

BOLETIM

06.21

www.sbnpbrasil.com.br

Orientação profissional e seus desdobramentos cognitivos e sociais



Sociedade Brasileira de Neuropsicologia (SBNp)

Presidente

Rochele Paz Fonseca

Vice-presidente

Annelise Júlio-Costa

Tesoureira Geral

Andressa Moreira Antunes

Tesoureira Executiva

Beatriz Bittencourt Ganjo

Secretária Geral

Caroline de Oliveira Cardoso

Secretário Executivo

Victor Polignano

Conselho delibetativo

Deborah Amaral de Azambuja

Márcia Lorena Fagundes Chaves

Nicole Zimmermann

Rodrigo Grassi-Oliveira

Conselho Fiscal

Laiss Bertola

Maicon Albuquerque

Natália Martins Dias

SBNp Jovem

Presidente

Maila Rossato Holz

Vice-presidente

Giulia Moreira Paiva

Secretária Geral

Patrícia Ferreira

Membros da SBNp Jovem

Ana Carolina R.B.G. Rodrigues

Ana Paula Cervi Colling

Andressa Hermes-Pereira

Andreza Lopes

Elissandra Serena de Abreu

Érika Pelegrino

Luciano da Silva Amorim

Lycia Machado

Monique Pontes

Roniello Ribeiro

Expediente

Editora

Andressa Hermes-Pereira

Editora Assistente

Ana Paula Cervi Colling

Projeto gráfico e editoração

Luciano da Silva Amorim

Editada em: junho de 2021

Última edição: maio de 2021

Publicada em: junho de 2021



Sociedade Brasileira de Neuropsicologia

Sede em: Avenida São Galter, 1.064 - Alto dos Pinheiros
CEP: 05455-000 - São Paulo - SP
sbnp@sbnpbrasil.com.br
www.sbnpbrasil.com.br



Sumário

- 05** **REVISÃO HISTÓRICA**
Perspectiva histórica sobre a Orientação Profissional
- 10** **REVISÃO ATUAL**
Orientação Profissional e Neurociências: o que falta para unirmos estas áreas?
- 12** **ENTREVISTA**
Orientação Profissional e Vocacional
- 14** **ESTUDO DE CASO**
Modelos das práticas de Orientação Profissional e de Carreira a partir de estudos de caso
- 17** **HANDS ON**
Reabilitação Profissional, Neuropsicologia e a centralidade no desempenho ocupacional do trabalhador

REVISÃO HISTÓRICA

Perspectiva histórica sobre a Orientação Profissional

Andreza Carla de Souza Lopes

Falar sobre escolha profissional nos faz pensar sobre escolhas de caminhos, busca contínua sobre a relação do homem consigo mesmo e em relação a sua maneira de viver. A história da Orientação Profissional pode ser fundamentada desde a Grécia Antiga, quando os mestres acompanhavam o desenvolvimento dos seus discípulos, na descoberta de talentos e a orientação dos seus caminhos (Ribeiro & Melo-Silva, 2011). Na Idade Média a Igreja passou a ser fundamental para a orientação dos seguidores quanto a fundamentação do cristianismo, o que levava os mestres da religião da época, orientarem os mais novos quanto aos fundamentos que deveriam seguir. Os grandes filósofos marcaram essa compreensão sobre o desenvolvimento ocupacional: Sócrates levantou a importância de conhecer a si mesmo; Platão trouxe a importância da determinação das aptidões pessoais para o ajustamento social; e, Aristóteles valorizava o desenvolvimento da razão para a escolha de atividades de acordo com o interesse do indivíduo. Ou seja, a história da humana vem sendo marcada pela necessidade de escolhas e tomadas de decisões, o que posteriormente marcaria o desenvolvimento das bases para a Orientação Profissional (Ribeiro & Melo-Silva, 2011).

