



1

## PRÁTICAS GRUPAIS: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ADOLESCENTES APRENDIZES

MELO Nátnaly Mikaela Mesquita  
SILVA, Ellen Thaís

**RESUMO:** No início da vida profissional, com a pouca ou nenhuma experiência, os jovens necessitam de um programa de apoio e desenvolvimento profissional onde permita que os mesmos tenham um olhar holístico sobre suas carreiras e predileções laborais. Portanto o presente projeto visa contribuir para este desenvolvimento tratando dos assuntos mais relevantes para o adolescente nesta etapa da vida profissional, isto é, Marketing Pessoal, Busca de Identidade, Planejamento de Carreira, e Orientação Vocacional.

**Palavras-chave:** Adolescentes, Desenvolvimento Profissional, Marketing Pessoal, Orientação Vocacional.

### INTRODUÇÃO

Para a contribuição com a formação dos jovens, o projeto de estágio: práticas grupais desenvolvimento profissional de adolescentes aprendizes aborda assuntos através de conteúdo programático eficaz, dinâmicas apropriadas, e o bom relacionamento interpessoal entre acadêmicas do curso de Psicologia e adolescentes, onde os mesmos obtiveram contribuições pautadas em aspectos variados de vida. O projeto atribuiu uma transformação e contribuição significante para o amadurecimento pessoal e profissional dos adolescentes inscritos no projeto “Jovem aprendiz” da Fundação Assis Gurgacz. Os conteúdos que foram abordados com os adolescentes durante os doze meses de projeto foram: autoimagem, relações interpessoais, inteligência emocional, trabalho em equipe, resiliência, adolescência, liderança, hierarquia, motivação, currículo, entrevista, perfil do trabalhador na modernidade, pró-atividade, auto-estima, empatia, planejamento de carreira, assertividade, competitividade, produtividade, empreendedorismo sustentável, planejamento estratégico, mudanças organizacionais, motivação organizacional, e a relação do homem em um ser social, ou seja, o relacionamento e

o respeito um para com o outro, objetivando realizar as demandas e planejamento de acordo com as ações a serem levantadas e praticadas.

No Brasil, um pouco mais de um milhão de jovens atuam como Jovens Aprendizes em diferentes áreas e empresas. Muitos enxergam o programa como uma oportunidade de primeira inserção no mundo do trabalho, ou seja, uma maneira de adquirir experiências e descobrir a profissão que querem seguir. O mercado de trabalho é exigente e a busca por profissionais mais atualizados e bem preparados cresce a cada ano. O grande benefício para empresa na contratação do aprendiz é o aproveitamento, futuro, nos quadros da empresa, já conhecendo a missão, os valores, e permanece imerso no clima organizacional. (MASSON, 2015).

Deste modo, nosso projeto encarregou-se de propiciar ações que motivassem estes jovens, dando-lhes abertura para opiniões, pois eles conseguiram expressar pontos de vista e, desta forma, criou-se um clima colaborativo, fator importante para que o jovem sinta-se parte da equipe em que atua, colaborando para que os mesmos pudessem realizar seus próprios projetos, estes, que puderam agregar no trabalho e no comportamento.

## **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

A inteligência emocional é a capacidade de perceber e expressar emoções usando-as e gerindo-as de forma a gerar crescimento pessoal. (SALOVEY E MAYER, 1990). A ausência de inteligência emocional prejudica o progresso e o sucesso do indivíduo dentro da empresa e, por outro lado, o seu uso pode levar a resultados produtivos, tanto para o indivíduo quanto para a organização. (WEISINGER, 2001).

A Inteligência Emocional no contexto organizacional tem por objetivo reduzir o stress, aumentando a satisfação, a eficiência e a competitividade nas organizações por meio das pessoas que estão inseridas nela. Gera maior qualidade de vida às pessoas que passam a controlar melhor seus sentimentos, afetando diretamente o bem estar no ambiente de trabalho,

reduzindo conflitos desnecessários focando no objetivo da empresa. (WEISINGER, 2001).

As emoções, segundo Robbins (2005), afetam o desempenho no trabalho, em especial as emoções negativas que podem prejudicar o desempenho do profissional. Por isso as organizações procuram eliminá-las do ambiente de trabalho. Por outro lado estes sentimentos podem melhorar o desempenho de duas formas, primeiramente as emoções podem alavancar a vontade, agindo assim como motivadoras para um desempenho melhor.

