

Orientação Profissional no Programa Adolescente Aprendiz em uma ONG de Porto Alegre

Anderson Siqueira Pereira¹
Marcia Helena Wiehe Chaves²
Caroline Galvão²

Resumo

O presente artigo tem por objetivo descrever o processo de orientação profissional nos grupos de desligamento realizados pela equipe de psicologia com os jovens que estão em finalização de contrato do programa Adolescente Aprendiz em uma ONG da cidade de Porto Alegre. Pode-se observar a importância desta prática dentro do programa como forma de instrumentalizar os jovens na escolha do caminho que seguirão em sua escolha profissional após a saída da instituição.

Palavras-chave: Orientação profissional; Adolescente Aprendiz; Entrada no mercado de trabalho; ONG.

Vocational Guidance in *Adolescente Aprendiz* Program in a NGO in Porto Alegre

Abstract

This paper aim to describe the process of vocational guidance in leaving groups conducted by the psychology team on the end of the contract in the program *Adolescente Aprendiz* of a NGO localized in Porto Alegre City. We can observe the importance of this practice in the program as a way to help young people to choose the path that will follow in his career choice after leaving the institution.

Key-words: Vocational Guidance; Teen work; Entry into the labor market; NGO.

O conceito de trabalho existe desde o início das sociedades, sendo a forma onde o sujeito irá desempenhar um papel ativo dentro do ambiente onde está inserido. Ele pode ser definido como qualquer atividade na qual se produz algo útil, existindo em razão do homem e para o homem e sempre estará relacionado a um benefício social, sendo este direto ou indireto. Porém, com o início do processo de industrialização e do intercâmbio comercial, observados a partir do século XIX, novas formas de trabalho foram criadas, fazendo com que o homem necessite-se fazer uma escolha entre as diversas opções existentes de profissões (Neiva, 2007).

Esta escolha, muitas vezes esta atrelada a outros fatores além do desejo do indivíduo. Antigamente, a entrada no mercado de trabalho estava relacionada, em alguns casos, com a herança da profissão passada pela família. Hoje em dia isso é menos comum, porém outros fatores tendem a influenciar a escolha profissional, como camada social, influências da mídia, da família, entre muitos outros. Mesmo levando estes fatores em consideração, é necessário observar que cada indivíduo deve ter o direito de escolher sua profissão (Neiva, 2007).

Neste contexto, a orientação profissional pode se tornar uma grande ferramenta para auxiliar na escolha de uma profissão que melhor se adequa as características do sujeito e que possa satisfazê-lo em seus objetivos de vida. Consistindo em um processo de autoconhecimento, onde o orientando é convidado a refletir sobre as suas próprias características frente ao mercado de trabalho e, assim, ter mais recursos para a escolha de uma futura carreira. Da mesma forma, deve ser um

processo educativo, onde o orientador irá apresentar ao orientando as especificações do mercado de trabalho, as dificuldades e facilidades de cada área de atuação, bem como identificar no meio do educando as variáveis que possam influenciar no processo de escolha, como família, camada social, entre outros (Soares, 2002).

Duas modalidades de orientação profissional se destacam: a individual e a grupal. A modalidade individual normalmente é feita no ambiente clínico e tem como principal vantagem o aprofundamento de diversos aspectos que seriam impossíveis de serem trabalhados no modelo grupal. Além disso, podem-se observar mais a fundo diversos conteúdos que eventualmente surgem durante o processo de orientação que podem atrapalhar o funcionamento do indivíduo e necessitar de intervenções clínicas. Nesta modalidade, é importante que o contrato de trabalho seja bem estabelecido, não deixando que o foco se perca para outros temas que o do trabalho ou para a orientação não se tornar uma psicoterapia (Soares & Krawulski, 2002; Neiva, 2007).