As decisões acerca da escolha de carreira desempenham um papel crucial na profissão escolhida por um indivíduo e no sucesso geral na vida. Decisões erradas de carreira podem ter efeitos negativos na trajetória de um indivíduo, de modo que a maioria das pessoas anexa algum grau de diligência na seleção de uma opção de carreira. No entanto, há uma complexa interação de fatores como o desenvolvimento psicossocial do indivíduo, expectativas sociais, disponibilidade de emprego e características pessoais que podem influenciar a decisão da escolha da

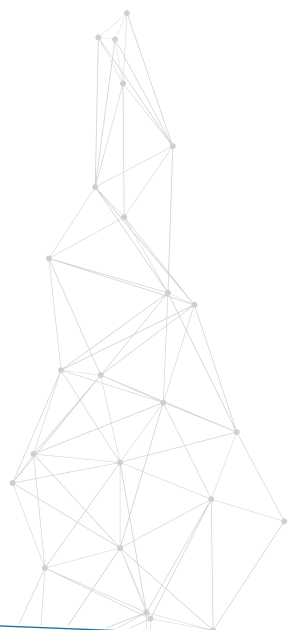
carreira de um indivíduo (Kobia-Acquah, Owusu, Akuffo, Koomson, & Pascal, 2020).

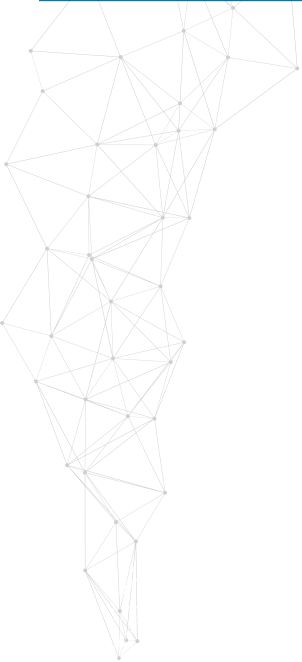
A Orientação Profissional, historicamente, tem seu marco inicial nos anos entre os anos de 1907 e 1909, com a criação do primeiro Centro de Orientação Profissional norte-americano, o Vocational Bureau of Boston, com a publicação do livro *Choosing a Vocation*, ambos sob responsabilidade de Frank Parsons (Abade, 2005). Atribuiu-se a ele à relação entre Psicologia e a Pedagogia associadas à Orientação Profissional, levando à preocupação com a escolha profissional dos jovens daquela época (Sparta, 2003). Com a influência da Psicometria, nas décadas de 1920 e 1930, essa passou a ter um caráter mais diretivo e orientador, com objetivo de fazer diagnósticos e prognósticos do orientando, e com base nesses resultados, passou a indicar profissões ou ocupações apropriadas.

No Brasil, a Orientação Profissional tem como marco de origem a criação, em 1924, do Serviço de Seleção e Orientação Profissional para os alunos do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, de responsabilidade do engenheiro suíço Roberto Mange (Sparta, 2003), onde apresentava uma interface entre a Psicologia Aplicada, a Medicina, a Educação e à Organização do Trabalho. No ano de 1944, com a criação da Fundação Getúlio Vargas (RJ), passou-se a estudar, sob a influência da Psicologia, a organização racional do trabalho, começando a partir de 1945, o curso de seleção e orientação e readaptação profissional, ministrado pelo psicólogo e psiquiatra espanhol Emílio Mira y López, visando a formação de profissionais que atuassem na seleção e orientação profissional.

A escolha de carreira é uma questão significativa na vida e no desenvolvimento dos jovens, pois é relatado estar associado a desigualdades psicológicas, físicas e socioeconômicas que persistem muito além da juventude, chegando a afetar a vida adulta de um indivíduo (Porfeli & Lee, 2012). Essa complexidade da tomada de decisão na carreira cresce à medida que a idade aumenta, sendo necessário passar por um processo de entendimento definindo, sobre os respectivos desejos e explorando uma variedade de opções de carreira com o auxílio de orientação e planejamento. O manejo adequado do processo afirma a identidade individual e promove o bem-estar, a satisfação e a estabilidade do trabalho (Kunnen, 2013).