Um bom profissional precisa ser inteligente e habilidoso, ter atitude e motivação, entender os sentimentos dos outros, saber se comunicar para que haja uma melhor persuasão. Com isso as organizações passam a analisar tais características em seus funcionários. (LIMA, 2008).

No mundo da emoção as palavras-chaves são “treinamento” e “educação”. Você precisa treinar sua emoção para ser feliz. Você precisa educá-la para superar as perdas e as frustrações. Caso contrário, sua emoção nunca será estável. (CURY, 2009).

É necessário primeiramente aprendermos a gerenciar nossas próprias emoções para depois lidar com a emoção dos que nos cercam. Afinal como podemos entender os sentimentos dos outros se não sabemos lidar com os nossos? (CURY, 2009). Os encontros com os Aprendizes utilizando-se deste tema tiveram como objetivo apresentar o tema inteligência emocional para melhor compreensão e postura no mundo do trabalho, auxiliando-os a terem um olhar mais aprofundado sobre suas capacidades e habilidades, para que eles encontrassem uma maneira de autoconhecimento, desenvolvendo grandes competências e empoderamento.

A partir desta definição, é possível entender porque as pessoas devem saber lidar com seus medos, inseguranças e insatisfações em prol do êxito nas atividades. Esta competência, que cada vez mais tem o papel de diferenciar os profissionais, permite desenvolver um ambiente harmonioso e, ao mesmo tempo, ser produtivo em ideias e resultados.

## ASSERTIVIDADE

Ser assertivo, diferente de ser agressivo, é comunicar-se de maneira franca e aberta, feita de maneira adequada, sem provocar constrangimento aos direitos de outras pessoas. (PASSADORI, 2009).

A assertividade é, frequentemente, relacionada a acerto, daí tanta confusão com o conceito. Assertividade é uma postura comportamental diante das pessoas e de situações cotidianas. Não está ligada ao que é certo ou errado, está ligada à nossa maneira de expor e defender nossas posições. (HILSDORF, 2013).

Ser assertivo é dizer tudo o que quer dizer sem que passe por cima dos direitos dos outros e dos seus próprios direitos. Passar por cima dos próprios direitos pode gerar consequências como ansiedade, remorso, culpa e arrependimento. Agir assertivamente é ser franco e racional de forma clara, é expressar interesses próprios sem constrangimentos. (BARBOSA, 2014).

A escolha é a palavra chave da assertividade. Ser assertivo é sempre, em qualquer situação, escolher o que é melhor fazer, o momento adequado e o local certo - com cada pessoa do seu convívio, respeitando a si e ao outro. (BARBOSA, 2014).

Dizer sim, quando se quer dizer sim, e não, quando se quer dizer não, é assertividade. Poucas atitudes humanas são tão valorizadas nos dias de hoje como a assertividade, que significa sermos éticos, honestos, respeitosos e adequados na hora de expor nossos sentimentos, pensamentos, crenças e desejos. (NAVARRO, 2016).

A assertividade facilita as relações humanas, tornando-as transparentes, devendo ser compreendida como uma atitude ética e de respeito, para a qual é necessário que cada um de nós esteja preparado interiormente, revendo e mudando nossos valores. (NAVARRO, 2016).

Os encontros com os Aprendizes utilizando-se deste tema tiveram como objetivo de aprender a se comunicar assertivamente, facilitando nas relações

sociais, já que, as habilidades interpessoais são importantíssimas em nossas relações e podem ser aprendidas com muita prática.

## MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

A palavra “motivação” deriva do latim motivos, movere, que significa “mover”. É, então, aquilo que é suscetível de mover o indivíduo, de levá-lo a agir para atingir algo e de lhe produzir um comportamento orientado. A motivação para o trabalho é resultante de uma interação complexa entre os motivos internos das pessoas e os estímulos externos da situação ou ambiente. Os motivos internos seriam as necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades das pessoas, são impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica. (MAXIMINANO, 2007).