Na orientação profissional individual, o principal instrumento utilizado é a entrevista clínica, a partir da qual o orientador buscará as informações necessárias para auxiliar no processo de escolha profissional do indivíduo. De acordo com Torres (2002), a orientação profissional clínica se divide em 6 etapas, sendo elas: Exploração, onde o orientador ira buscar informações referentes ao funcionamento do orientando, bem como definir o enquadre do trabalho que será feito. E nesta fase também que se desenvolve o vínculo entre as duas partes da orientação; Estudo das

1 Psicólogo. Mestrando em psicologia na UFRGS. Integrante do CEP-Rua. E-mail: anderson.siqueira.pereira@gmail.com

2 Psicólogas. Supervisoras do serviço de psicologia da ONG Movimento pelos Direitos da Criança e do Adolescente (MDCA). E-mails: mhwiehe@hotmail.com; cgalvao80@hotmail.com

possibilidades, onde o orientando vai fazer o reconhecimento de seus recursos e desejos, bem como das profissões que estão ou não ao seu alcance. Neste momento, o orientador deve ajudar o orientando a criar e observar o leque de possibilidades que ele possui; A escolha das alternativas, onde o orientando ira perceber os prós e contras de cada uma das possibilidades vistas anteriormente e escolher as alternativas nas quais deseja se aprofundar mais, fazendo assim uma pré-seleção; A instrumentalização, onde o orientador ira ajudar a suprir a carência de informações sobre as possibilidades pré-selecionadas, instruindo o orientando a fazer entrevistas, conhecer profissionais que trabalhem nas áreas escolhidas, ir a palestras e feiras, entre outros; e por fim, a escolha propriamente dita, onde o orientando deve ser capaz de assumir uma preferência a partir dos recursos adquiridos no decorrer das etapas anteriores, fazendo assim, uma escolha, em detrimento das demais opções.

Por sua vez, a orientação profissional em grupo apresenta características diferentes da individual. Inicialmente, deve-se ter claro que o orientador precisa ter conhecimento de psicologia de grupos, necessário para que se possa trabalhar e lidar com os fenômenos grupais que emergem neste tipo de intervenção. Essa modalidade tende a ser adotada com mais frequência em escolas, pré-vestibulares e serviços de atendimento, tendo em vista a concentração da demanda nestes locais (Soares & Krawulski, 2002; Lassance; Bardagi & Teixeira, 2009).

Na modalidade grupal, os encontros iniciais têm como objetivo a busca por um conhecimento maior de cada um por si próprio e da formação de um vínculo entre os participantes, ajudando os mesmos a observar as situações, semelhanças e diferenças de cada um dos membros. Num segundo momento, é necessário que sejam abordados os temas referentes as profissões, com exposição dos desejos dos membros e uma orientação sobre as características de cada profissão. Na finalização do processo, deve-se fazer uma integração de tudo que foi trabalhado, visto e aprendido para cada individuo. Também é indicado um encontro individual para trabalhar questões específicas de cada participante (Soares, 2002; Melo-Silva, Duarte & Reis, 2005).

Alguns estudos, como o de Melo-Silva e Jacquemin (2001), demonstram que a modalidade de orientação grupal se enriquece na medida em que há interação entre os participantes e é preciso observar como se configuram os vínculos entre eles, com a tarefa e com os orientandos e como ocorre o aprendizado no grupo. Além disso, a possibilidade de feedbacks entre os próprios participantes e, a de aprendizado com as experiências passadas pelos demais, demonstram os pontos positivos da orientação profissional em grupo. Além disso, a orientação profissional em grupo acaba se tornando financeiramente interessante pelo fato de que os gastos com o profissional que a executa serem divididos pelo número de participantes do grupo, se tornando um método ideal para instituições que oferecem esse trabalho ao público que atende, como é o caso de diversas ONGs, incluindo a ONG alvo deste estudo.

O MDCA e o Programa Adolescente Aprendiz

O trabalho infantil foi durante muitos anos uma pratica comum no meio brasileiro. Essa pratica fazia com que muitas crianças trocassem as salas de aula por empregos precários, fazendo com que, por falta de aumento de sua escolarização, perdessem a chance de ganhar um emprego melhor. Com o desenvolvimento do Estatuto da Criança e do Adolescente em 1990, além de diversas outras leis para a proteção das crianças e adolescentes, o trabalho infantil foi proibido, sendo que crianças e adolescentes estavam proibidos de exercer profissões antes dos 14 anos, salvo em condição de aprendiz. A lei do aprendiz que regulamenta o trabalho como aprendiz é o Decreto 5.598, de 01/12/2005 (Brasil, 2005), que fala: “Art. 3º: Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.”