O processo de Orientação Profissional é composto por várias etapas,





que são observadas segundo a demanda-chave para a realização da mesma, tendo o enfoque, de acordo com a área de atuação do orientador. Segundo Ribeiro & Melo-Silva (2011) a Orientação Profissional pode ter: o enfoque traço fator, que parte do princípio de que as pessoas diferem de habilidades, interesses e traços de personalidade e que cada profissão requer pessoas com aptidões específicas (Pope, 2000); a Teoria Evolutiva, que defende a ideia de que escolha profissional é um processo de desenvolvimento que acompanha o desenvolvimento do ciclo de vida do indivíduo (Savickas et al., 2009); as Teorias Psicodinâmicas, que adotam a concepção dos instintos, na qual há uma continuidade no desenvolvimento entre as atividades primárias e físicas e as intelectuais complexas e abstratas no organismo (Brown, Lum, & Voyle, 1997); Teorias Decisórias e Cognitivas, que envolve identificar as possibilidades oferecidas, analisando os elementos que intervêm no processo decisório (Betz, 2005); e, as Teorias Tipológicas, que envolvem a relação entre o tipo de personalidade e os modelos ambientais (Bock, 2001; Lisboa, 2008).

Na revisão sistemática realizada por Akosah-Twumasi e colaboradores (2018), identificou-se os fatores extrínsecos e intrínsecos que afetam as escolhas profissionais. Nos fatores extrínsecos incluíram remuneração financeira, segurança no trabalho, prestígio profissional e acessibilidade ao trabalho; e nos fatores intrínsecos, a literatura explorou fatores como: interesses pessoais, autoeficácia, expectativas de desfecho e oportunidades de desenvolvimento profissional. Esses resultados demonstram as bases de intervenção que fundamentam a Orientação Profissional, que visa buscar auxiliar as pessoas a pensar, conscientizarem-se dos fatores que inferem nessa escolha, o que justifica seu objetivo principal que é facilitar o momento da escolha, auxiliando o orientando a compreender sua situação específica de vida, na qual estão incluídos os aspectos pessoais, familiares e sociais (Lucchiari, 1993).

O objetivo dessa matéria foi realizar uma breve revisão histórica da Orientação Profissional, visando demonstrar a relevância histórica e sua importância dentro do contexto brasileiro, bem como revelando os fatores que a fundamentam, dentro do processo de escolha profissional, no qual é necessária uma intermediação no processo de escolha profissional, levando o indivíduo não apenas decidir sobre seu futuro, mas também conhecer a si mesmo.

Referências

Abade, F. L. (2005). Orientação Profissional no Brasil: uma revisão histórica da Produção Científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 15–24. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203016890003>

Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices—the Role of Culture. *Frontiers in Education*, 3, 58. <https://doi.org/10.3389/educ.2018.00058>

Betz, N. (2005). Career self-efficacy. In *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (pp. 55–78). <https://doi.org/10.4324/9781410600578-6>

Bock, S. duarte. (2001). Orientação profissional : avaliação de uma proposta de trabalho na abordagem socio-historica (Universidade Estadual de Campinas). Retrieved from https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/CAMP_d5224a5fe0af274ebaf01f46ba7eb1a8

Brown, M. T., Lum, J. L., & Voyle, K. (1997). Roe Revisited: A Call for the Reappraisal of the Theory of Personality Development and Career Choice., *Journal of Vocational Behavior*, 1997. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 283–294. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ551605>

Kobia-Acquah, E., Owusu, E., Akuffo, K. O., Koomson, N. Y., & Pascal, T. M. (2020). Career aspirations and factors influencing career choices of optometry students in Ghana. *PLOS ONE*, 15(5), e0233862. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233862>

Kunnen, E. S. (2013). The Effects of Career Choice Guidance on Identity Development. *Education Research International*, 2013, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2013/901718>

Lisboa, M. D. (2008). Orientação vocacional/ocupacional: projeto profissional e compromisso com o eixo social. *Centro Edelstein de Pesquisas Sociais*, 187–188.