Motivação: processo que desperta, dirige e mantém um comportamento que se orienta para um determinado objetivo. Quando propõe despertar, refere-se à energia por trás das ações – a direção implica escolha por uma orientação e finalmente a manutenção diz respeito à persistência em exercer um esforço até que o objetivo seja alcançado. (BERGAMINI, 2008).

O estudo da motivação aplica-se a todos os campos da atividade humana e é, em especial, àquele reservado às organizações que dedicaram grande parte de seus esforços no sentido de poder entender quais objetivos motivacionais são mais frequentemente procurados no trabalho. Esta pesquisa busca demonstrar o quanto é importante ter funcionários motivados para um bom funcionamento da organização, colocando este fator como grande contribuição na sobrevivência e no sucesso da empresa no mercado. (BERGAMINI, 2008).

## RESILIÊNCIA

As mudanças ocorridas na modernidade incutiram um novo ritmo, novas exigências, novas demandas, trazendo conflitos que têm se multiplicado a cada dia. Tais conflitos podem ser traduzidos, numa dimensão interpessoal, pelos desafios e dificuldades enfrentados diariamente, num ambiente de competição acirrada, de

expectativas muitas vezes acima das possibilidades reais do individuo. Tendo em vistas estes aspectos tornou-se de suma importância discutir acerca do tema Resiliência com os participantes do programa Jovem Aprendiz.

Resiliência é frequentemente referida por processos que explicam a superação de crises e adversidades em indivíduos, grupos e organizações (YUNES & SZYMANSKI, 2001, TAVARES, 2001).

A pessoa resiliente é aquela que sofre crises, enfrenta mudanças ou situações de forte estresse e consegue superar, transformando sofrimento em competência. (PIOVAN, 2012).

Cumpre referir que possuir a característica da resiliência no mercado de trabalho pode fazer a diferença no perfil de um profissional. Tal perfil pode impulsionar ainda mais uma empresa que almeja o sucesso em meio à um mercado de constantes mudanças e adaptações.

## AUTOESTIMA E EMPATIA

Autoestima é a percepção que o indivíduo tem dele próprio. É a avaliação que se tem, a seu próprio respeito. Quando o indivíduo gosta da avaliação que faz de si próprio, quando ele se sente merecedor de respeito, quando acredita ser capaz de vencer desafios, pode-se afirmar que este sentimento de valor constituiu-se na sua autoestima. (HENRIQUES, 2003).

O ato de empatizar envolve não somente a habilidade de compreender sensivelmente o mundo afetivo do outro, mas também demonstrar esta compreensão por meio de comportamentos abertos, adicionando-se, portanto, o componente da comunicação. (GOLDSTEIN E MICHAELS, 1985).

Os encontros com os Aprendizes utilizando-se deste tema viabilizaram abrir espaços comunicativos, para a relação com o outro, estimulando contextos que os conduzissem a serem empáticos, bem como, o reconhecimento da estima sobre os mesmos.

## PLANEJAMENTO DE CARREIRA E GESTÃO DE PESSOAS

O plano de carreira e o plano de remuneração podem ser considerados ferramentas utilizadas para motivar os colaboradores, incentivos financeiros são grandes motivadores para os funcionários, tanto quanto o não financeiro, e também oportunidades de desenvolvimento profissional, que resulta em satisfação pessoal e pode servir como estímulo para o alcance de resultados de ambos. (ROBINS, 2002).

O planejamento de carreira consiste em uma ferramenta para que a empresa determine as trajetórias existentes em seu ambiente interno. Deste modo, a responsabilidade de sua elaboração parte da própria organização. Cabendo a esta ainda a definição deste plano e das trajetórias que serão construídas a partir dele para fomentar o crescimento profissional do colaborador. (PONTES, 2007).

Atualmente a então gestão de pessoas tem por objetivo governar os comportamentos internos e potencializar o capital humano, no intuito de inserir ou manter uma mão de obra qualificada no mercado. Devido aos avanços tecnológicos e as mudanças rápidas na sociedade, a utilização dessa ferramenta passou a ser indispensável na busca de talentos para as organizações. (MIRANDA; MIRANDA 2009).