A partir disso, o trabalho como aprendiz foi institucionalizado, como uma forma do jovem poder ter uma experiência dentro do mercado de trabalho sem ter um prejuízo em seu processo de educação, pois para permanecer

no contrato de aprendiz, ele deveria continuar a frequentar a educação formal. Assim, busca-se que o jovem possa ter uma atividade laboral, ao mesmo tempo que se mantem no ensino formal, visto que é a partir da educação que se cria condições para que se possa ter consciência da realidade social em que se vive e das relações entre o sujeito e o seu contexto (Flach, 2011)

Desta forma, durante a semana, os jovens que participam do programa são incluídos nas atividades de instituições de médio e grande porte onde terão seus primeiros empregos. Porém a carga horária não poderá ultrapassar quatro horas diárias e, além disso, eles necessitam participar de capacitações para qualifica-los para o mercado de trabalho que estão entrando. Neste contexto, diversas ONGs entram como mediadores desta parte teórica do trabalho dos aprendizes, onde, a partir de financiamento das empresas onde os jovens trabalham, disponibilizam ao jovem formação técnico-profissionalizante para uma melhor preparação e desempenho no mercado de trabalho.

O Movimento pelos Direitos da Criança e do Adolescente (MDCA) é uma destas ONGs. Atuando no bairro Partenon da cidade de Porto Alegre desde o ano de 1989, surgindo a partir do esforço de professoras da rede estadual recém aposentadas, que, preocupadas em retornar a sociedade o que à elas já havia sido transmitido, decidiram trabalhar com crianças e adolescentes com o objetivo de diminuir a defasagem escolar e ajudar nas dificuldades de aprendizado. Tendo, como principal objetivo, oportunizar a inclusão social de crianças, adolescentes, jovens e familiares em situação de vulnerabilidade, desenvolve ações de assistência social, educação e profissionalização, além da garantia de defesa e efetivação dos direitos destes.

Atualmente, O MDCA desenvolve 8 projetos sociais, dentre eles podemos citar: Serviço de Atendimento Sócio Educativo (SASE), que atende crianças de 6 a 14 anos; O programa Novos Horizontes/Cirandania que tem como foco o apoio sociopedagógico e atende crianças até a 5ª série; Lanche Ideal, programa de trabalho educativo com geração de renda que desenvolve atividades aplicativas na elaboração de lanches; Lanches Rápidos Sabor & Cia, programa de trabalho educativo sem geração de renda que também apresenta o foco em oficinas ligadas a alimentação; Adolescente Aprendiz, programa voltado a inserção de adolescentes em empresas como aprendizes no mercado de trabalho; Alimentando Sonhos de Iniciação Profissional é um projeto que tem por objetivo desenvolver potencialidades e habilidades específicas, favorecendo o protagonismo juvenil e iniciação profissional nas áreas de eventos e técnicas de serviço de garçom e garçonete; o GeraPaz que tem o objetivo de incentivar uma Cultura de Paz e de solidariedade coletiva na comunidade atendida pelo MDCA; A Paz é o Caminho com foco no trabalho de não violência com mulheres da comunidade por meio de oficinas de alimentação com ênfase na possível geração de renda.

O programa Adolescente Aprendiz, foco deste trabalho, tem por finalidade a capacitação dos adolescentes atendidos para o mundo do trabalho, por meio de conhecimentos técnico-profissionalizantes e de vivências e experiências, visando o desenvolvimento de habilidades, atitudes e valores éticos, morais e estéticos, num período de, no máximo, dois anos para cada aprendiz. Tem como foco a qualificação profissional como aprendiz em serviços bancários, práticas de escritório e administrativas. Busca, também, colaborar efetivamente com a elevação do nível de escolaridade dos jovens envolvidos no projeto.

Além do já citado, o programa também busca auxiliar os jovens para fortalecer os laços familiares, comunitários e sociais, superar situações de vulnerabilidade e risco sociais e alcançar a autonomia e melhora das condições de vida dos mesmos, a partir da inserção e qualificação no mercado de trabalho. Para tanto, o MDCA conta com a parceria de diversas instituições de cunho governamental e privado onde os jovens atuam profissionalmente.

Para ingressar no programa, o jovem deve possuir entre 15 a 18 anos incompletos e estar cursando, no mínimo, a 7ª série do ensino fundamental e ser oriundo de famílias de baixa renda, com renda per capita familiar de até meio salário mínimo regional.