Lucchiari, D. H. (1993). *O que é Orientação Profissional*. São Paulo: Summus.

Pope, M. (2000). A Brief History of Career Counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48(3), 194–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00286.x>

Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, Vol. 2012. <https://doi.org/10.1002/yd.20011>

Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (2011). *Compêncio de Orientação Profissional*

e de Carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos. São Paulo: Vetor.

Savickas, M., Laura, N., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Vianen, A. Van. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. Retrieved from <https://researchportal.vub.be/en/publications/life-designing-a-paradigm-for-career-construction-in-the-21st-cen>

Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 1–2. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100002

REVISÃO ATUAL

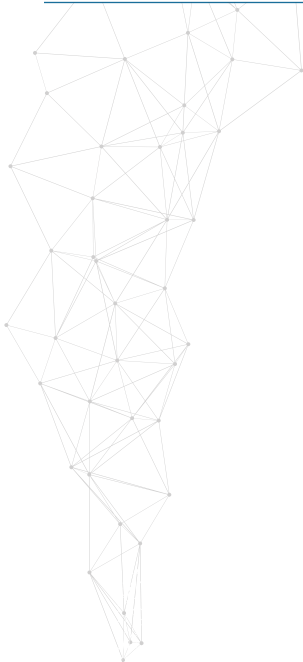
Orientação Profissional e Neurociências: o que falta para unirmos estas áreas?

Ana Carolina Rost de Borba Galimberti Rodrigues

A avaliação neuropsicológica tem como o objetivo o mapeamento de funções cognitivas e integração com funcionalidade do sujeito no seu dia a dia, bem como compreender como aspectos ambientais, comportamentais, de humor e de personalidade podem se relacionar e impactar na rotina do sujeito. Parte-se deste pressuposto que escolher uma avaliação neuropsicológica é uma etapa adicional no processo de conhecimento do sujeito e de avaliação do sujeito, além de levantar possíveis hipóteses diagnósticas. Desta forma, tendo a visão de que a neuropsicologia pode gerar esse conhecimento, por que não integrar esses conhecimentos com outros aspectos da vida do indivíduo? Como descrito no boletim deste mês, aqui levanto a discussão de como a neuropsicologia e as neurociências poderiam auxiliar no processo de conhecimento cognitivo em busca de uma profissão.

A Orientação Profissional (OP) está descrita como serviço para pessoas que buscam auxílio no processo de tomada de decisão sobre carreira e desenvolvimento profissional. Essa pode acontecer em diferentes fases de vida do sujeito, como no processo de escolha ou busca por uma nova profissão, no planejamento de carreira e outros. Dentre as etapas do processo de orientação profissional, encontra-se: a etapa de autoconhecimento; conhecimento do mundo do trabalho e por fim, planejamento e projeto de vida. No processo de autoconhecimento, o sujeito é instigado a conhecer um pouco mais sobre suas características, valores, motivações, interesses e habilidades (ABOP, 2019).

Será na etapa de autoconhecimento que iremos nos concentrar. Isto é, se nesta fase, objetiva-se conhecer melhor sobre características e ha-



bilidades do sujeito, como a neuropsicologia e as neurociências poderiam auxiliar neste processo? A ideia aqui não corresponde ao fato de incluir instrumentos de avaliação neuropsicológica e reduzir o processo de OP à testes, mas sim implementar uma nova visão. Uma metanálise demonstrou que músicos apresentam melhores resultados em tarefas de memória de curto prazo e de trabalho quando comparado à pessoas não musicistas (Talamini, Altoè, Carretti & Grassi, 2017). Isto é, identificar perfis cognitivos em diferentes carreiras pode abrir espaço para o processo de OP, pois as habilidades cognitivas são tão importantes quanto os interesses vocacionais no desenvolvimento de uma carreira (Gottfredson, 2003). Por exemplo, será que pessoas com melhores funções executivas não se beneficiariam em profissões que exijam resolução de problemas e organização.