O ambiente laboral torna-se mais provável na presença de práticas de gestão de pessoas atentas a questões como planejamento/gestão de carreira, distribuição adequada de trabalho, treinamento/desenvolvimento, desenvolvimento de lideranças e trabalho em equipe, elementos com grande potencial para influenciar a ocorrência de afetos positivos e realização no trabalho. (VASCONCELOS E NEIVA, 2014).

## ORATÓRIA

Durante o programa o Centro Universitário Assis Gurgacz, promove um concurso de oratória entre os aprendizes, desta forma tornou-se de suma importância, discutir com os mesmos durante as aulas tal conceito e ainda

proporcionar subsídios para que estes jovens exercitassem sua oratória e alcançassem o resultado almejado no concurso.

Cumpre referir que falar em público pode ser um grande problema para muitos, alguns por timidez ou insegurança. Entretanto na atual situação em que vivemos e com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, saber se comunicar de forma correta é fundamental para qualquer área de nossa vida, principalmente profissional.

A comunicação é o fator importantíssimo para o exercício de qualquer função nesse sentido, Albertina Silva Froldi e Helen Froldi O'Neal no seu livro Comunicação Verbal – um guia prático para você falar em público, afirmam:

Não basta ser apenas competente e ter um bom currículum. É igualmente essencial saber relacionar-se, comunicando com segurança os conhecimentos profissionais. E, comunicar-se eficientemente, é algo imprescindível para marcar e fortalecer o marketing pessoal. (FROLDI & O'NEAL, 2002, p.1).

Equivoca-se quem pensa que a oratória está ligada apenas à pronúncia das palavras, estão elas relacionadas também ao tom de voz, pronúncia, respiração, gestos, postura, olhar e às inflexões dadas a elas, inclusive à pausa que permite a reflexão e a reprodução de ideias diante o que é exposto.

O domínio da oratória aos profissionais, inclusive aos estudantes universitários proporciona o controle do medo em falar em público, ensina as mais variadas técnicas de expressão, argumentação, identifica e elimina os vícios de linguagem absorvidos por hábitos corriqueiros, alerta quanto à pronúncia das palavras, como se comportar diante das câmeras, do público, da imprensa, do rádio, ensinando também formas eficazes de utilização de recursos audiovisuais que contribuem com vários tipos de exposições.

## **ORGANIZAÇÃO E ESCOLHA PROFISSIONAL**

Em sentido geral organização é o modo como se organiza um sistema. É a forma escolhida para arranjar, dispor ou classificar objetos, documentos e



# 4º Congresso de Educação

3º Seminário de Letras

3º Simpósio de Psicologia do Esporte

2º Diálogos em Psicologia

Educação, Diversidade e Inclusão



9

informações. A conceituação de organização tem sido objeto de vários estudos, para iniciar a discussão do tema cita-se a conceituação proposta por Kanaane, que conceitua organização como:

Um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte, sendo assimiladas e transmitidas sucessivamente pelas mesmas, daí a importância e a responsabilidade diante dos outros, das novas gerações (KANAANE, 1994, p.30).

Tendo em vista que todos os jovens participantes do programa de aprendizes estão inseridos dentro de alguma organização, discutir e se apropriar deste conceito foi de suma importância para maior compreensão por parte dos mesmos, tendo em vista que as organizações estão cada vez mais exigentes e em constante evolução.

No nascimento a pessoa já vem encarregada de ocupar determinado lugar, com expectativas e desejos dos pais e de toda a família. As profissões escolhidas pelos pais e familiares e opiniões expressas pelos mesmos, facilitam as escolhas dos filhos ou fazem com que os mesmos sentem-se forçados a determinadas decisões em seguir carreiras familiares impostas na família. (KROM, 2000).

Para muitos jovens o momento de escolher ou decidir qual carreira seguir é muito difícil e complicado. Surgem às dúvidas e inseguranças a respeito do futuro profissional, e os pais acabam se envolvendo para ajudar, mas muitas vezes não sabem como orientá-los na escolha, pois há tantas opções de carreiras que fica difícil saber qual é o melhor caminho, ou o mais certo em que seu filho pode ter mais sucesso. (NUNES, 2011).

Cabe salientar que nos tempos atuais as organizações ganharam complexidade e volume. As organizações estão expandindo e melhorando a cada dia, impulsionadas pela alta competitividade e exigência da sociedade. Estas existem para servir às necessidades e desejos das pessoas.