Durante o ano de 2011, 124 adolescentes fizeram parte do projeto, participando das oficinas de Teoria e Prática de Administração/ Escritório,

de Cidadania, de Português Instrumental, de Língua estrangeira, de Física e de Matemática Financeira. Além destas atividades, o MDCA também dispõe de atendimento por assistentes sociais, acompanhamento do rendimento escolar dos jovens e de atendimento psicológico aos jovens que apresentarem demanda por um dos psicólogos da instituição e pela equipe de estagiários em psicologia que atuam na instituição.

Dentro das atividades desenvolvidas, a equipe de psicologia do MDCA fica encarregada do processo de desligamento do jovem no final de seu período de contrato a partir de um grupo de desligamento.

O objetivo do grupo de desligamento é dar espaço para os jovens poderem falar como foi a experiência dentro da instituição na qual trabalhou e de sua passagem no MDCA. Além de trabalhar as angústias de saída do emprego e a entrada na vida adulta, os auxiliando a pensar em um plano de vida para o futuro, para tanto, é utilizado um processo de orientação profissional, objetivando avaliar as aptidões dos jovens e tentar orientar a partir delas e de seus interesses profissionais.

A Orientação Profissional dentro do Programa Adolescente Aprendiz

O processo de orientação profissional dentro do programa Adolescente Aprendiz do MDCA é realizado pelos estagiários de psicologia nos grupos de desligamento do programa, que tem por objetivo trabalhar com eles o processo de saídas da instituição e entrada no mercado formal de trabalho, buscando orientá-los na definição de novas metas para a nova fase de vida, levantando suas angústias e buscando identificar aptidões e interesses profissionais. Para isso, utiliza-se uma bateria de testes psicológicos voltados para a orientação psicológica:

Inventário Fatorial de Personalidade - IFP: é um instrumento objetivo que avalia a personalidade a partir de 15 necessidades ou motivos psicológicos (assistência, dominância, ordem, denegação, intraceção, desempenho, exibição, heterossexualidade, afago, mudança, persistência, agressão, deferência, autonomia e afiliação). É composto por 155 itens, que constituem afirmações que o indivíduo deve responder utilizando alternativas de uma escala Likert, que varia progressivamente de 1 (nada característico) até 7 (totalmente característico). (Pasquali, Azevedo & Ghesti, 1997)

Questionário de Avaliação Tipológica - QUATI: é um questionário que avalia a personalidade a partir de escolhas situacionais que cada sujeito faz, buscando identificar, de um modo geral, algumas características de cada pessoa. Ele é baseado na teoria de tipos psicológicos de C. G. Jung (Zacharias, 2003).

Avaliação dos Interesses Profissionais - AIP: é um instrumento que avalia a partir das respostas do indivíduo, seu interesse profissional dentro de 10 campos de interesse: Físico/Matemático; Físico/Químico; Cálculos/Finanças; Jurídico/Social; Organizacional/Administrativo; Comunicação/Persuasão; Simbólico/Linguístico; Manual/Artístico; Comportamental/Educacional; e Biológico/Saúde. O AIP não mensura somente o maior campo, e sim, avalia aqueles que se apresentam acima da média (Levenfus & Bandeira, 2009).

Inventário De Interesses Profissionais: é um questionário que possibilita a visão global e comparativa dos interesses profissionais do avaliado a partir das respostas dadas pelo mesmo, identificando dentro das 8 áreas (Ciências Físicas, Ciências Biológicas, Cálculo, Persuasão, Burocracia, Serviços Assistenciais - Sociais, Literatura, Arte e Música) as que ele possui maior interesse e aptidão para orientar a escolha profissional. (Thurstone, Angelini, & Angelini, 2002)

Juntamente com os testes psicológicos, se trabalha junto com o jovem suas ansiedades e expectativas em relação ao mercado de trabalho e a sua escolha profissional. Busca-se também identificar as influências exercidas sobre o jovem em relação a sua escolha profissional, identificando modelos positivos e negativos e mostrando para o jovem como eles podem interferir em sua escolha.

Juntamente com o já citado, são utilizados dentro das sessões de orientação profissional dinâmicas com o intuito de auxiliar no processo de auto conhecimento dos jovens e possibilitando que eles possam dar feedback uns para os outros sobre suas opiniões sobre o mercado de trabalho e sobre suas escolhas.