Entretanto, ainda que possa haver uma relação entre esses dois mundos (neurociências e orientação profissional), há poucos estudos na literatura que discuta essa associação, isto parece ocorrer pelas lacunas existentes em como integrar a avaliação cognitiva de forma eficaz no processo de aconselhamento profissional (Gottfredson, 2003), bem como, pela escassez de estudos que tracem perfis cognitivos em diferentes profissões de diferentes áreas, como ciências humanas e exatas.

O objetivo deste texto foi levantar a questão da possibilidade para a união destes conteúdos. A SBNp Jovem se propõe na inovação de temas para discussão ao longo de seus boletins, entretanto, nem sempre os assuntos levantados serão contemplados como de desejo inicial. Contudo, abre-se espaço para apontamentos e problemáticas do porquê pouco se fala sobre isto, ou se a autora deixou escapar algo que possa justificar ou explicar esta lacuna. Convido aos nossos leitores a pensar sobre o assunto e me deixo a disposição para possíveis trocas.

Referências

Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP) (2019). Você sabe o que é orientação profissional? Cartilha in XIV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional e de Carreira. Maceió- AL. Disponível em: abopbrasil.org.br

Talamini, F., Altoè, G., Carretti, B., & Grassi, M. (2017). Musicians have better memory than nonmusicians: A meta-analysis. *PloS one*, 12(10), e0186773.

Gottfredson, L. S. (2003). The challenge and promise of cognitive career assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 115-135.

ENTREVISTA

Orientação Profissional e vocacional

Érika Pelegrino

Entrevistada: Dra. Fernanda Gonçalves

Psicóloga, Doutora e mestre em avaliação psicológica, Coordenadora e docente do curso de psicologia da Universidade Estácio de Sá, Diretora da FGS consultoria , cursos e psicodiagnósticos e Editora da revista Psicologia & Conexões

Dentro das técnicas para Orientação Vocacional (OV) encontramos algum protocolo?

Não há um protocolo no processo de avaliação, mas alguns instrumentos são frequentes no processo de OV. O AIP (Avaliação dos interesses profissionais), Quati (Questionário de avaliação tipológica) e EMEP (Escala de maturidade para a escolha profissional).

Qual a principal dificuldade para o exercício da Orientação vocacional e para desenvolver a área?

Percebo pouca valorização da OV, pois frequentemente a escolha profissional baseia-se em critérios como remuneração ou viabilidade econômica e não em interesses e habilidades.

Quanto ao desenvolvimento temos a ABOP - Associação Brasileira de Orientação Profissional que reúne profissionais qualificados e que dedicam-se a produção de conhecimento na área e sua disseminação com frequentes eventos e congressos.



Acredita na entrevista psicológica como principal ferramenta do psicólogo? Se sim, onde entram os instrumentos?

Sim. A entrevista psicológica é uma ferramenta fundamental na avaliação. Assim como em um psicodiagnóstico, a orientação profissional iniciará com a escuta do avaliado. O processo de OV ou OP (Orientação profissional) não deve ser considerado um processo de testagem, mas sim uma investigação cujo objeto é analisar os interesses deste avaliado e mensurar com os instrumentos se ele possui as habilidades inerentes à função que manifesta interesse. Cabe ressaltar que uma das vantagens da avaliação antes do investimento na profissão é uma vez identificado um baixo escore em uma habilidade importante para a profissão escolhida haverá tempo hábil de desenvolvê-la no percurso de sua formação.

Considera o uso de testes de inteligência para auxílio na Orientação Vocacional? Se sim, o que eles apontam em relação às profissões?

Sim! Principalmente os de raciocínios específicos como o BPR-5, pois este permitirá alinhar os raciocínios específicos para cada profissão.

Quais seriam os momentos mais indicados para orientação vocacional? No início, no meio, ou no final do Ensino Médio, ou na reorientação de carreira?

