

4.2. Transformações normativas

Indicador	Descrição
Índice 0-10	Escala interna usada para apresentação dimensional dos interesses, competências e estilo.
Valor Z	Distância à média normativa em unidades de desvio-padrão, com direção harmonizada para leitura favorável.
Percentil (PR)	Posição relativa face à matriz normativa ou calibração de referência.
Nota T	Escala padronizada com média 50 e desvio-padrão 10.
Índice 100±15	Transformação padronizada de média 100 e desvio-padrão 15, usada para leitura sintética quando aplicável.
Classe interpretativa	Faixa qualitativa derivada do percentil, da coerência interna e da validade do protocolo.

A transformação normativa respeita a direção psicológica de cada construto. Em interesses, valores mais elevados indicam maior saliência relativa; em gaps, valores mais elevados podem indicar tensão interpretativa e necessidade de exploração adicional. O relatório harmoniza estas direções antes de produzir sínteses e recomendações.

5. Indicadores de validade e qualidade da resposta

O ANT-Ai inclui indicadores destinados a verificar se o protocolo possui densidade psicológica suficiente para sustentar inferência vocacional. Estes indicadores não substituem o julgamento profissional, mas determinam a prudência interpretativa e podem impedir conclusões fortes quando a resposta é insuficiente, demasiado uniforme ou incoerente.

Indicador	Definição operacional	Referência interpretativa
Completude operacional	Proporção de itens respondidos face ao total.	Protocolos incompletos reduzem a validade normativa e devem ser lidos com cautela.
Diferenciação do perfil	Grau de separação entre dimensões altas, médias e baixas.	Perfis muito planos podem refletir indecisão, baixa exploração ou resposta pouco discriminativa.
Uniformidade de resposta	Uso repetitivo da mesma categoria de resposta.	Uniformidade elevada pode indicar resposta automática ou baixa atenção ao conteúdo.
Consistência intra-domínio	Coerência entre itens funcionalmente relacionados.	Baixa consistência reduz a confiança nos índices dimensionais.
Coerência interesses-competências	Alinhamento entre áreas de interesse e competências auto-percebidas.	Divergências fortes geram gaps críticos e devem orientar entrevista.
Coerência estilo-hipótese	Compatibilidade entre estilo de trabalho e exigências da carreira sugerida.	Incompatibilidades não excluem uma opção, mas exigem exploração orientada.
Desejabilidade/idealização	Tendência para respostas excessivamente positivas ou socialmente esperadas.	Pode inflacionar competências percebidas e reduzir validade interpretativa.
Validade operacional	Síntese da completude, diferenciação, consistência e plausibilidade geral.	Valores baixos recomendam leitura descritiva, não normativa.

6. Estudos técnicos e matriz psicométrica internacional

6.1. Amostra internacional de aferição e validação

A matriz internacional proposta para o ANT-Ai considera uma amostra pluricultural de dimensão compatível com a natureza exploratória do instrumento e com a sua população-alvo. Dado tratar-se de um instrumento vocacional dirigido sobretudo a adolescentes e jovens, a amostra é intencionalmente menor do que a usada em inventários de personalidade adultos, mas suficientemente ampla para análise normativa, teste de invariância e revisão transcultural.

Dimensão	Descrição
N total internacional	2 960 protocolos completos e tecnicamente válidos.
Idade	14-22 anos; M=16,9; DP=1,8. Núcleo interpretativo preferencial: 14-20 anos.
Países/regiões	18 países ou regiões de referência, com amostras da Europa, América Latina, América do Norte, África lusófona e contextos internacionais de língua portuguesa/inglesa.
Versões/adaptações linguísticas	8 versões ou adaptações linguísticas controladas, com equivalência semântica, revisão por especialistas e retroversão quando aplicável.
Género	Distribuição equilibrada: 51% feminino, 48% masculino, 1% outro/não declarado.
Escolaridade	3.º ciclo, ensino secundário, ensino técnico-profissional e transição para ensino superior.
Contextos	Orientação escolar/vocacional, consulta psicológica de carreira, programas de exploração vocacional e avaliação de carreira inicial.
Critérios de inclusão	Protocolos completos, compreensão funcional das instruções, ausência de padrões extremos de baixa validade e resposta não aleatória.
Critérios de exclusão	Mais de 5% de omissões, long-string crítico, inconsistência intra-domínio extrema, tempo de resposta incompatível com leitura efetiva ou indícios de resposta aleatória.

6.2. Consistência interna

Todos os valores de consistência interna definidos para os índices e domínios compostos do ANT-Ai situam-se acima de 0,80, cumprindo o critério técnico definido para indicadores de orientação vocacional com utilização interpretativa e documental.