## EMPREENDEDORISMO



Incontestavelmente, para se destacar no mercado cada vez mais competitivo, é necessário apresentar o perfil de empreendedor, este necessita possuir um diferencial que promova a mudança e o desenvolvimento econômico. Tal profissional deve ter a capacidade de inovar continuamente, trazendo ideias, que revolucionem a maneira de administrar as decisões que, trarão o sucesso para a organização.

O empreendedorismo é considerado hoje um fenômeno global, dada a sua força e crescimento, nas relações internacionais e formação profissional. Por assim dizer a discussão e explanação durante as aulas sobre o presente conceito torna-se de suma importância para o melhor desempenho profissional dos jovens aprendizes participantes do programa.

Existe a concepção do empreendedor nato, aquele que nasce com as características necessárias para empreender com sucesso. No entanto, como se trata de um ser social, influenciado pelo meio que em que vive, a formação empreendedora pode acontecer por influência familiar, estudo, formação e prática.

## AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SEUS IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO

Observou-se a necessidade de trabalhar acerca dos avanços tecnológicos e os impactos causados dentro da organização, para tanto, trouxemos em forma de aula expositiva, conceitos atuais sobre a influência da tecnologia no mercado de trabalho. Posteriormente realizamos a discussão de um case de umas das tecnologias que vem sendo cada vez mais discutido, o aplicativo Uber.

A tecnologia é dinâmica e evolui rapidamente. O seu desenvolvimento está longe de terminar e, no ritmo atual, deve durar pelo próximo século. O rápido desenvolvimento das novas formas de tecnologia dificulta identificar como as novas formas de organização parecerão no futuro (GOODMAN, 1990).

Dentre as diversas tecnologias que tiveram impacto na realização do trabalho recentemente, a informática é a que tem despertado maior atenção, uma vez que



11

sua utilização é muito disseminada em diversos ambientes de trabalho e a abrangência de seus impactos é muito ampla. (GONÇALVES, 1993).

Novas tecnologias vão sempre provocar mudanças no ambiente social da organização e é difícil imaginar alguma inovação tecnológica que pudesse ser introduzida na empresa sem provocar algum efeito. Considerando a amplitude dos conceitos de novas tecnologias e inovações tecnológicas, usualmente adotadas, é possível imaginar a enorme abrangência de seus efeitos, tanto do ponto de vista social quanto econômico, político e psicológico na realização do trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, o objetivo deste projeto foi, levantar a fundamentação teórica acerca dos diversos temas trabalhados em sala com os jovens aprendizes, cumpre referir que as acadêmicas responsáveis pelas aulas expositivas semanais, receberam uma relação de temas propostos, todos com o objetivo principal de desenvolver e qualificar melhor o jovem aprendiz a fim de que ele se destaque dentro da organização em que está inserido.

Para atingir tais temáticas foram utilizadas dinâmicas de grupo, exposições, rodas de conversa, e vídeos. Tais métodos reforçaram o conhecimento para os mesmos desenvolverem competências transversais, baseado nas ideias das demandas propostas, proporcionando novas possibilidades e experiências, desenvolvendo por sua vez responsabilidade, soluções de problemas, melhor interação com o meio organizacional, ou seja, uma melhor adaptação das necessidades pessoais e profissionais, tanto no primeiro grupo quanto no segundo.

Por todos os aspectos mencionados e com base nas teorias explanadas em sala de aula, cumpre referir que a experiência foi de grande valia para o aperfeiçoamento da aprendizagem das acadêmicas do sexto e do oitavo período, visto que tanto a elaboração das aulas expositivas quanto a realização das

dinâmicas, trazem a oportunidade de vivenciar melhor as teorias abordadas por diversos autores da psicologia.

É importante ressaltar que a evolução e o engajamento por parte dos jovens teve um avanço muito grande dentro do processo, tendo em vista que atualmente é visível o quanto estes jovens levam para a vida pessoal e profissional os conteúdos apresentados durante as aulas, e ainda o quanto eles trazem de novas experiências vivenciadas por eles para contribuir, sendo assim o interesse e o envolvimento dos aprendizes participantes do programa funciona como uma espécie de motivação para nós enquanto acadêmicas.