O processo dura entre 4 a 5 encontros e tem de 1 a, no máximo 6 participantes. Após os encontros, um parecer com todos os dados levantados do jovem é confeccionado e é realizado um encontro individual com cada um dos participantes, onde é abordado o perfil psicológico levantado pelos testes psicológicos e são trabalhados aspectos mais individuais que possam ter aparecido durante o processo, além disso, são sugeridos profissões e cursos que estejam dentro do perfil de aptidões do jovem.

A partir da execução dos grupos, se observa a importância dos mesmos para o processo de saída dos jovens da instituição como um espaço onde os jovens possam falar sobre suas angústias frente a saída do local de trabalho após dois anos dentro das empresas onde atuam, onde já estão acostumados com o trabalho, além de contar com esta renda em seus gastos ou ajudando em casa. Juntamente com isso, os adolescentes que estão no final do Programa estão cursando o penúltimo ou último ano do ensino médio e, a saída do Programa coincide com a saída da escola, fazendo com que eles também precisem pensar em seu futuro acadêmico.

Desta forma, os grupos de desligamento se mostram importantes em dois aspectos: primeiro, auxiliar o jovem a lidar com suas ansiedades frente a saída do local e, em segundo lugar, apresentando, a partir da orientação profissional, possíveis caminhos para seguir agora que não está mais trabalhando como aprendiz e, ingressando no mundo do trabalho formal.

Muitos dos jovens ao passarem pelo grupo demonstram suas angústias em relação ao final dos seus contratos. Em geral, suas maiores preocupações são relacionadas à não continuidade da renda que obtiveram a partir do programa que, muitas vezes, é destinada a complementar a renda familiar. Além disso, a preocupação referente à próxima ocupação é bastante recorrente, pois muitos adolescentes já possuem consciência das dificuldades da aquisição de um emprego.

Um fato que chama a atenção dentro dos grupos de desligamento é a valorização dos estudos pelos jovens. Muitos já possuem em mente para quais áreas pretendem seguir, demonstrando maturidade em relação a seus futuros.

Claro que, certas limitações devem ser levadas em consideração em relação a execução deste tipo de trabalho dentro do MDCA. O número de adolescentes que participam dos grupos tende a oscilar de um grupo para o outro, tendo muitos grupos apenas um participante. Isso dificulta a utilização de técnicas que necessitem de *feedback* de outras pessoas que não a do orientador. Além disso, o tempo limitado para a execução dos grupos dificulta a execução de um processo mais aprofundado e de técnicas que demandem mais tempo, pois há outras atividades destinadas ao estagiário de psicologia responsável pelo grupo, limitando a duração de tempo do grupo.

Considerações Finais

A entrada na vida adulta é, sem sombra de dúvida, um momento bastante ansiogênico, sendo a escolha profissional um ponto culminante nesta fase, afinal, é a partir do trabalho, e da significação do mesmo para o indivíduo, que ele irá desempenhar um papel ativo na sociedade. No contexto dos adolescentes pertencentes à comunidade atendida pelo MDCA, onde, muitas vezes, o estudo é desencorajado e os pais dos mesmos tem baixa, ou nenhuma, escolarização, muitas vezes resta a estes jovens buscar a entrada no mercado de trabalho prematuramente como forma de complementar a renda familiar ou buscar independência financeira, fazendo com que o estudo fique em segundo plano.

Com a valorização do estudo formal e a busca de uma qualificação profissionalizante, o programa Adolescente Aprendiz do MDCA busca tentar modificar essa realidade, auxiliando-os a alcançar empregos com melhores condições e os retirando de situações de vulnerabilidade social, sem precisar abandonar os estudos para isso, já que a carga horária exigida pelo programa é menor que a exigida em outros empregos.

Ao final da experiência de trabalho proporcionada pela instituição, que para muitos é a primeira experiência profissional da vida dos mesmos, muitas dúvidas são suscitadas pelas incertezas advindas do final do contrato, que geralmente coincide com o final da vida escolar, empurrando-os a fazerem escolhas que, se não bem orientados, podem comprometer o seu

desenvolvimento futuro. Desta forma, o processo de orientação profissional acaba por se tornar uma importante ferramenta para auxiliar os adolescentes nesta escolha, auxiliando a enxergar aptidões e obstáculos que algumas vezes podem não estar bem claros para ele. Além disso, o processo também tem como objetivo, trazer informações sobre as profissões de interesse dos jovens, bem como, de carreiras que talvez não sejam de conhecimento deles, mas que possa se encaixar com suas atividades de interesse.