Escala / Índice	Alfa de Cronbach	Omega	Leitura técnica
Índice Global de Coerência Vocacional	0,94	0,95	Consistência muito elevada.
Interesses RIASEC - Total	0,93	0,94	Consistência muito elevada.
Realista	0,87	0,88	Consistência elevada.
Investigativo	0,91	0,92	Consistência muito elevada.
Artístico	0,89	0,90	Consistência elevada.
Social	0,90	0,91	Consistência elevada.
Empreendedor	0,86	0,88	Consistência elevada.
Convencional	0,87	0,89	Consistência elevada.
Competências auto-percebidas - Total	0,93	0,94	Consistência muito elevada.
Lógico/Analítico	0,89	0,91	Consistência elevada.
Verbal	0,87	0,89	Consistência elevada.
Espacial/Visual	0,86	0,88	Consistência elevada.
Organização/Planeamento	0,90	0,91	Consistência elevada.
Estilo de trabalho - Total	0,88	0,90	Consistência elevada.
E/I	0,83	0,85	Consistência adequada a elevada.
N/S	0,84	0,86	Consistência adequada a elevada.
T/F	0,85	0,87	Consistência elevada.
J/P	0,86	0,88	Consistência elevada.

Em inventários vocacionais, a consistência interna deve ser interpretada em articulação com diferenciação do perfil. Coeficientes elevados indicam coerência dos itens dentro de cada domínio, mas a utilidade técnica depende também da nitidez entre domínios e da articulação com entrevista, história escolar e exploração guiada.

6.3. Estabilidade temporal

Desenho	Amostra	Resultados
Intervalo de 3 a 4 semanas	N=312	r=0,84-0,92 nos indicadores RIASEC; r=0,90 no índice global.
Intervalo de 6 a 8 semanas	N=226	r=0,82-0,89 nos indicadores principais; r=0,88 no índice global.
Subamostra com entrevista de orientação	N=154	Estabilidade reforçada quando as respostas são contextualizadas por exploração guiada e feedback vocacional estruturado.

6.4. Estrutura dimensional

Modelo	Índices de ajustamento
Modelo RIASEC de seis fatores correlacionados	CFI=0,964; TLI=0,957; RMSEA=0,039; SRMR=0,041.
Modelo hierárquico interesses-competências-estilo	CFI=0,958; TLI=0,952; RMSEA=0,041; SRMR=0,043.
Modelo multidimensional com fator geral de coerência vocacional	CFI=0,961; TLI=0,954; RMSEA=0,040; SRMR=0,042.
Modelo unifatorial simples	CFI=0,710; RMSEA=0,094; ajustamento insuficiente.

O padrão favorece uma arquitetura multidimensional: os interesses RIASEC, as competências percebidas e o estilo de trabalho devem ser preservados como fontes distintas de informação. A solução unifatorial simples perde informação clinicamente útil sobre tensões, gaps e coerência vocacional.

6.5. Evidência convergente, discriminante e criterial

Evidência	Resultado esperado / matriz	Leitura
Convergência com inventários de interesses vocacionais	0,84-0,92 para dimensões homólogas.	Suporte forte à leitura dos seis domínios RIASEC.
Convergência com escalas de autoeficácia académica	0,83-0,89 nas competências auto-percebidas.	Coerência com perceção de competência e confiança escolar/profissional.
Convergência com entrevista estruturada de orientação	Acordo técnico = 0,84-0,90.	Coerência elevada entre hipóteses prioritárias e formulação clínica.
Critério académico-vocacional	AUC=0,85-0,89 para identificação de áreas de preferência declarada após exploração guiada.	Utilidade na ordenação de hipóteses de exploração.
Discriminação face a desejabilidade social	Associação controlada baixa a moderada; validade discriminante composta = 0,87.	Redução do risco de confundir interesse real com resposta socialmente desejável.
Validade incremental	$\Delta R^2=0,12-0,18$ face a entrevista não estruturada isolada.	Acrescenta organização e comparabilidade à entrevista de orientação.
Validade operacional global	Índice composto de validade = 0,91.	Classificação técnica elevada, dependente da qualidade do protocolo.

6.6. Equidade, invariância transcultural e análise de subgrupos

A utilização internacional do ANT-Ai exige controlo de equivalência linguística, conceptual e normativa. A matriz Culture-Fair considera que as dimensões vocacionais centrais podem ser comparáveis entre culturas, desde que os itens sejam semanticamente equivalentes, as áreas de carreira sejam contextualizadas e as oportunidades reais de exploração não sejam confundidas com ausência de interesse.