Normalmente quando pensamos em OV relacionamos a graduação, mas essa pode ocorrer no início do ensino médio para escolha de um curso técnico, ao final do ensino médio para escolher a graduação, durante o processo de formação da graduação para escolher o campo de investimento ou na orientação de carreira após a graduação.

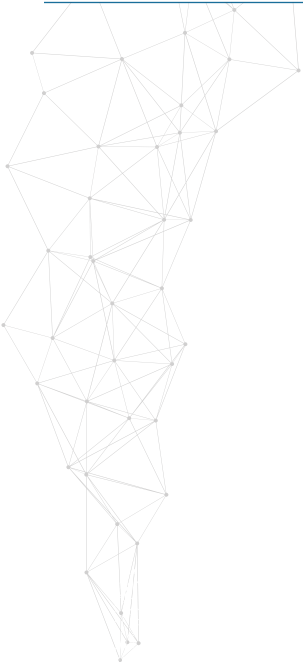
ESTUDO DE CASO

Modelos das práticas de Orientação Profissional e de Carreira a partir de estudos de caso

Elissandra Serena de Abreu

A orientação profissional e de carreira é um processo que visa auxiliar os indivíduos em qualquer fase da vida a escolherem ou a construírem uma trajetória profissional. Para isso, são utilizadas diferentes técnicas conforme as necessidades das pessoas. Dentre elas destacam-se: a orientação, que ajuda na identificação e/ou ajuste de um perfil vocacional; a educação, que propicia o desenvolvimento profissional; e o aconselhamento de carreira, que tem como objetivo criar uma trajetória laboral (Barros, & Ambiel, 2020). Assim, para compreender o processo de orientação de forma prática, foram selecionados dois artigos de estudo de caso brasileiros que demonstram a conduta do orientador, as técnicas e instrumentos utilizados, e os resultados obtidos.

O primeiro estudo de caso que será relatado é o de Ambiel (2010) em que foi realizada a orientação profissional individual de um estudante do segundo ano do ensino médio de uma escola técnica. O processo teve a duração de oito sessões. No primeiro encontro foi realizada a entrevista inicial em que o adolescente informou já ter pensado em várias profissões, mas que sempre mudava de opinião. Na segunda sessão o cliente escreveu sobre suas preferências e habilidades. Também foi instruído a pesquisar na internet sobre seus cursos de preferência. Na terceira sessão, houve uma discussão sobre o mercado de trabalho integrada com a pesquisa que o adolescente realizou anteriormente. Além disso,



foi aplicada parte da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) (Primi, & Almeida, 2000) que oferece estimativas do funcionamento cognitivo geral e das habilidades dos indivíduos em cinco áreas (Raciocínio Abstrato, Verbal, Espacial, Numérico e Mecânico). Na quarta sessão houve nova discussão sobre mercado de trabalho e foi aplicado o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) (Pasquali, Azevedo, & Ghesti, 1997) com o objetivo de traçar o perfil de personalidade do orientando. Na quinta sessão, além de discussões sobre interesses e mercado de trabalho, foi aplicada a segunda parte da BPR-5. Na sexta sessão houve a integração de alguns dados e o adolescente fez uma hierarquia de cursos de preferência (Física, Química e História). Também foi aplicado o Escala de Aconselhamento Profissional (EAP) (Noronha, Sisto, & Santos, 2007) que é uma escala composta por itens relacionados a atividades profissionais. Na sétima sessão foi aplicado o Teste de Fotos e Profissões (BBT-Br) (Jacquemin, 2000) que é um método projetivo que auxilia a clarificar a inclinação profissional. Na oitava e última sessão, foram mostrados e discutidos todos os resultados com o orientando que em síntese demonstraram que ele teria preferência por atividades solitárias, independentes e que pudessem lhe trazer status, reconhecimento e que tivessem processos investigativos voltadas à área de exatas. Em relação às suas características pessoais, demonstrou ser racional, prático, pouco agressivo e organizado. Suas habilidades cognitivas mostraram alto potencial numérico e espacial. Assim, com o auxílio das informações quantitativas e qualitativas, o adolescente optou por cursar Física.