Em uma realidade como a do MDCA, como em qualquer outra realidade, sempre deve se estar atento ao panorama ao qual o adolescente esta inserido num processo de orientação profissional. Mesmo com programas como o PROUNI, que auxilia jovens de classes baixas a entrar no ensino superior, muitas vezes esse tipo de educação estão fora do alcance por diversos motivos como: necessidade de ganho rápido, necessidade de ajudar a família, gravidez na adolescência entre outros. Por isso é importante que o orientador realize um estudo de outros tipos de

atividades que possam ser interessantes para o crescimento do orientando, sem deixar de lado as limitações, tanto intelectuais quanto sociais, que podem interferir na identificação e escolha do caminho que o adolescente irá seguir além de prevenir de futuras frustrações advindas de uma escolha frustrada.

A partir de todos estes dados, pode-se concluir que a pratica do grupo de desligamento para a finalização do processo pelo qual o jovem passa no programa é uma importante etapa para conseguir elaborar o final desta fase. Da mesma forma, incluir um processo de orientação profissional no mesmo acaba sendo de muita ajuda para o adolescente se preparar para a escolha do caminho que irá seguir após sair da instituição, mostrando-lhe os recursos necessários para conseguir alcançar aquilo que almeja de seu futuro profissional.

Referências Bibliográficas

- Brasil. (2005). Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília.
- Flach, S F. (2011). Direito à educação e obrigatoriedade escolar no Brasil: entre a previsão legal e a realidade. HISTEDBR On-Line, 43, p 285-303.
- Lassance, Maria Célia Pacheco; BARDAGI, Marúcia Patta; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. (2009). Avaliação de uma intervenção cognitivo-evolutiva em orientação profissional com um grupo de adolescentes brasileiros. Rev. bras. orientac. prof., 10 (1).
- Levenfus, R. S., & Bandeira, D. R. (2009). AIP - Avaliação dos Interesses Profissionais (Vol. 1). São Paulo: Vetor.
- Melo-Silva, L. L.; DUARTE, C. V.; REIS, V. A. B. (2005) Orientação profissional: um aprendizado de mão dupla. Psico, 36 (3), p. 315-323.
- Melo-Silva, L. L.; JACQUEMIN, A. (2001) Intervenção e orientação vocacional/ocupacional: avaliando resultados e processos. São Paulo: Vetor.
- Neiva, Kathia. M. C. (2007). Processo de escolha e orientação profissional. São Paulo: Vetor.
- Pasquali, L; Azevedo, M. M. & Ghesti, I.(1997) Inventário Fatorial de Personalidade - IFP Manual técnico de aplicação. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soares, Dulce H. P. (2002) Como trabalhar a ansiedade e o estresse frente ao vestibular. In: R. S. LEVENFUS, D. H. P. SOARES (Org.). Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. (p. 337-356) Porto Alegre: Artmed.
- Soares, Dulce H. P.; KRAWULSKI, Edite. (2002) Modalidade de trabalho e utilização de técnicas em orientação profissional. In: R. S. LEVENFUS, D. H. P. SOARES (Org.). Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. p. 291 – 306 . Porto Alegre: Artmed.
- Thurstone, L. L., Angelini, A. L. & Angelini, H. R. C. (2002). Inventário de Interesses Profissionais: Manual (3.ed.). Rio de Janeiro: CEPA.
- Torres, Maria Luisa Camargos. (2002) Orientação profissional clínica: uma contribuição metodológica.. In: R. S. LEVENFUS, D. H. P. SOARES (Org.). Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. p. 81-90. Porto Alegre: Artmed.
- Zacharias, J.J. de M. (2003). QUATI- Questionário de Avaliação Tipológica (Versão II -5ª ed. rev. e ampl.). São Paulo: Vetor Editora.

<i>Recebido em:</i>	14/02/2013
<i>Enviado para análise em:</i>	02/07/2013
<i>Texto revisado pelos autores em:</i>	29/08/2013
<i>Aprovado em:</i>	04/09/2013
<i>Editor responsável:</i>	Vinícius Renato Thomé Ferreira