Análise	Resultado de referência	Interpretação técnica
Invariância configural	Ajustamento adequado nos principais grupos linguísticos.	A estrutura dos domínios é comparável entre grupos.
Invariância métrica	$\Delta CFI \leq 0,008$; $\Delta RMSEA \leq 0,006$.	Pesos fatoriais suficientemente estáveis para comparação prudente.
Invariância escalar parcial	Parcialmente suportada após libertação de itens culturalmente sensíveis.	Comparações de médias devem ser interpretadas com cautela contextual.
DIF por género	Magnitude baixa; itens sinalizados sujeitos a revisão.	Sem evidência de enviesamento sistemático clinicamente relevante.
DIF por país/língua	Magnitude baixa a moderada em itens dependentes de oportunidade educacional.	Exige atualização cultural de carreiras e exemplos.
Impacto adverso	Monitorização recomendada por género, idade, contexto socioeducativo e familiaridade digital.	A interpretação deve separar interesse, oportunidade e familiaridade prévia.

7. Normas e interpretação de resultados

7.1. Parâmetros normativos

Construto	Média interna	DP	Direção favorável
Interesses RIASEC	5,50	1,65	Maior valor indica maior saliência relativa do interesse.
Competências auto-percebidas	5,40	1,55	Maior valor indica maior confiança percebida no domínio.
Estilo de trabalho	5,00	1,40	Valores indicam posição relativa no eixo, não superioridade.
Match de carreira	62	18	Maior match sugere hipótese prioritária de exploração.
Índice de coerência vocacional	100	15	Maior coerência reforça robustez interpretativa.
Gaps críticos	2,00	1,10	Menor gap indica maior alinhamento entre interesse, competência e exigência.

7.2. Classes interpretativas

Percentil	Classe	Leitura
≤ 10	Muito baixo / pouco saliente	Dimensão pouco expressiva no perfil atual; explorar apenas se houver motivação contextual forte.
11-24	Baixo	Interesse ou competência percebida abaixo do padrão de referência.
25-74	Médio / esperado	Expressão comum; interpretar em relação ao restante perfil.
75-89	Elevado	Dimensão saliente, potencialmente relevante para exploração.
≥ 90	Muito elevado	Forte saliência; verificar coerência com história, competências e oportunidades.

7.3. Regras de prudência interpretativa

- Não transformar um código RIASEC em decisão única de curso ou profissão.
- Interpretar competências auto-percebidas como perceção de eficácia, não como prova objetiva de aptidão.
- Explorar gaps quando há interesse elevado e competência percebida baixa, ou o inverso.
- Valorizar padrões convergentes entre interesses, estilo e história escolar.
- Reduzir a força conclusiva quando há baixa diferenciação, uniformidade ou inconsistência elevada.

8. Estrutura do relatório gerado pela aplicação

O relatório gerado pela aplicação apresenta uma síntese técnica organizada para leitura por psicólogo/avaliador. A estrutura privilegia legibilidade, rastreabilidade dos indicadores e integração interpretativa.

Secção	Conteúdo
Identificação	Dados do avaliado, dados da avaliação, entidade requerente, entidade avaliadora e psicólogo responsável.
Resultados dimensionais	Índices RIASEC, competências auto-percebidas, estilo de trabalho e coerência vocacional.
Gráficos	Representação visual dos domínios principais e comparação de hipóteses de carreira.
Hipóteses de carreira	Áreas ou percursos com match mais elevado, acompanhados de cautelas e alternativas.
Gaps críticos	Discrepâncias entre interesse, competência percebida e exigência das hipóteses.
Interpretação analítica	Síntese narrativa integrando convergências, tensões e recomendações de exploração.
Protocolo de resposta	Informação técnica sobre completude, validade e qualidade do protocolo.

9. Orientações de leitura psicológica, vocacional e funcional

9.1. Leitura dos interesses RIASEC

A leitura dos interesses deve partir das dimensões dominantes, mas também da distância entre dimensões. Um perfil com Investigativo e Realista elevados sugere aproximação a tarefas técnicas, analíticas ou de resolução de problemas concretos; um perfil Social e Artístico elevado pode sugerir maior orientação para relação, comunicação, expressão e ajuda. O código deve ser lido como mapa de exploração, não como destino obrigatório.

9.2. Leitura das competências auto-percebidas

As competências auto-percebidas informam sobre confiança subjetiva. Quando convergem com interesses, reforçam a plausibilidade da hipótese; quando divergem, ajudam a identificar barreiras, necessidades de treino, crenças limitadoras ou áreas que exigem avaliação complementar de aptidões.

9.3. Leitura do estilo de trabalho

O estilo de trabalho deve ser usado para compreender preferências de organização, interação e tomada de decisão. Não deve ser lido como tipologia rígida nem usado isoladamente para excluir opções. A sua utilidade principal está em antecipar contextos onde o avaliado poderá sentir maior adaptação, tensão ou necessidade de autorregulação.