Em um estudo de caso recente, Resende (2021) relatou o processo de orientação profissional e de carreira de um adulto de 22 anos de idade que estava insatisfeito com o curso de Jogos Digitais que já cursava há dois anos. Para isso, na primeira sessão foi realizada uma entrevista psicológica semi-dirigida para compreensão do motivo da busca de orientação e para que pudesse relatar seus interesses, trajetória escolar e perspectivas para escolher uma carreira. Além disso, foi aplicado o Questionário de Busca Autodirigida (SDS) (Primi, Mansão, Muniz, & Nunes, 2010), que é constituído de itens referentes a interesses, competências, carreiras e habilidade. Na segunda sessão foi utilizado o BBT-Br. Na terceira sessão, o cliente fez listas de interesses pessoais, de disciplinas escolares preferidas, de atrativos e valores laborais. Por fim, na sessão devolutiva foram discutidos com o cliente a integração dos resultados das técnicas utilizadas que mostraram que ele teria um perfil que valorizava as relações interpessoais, a comunicação, a criatividade e a inovação. Assim, foi percebido pelo orientando que um curso de

exatas, como o que ele estava cursando, não se aproximava de seus interesses e inclinações que estavam mais associados às áreas de ciências humanas ou social.

Como exemplificado nos estudos de caso, o processo de orientação profissional pode envolver etapas qualitativas, como entrevistas, pesquisas na internet, elaboração de listas de interesses, discussões sobre o mercado de trabalho de cada profissão, entre outros. Ademais, pode incluir testes psicológicos que rastreiam as habilidades cognitivas, traços de personalidade e áreas profissionais/acadêmicas de maior interesse. Assim, com integração de todas essas informações o processo de orientação profissional auxilia o cliente a conhecer melhor suas características pessoais, suas potencialidades e dificuldades, seus valores, áreas profissionais que estão de acordo com o seu perfil, bem como informações de ordem prática, como o conhecimento sobre o mercado de trabalho, possibilidades de atuação e média salarial.

Referências

- Ambiel, R. A. M. (2010). Um estudo de caso em orientação profissional: Os papéis da avaliação psicológica e da informação profissional. *Revista brasileira de orientação profissional*, 11(1), 133-143.
- Barros, L. D. O., & Ambiel, R. A. M. (2020). Instrumentos de Avaliação Psicológica em Orientação de Carreira: Análise da Produção Nacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 40.
- Jacquemin, A. (2000). O BBT-Br: Teste de Fotos de Profissões: normas, adaptação brasileira, estudos de caso. São Paulo: Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia.
- Noronha, A. P., Sisto, F., & Santos, A. A. A. (2007). Escala de Aconselhamento Profissional-EAP- Manual técnico (Brasil). 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.
- Primi, R., & Almeida, L. S. (2000). Baterias de Provas de Raciocínio (BPR-5): Manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., Mansão, C. M., Muniz, M., & Nunes, M. F. O. (2010). SDS -Questionário de Busca Autodirigida: manual técnico da versão brasileira. São Paulo: Casa do Psicólogo.

HANDS ON

Reabilitação Profissional, Neuropsicologia e a centralidade no desempenho ocupacional do trabalhador

**Lycia Christina Machado Feitosa, Marcos Vinícius Cunha
Cavalcante & José Naum de Mesquita Chagas**

Você sabe como potencializar as habilidades e competências ocupacionais do trabalhador na Reabilitação Profissional? A aplicação de conhecimentos e instrumentos da área de neuropsicologia podem auxiliar os terapeutas ocupacionais na identificação das possibilidades para retorno ao mercado de trabalho do cidadão que sofreu uma lesão neurológica, explorando novas alternativas de acordo com sua nova condição de vida. No Hands On deste mês estaremos conversando sobre isso. Associe-se a SBNP e venha conferir.



SBNp

Sociedade Brasileira de
Neuropsicologia