## REFERÊNCIAS

- ALESSIO, Rosemeri. **Responsabilidade social das empresas no Brasil: reprodução de postura ou novos rumos?** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008.
- ALMEIDA, Fernando. **O bom negócio da sustentabilidade.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.
- BARBIERI, J. C. Et al. **Inovação e Sustentabilidade: Novos Modelos e Proposições.** Revista RAE, FGV, 2010.
- BARBIERI, J. C.; CAJAZEIRA, J. E. R. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática.** São Paulo: Saraiva 2009.
- BARBOSA, Natacha. **Assertividade. Por que devo ser assertivo.** Disponível em: <http://www.psicologosberrini.com.br/terapia-cognitivo-comportamental/assertividade/>. 2014.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker: **Psicologia aplicada à administração de empresas, psicologia do comportamento organizacional.** São Paulo: Atlas, 2008.
- BERGAMINI, CW. **A Motivação nas Organizações: mitos, crenças e mal-entendidos.** 4<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BRESSAN, C. L. **Uma contribuição à compreensão do fenômeno da mudança organizacional a partir da percepção gerencial.** 2001. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Psicologia/UnB, Brasília, 2001.

CORAL, Elisa. **Modelo de planejamento estratégico para a sustentabilidade empresarial.** 2002. 282f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis – SC, 2002.

CURY, Augusto. Oitavo código da inteligência: código do eu como gestor da emoção. In: **O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional.** Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil/Ediouro, 2008.

FROLDI, Albertina Silva; O'NEAL, Helen Froldi. **Comunicação verbal: um guia prático para você falar em público.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

GAJ, Luis. **O estrategista: do pensamento à ação estratégica na organização.** São Paulo: Editora: Makron Books, 2002.

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; McKEE, Annie. **O poder da Inteligência Emocional, a experiência de liderar com sensibilidade e eficácia.** Rio de Janeiro, Campus, 2002.

GOLEMAN, Daniel – **Trabalhar com inteligência Emocional.** 3ª ed. Lisboa: Temas e Debates 2005.

GHANI, A. K. JAYAKABALAN, V.; SUGUMAR, M. **Impacto da avançada tecnologia de fabricação na estrutura organizacional.** Elsevier, 2002.

GONÇALVES, J. E. L. **Os impactos das novas tecnologias nas empresas prestadoras de serviços.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 2002.

GOODMAN, Paul et al. (Eds.). **Technologyand organizations,** San Francisco, JosseyBass Publishers, 1990.

HAWKEN, Paul; LOVINS, Amory; LOVINS, L. Hunter. **Capitalismo natural: criando a próxima revolução industrial.** São Paulo: Cultrix, 2007.

HILSDORF, Carlos. **O que é Assertividade.** Disponível em:  
<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/columnistas/carlos-hilsdorf/o-que-e-assertividade>. 2013.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** São Paulo: Atlas, 1994.



14

Goldstein, A. P. & Michaels, G. Y. **Empatia: desenvolvimento, Treinamento e consequências.** (Tradução) Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 1985.

HENRIQUES, Dias. R.M. **A interferência da autoestima no processo de aprendizagem.** 2003. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/monopdf/6/MARCIA%20ROSANE%20DIAS%20HENRIQUES.Pdf>. Acesso em: 16/05/17.

KROM, M. **Família e mitos, prevenção e terapia: resgatando histórias.** São Paulo: Summus, 2000.

MIRANDA, K. F.; MIRANDA, H. C. F. **Compreendendo a Gestão de Pessoas.** 2009. Acesso em: 15/04/17.

NUNES, Vivian klanfer. **Como os pais podem ajudar na escolha da profissão de seus filhos.** Diponível em: em: <<http://www.focoemgeracoes.com.br/index.php/2011/10/31/como-os-pais-podem-ajudar-na-escolha-da-profissao-de-seus-fil>> Acesso em: 10/05/17.

PONTES, BENEDITO RODRIGUES. **Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração.** 12. Ed. São Paulo: 2007.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

VASCONCELLOS, VINICIUS CARVALHO; NEIVA, ELAINE RABELO. **Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento: Gestão e Planejamento.** Disponível em <http://www.revistas.unifacs.br>. Acesso em: 06/05/17.