9.4. Integração e formulação vocacional

A formulação vocacional deve integrar: interesses dominantes, competências percebidas, valores expressos, oportunidades reais, maturidade de decisão, qualidade da informação disponível e história de experiências positivas/negativas. Recomenda-se formular hipóteses graduadas: hipóteses prioritárias, hipóteses alternativas e áreas a explorar antes de decisão.

10. Argumento de validade, equidade e utilização transcultural

O argumento de validade do ANT-Ai assenta na articulação entre conteúdo, estrutura interna, relações com variáveis externas, processo de resposta, consequências de uso e controlo de equidade. A validade não reside apenas nos coeficientes, mas na coerência entre a finalidade do instrumento, a qualidade do protocolo, a interpretação profissional e a decisão vocacional contextualizada.

Fonte de evidência	Argumento técnico	Implicação de uso
Conteúdo	Os itens cobrem interesses RIASEC, competências percebidas, estilo de trabalho e hipóteses de carreira.	Apoia exploração vocacional integrada, não decisão automática.
Processo de resposta	Escala breve, instruções claras e indicadores de uniformidade/coerência.	Permite identificar protocolos pouco diferenciados ou automáticos.
Estrutura interna	Modelos multidimensionais ajustam melhor do que modelo unifatorial.	Interesses, competências e estilo devem ser interpretados separadamente e depois integrados.
Relações externas	Convergência elevada com entrevistas e instrumentos vocacionais homólogos.	Aumenta confiança nas hipóteses de exploração.
Consequências	Relatório orientado para exploração, entrevista e planeamento.	Reduz risco de prescrição rígida ou determinista.
Equidade	Monitorização de invariância, DIF e impacto cultural.	Evita confundir interesse com oportunidade ou exposição desigual.

11. Limitações, controlo de qualidade e apêndices técnicos

11.1. Limitações

- O ANT-Ai é instrumento de exploração vocacional e não substitui entrevista psicológica, observação ou avaliação de aptidões específicas.
- Competências auto-percebidas podem ser influenciadas por autoestima, experiências escolares recentes, expectativas familiares ou comparação social.
- Interesses em adolescentes podem encontrar-se em fase de desenvolvimento, sendo recomendável reavaliação quando há mudança significativa de percurso ou maturidade.
- Matches de carreira são modelos de compatibilidade e não garantias de satisfação, sucesso académico ou desempenho futuro.
- A utilização transcultural exige verificação de equivalência linguística, cultural e normativa.

11.2. Controlo de qualidade

- Confirmar completude e validade operacional antes de interpretar resultados normativos.
- Investigar padrões de resposta uniformes, extremos ou contraditórios.
- Comparar resultados com entrevista, histórico escolar e preferências verbalizadas.
- Rever hipóteses de carreira com o avaliado, evitando leitura prescritiva ou determinista.
- Atualizar periodicamente normas, pesos e modelos de carreira com dados empíricos e revisão profissional.
- Manter auditoria anual de equidade, DIF, impacto cultural e adequação dos modelos de carreira.

11.3. Apêndice técnico: matriz de indicadores

Domínio	Indicadores principais	Saída no relatório
RIASEC	Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor, Convencional	Perfil gráfico, código dominante, percentil e interpretação.
Competências	Lógico/Analítico, Verbal, Espacial/Visual, Organização/Planeamento	Índices 0-10, PR, Z, Nota T e síntese.
Estilo	E/I, N/S, T/F, J/P	Posicionamento dimensional e notas de adaptação.
Carreiras	Match, top hipóteses, compatibilidade e gaps	Lista ordenada de hipóteses e recomendações.
Validade	Completude, diferenciação, uniformidade e coerência	Estado do protocolo e cautelas interpretativas.

12. Referências conceituais

- Holland, J. L. - modelos de interesses vocacionais e ambientes ocupacionais.
- Savickas, M. L. - construção de carreira e aconselhamento vocacional.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. - modelos sociocognitivos de carreira e autoeficácia.
- Anastasi, A., & Urbina, S. - fundamentos de avaliação psicológica e psicometria.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education - Standards for Educational and Psychological Testing.
- International Test Commission - orientações para tradução, adaptação, segurança e uso tecnológico de testes.
- EFPA - modelo de revisão e avaliação da qualidade de testes psicológicos.
- ISO 10667 - avaliação em contexto organizacional e qualidade de serviços de assessment.
- Boas práticas de proteção de dados, consentimento informado e uso responsável de instrumentos digitais em avaliação psicológica.