



SECRETARIA DE ESTADO
DA JUVENTUDE E EMPREGO

GUIÃO DE ORIENTAÇÃO

GUIÃO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL



GUIÃO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

INEP

INSTITUTO NACIONAL DE EMPREGO-I.P.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
PREFÁCIO	4
PROBLEMA	5
Objectivo, Resultado Esperado, Informação e Orientação Profissional	6
PAPEL DO ORIENTADOR/CONSELHEIRO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	7
PLANO DE ACÇÃO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	8
PASSO A PASSO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	10
GABINETE TÉCNICO DE ORIENTAÇÃO	11
BIBLIOGRAFIA	14

FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE: INEP INSTITUTO NACIONAL DE EMPREGO, IP

CORDENADOR: Juvenal Dengo | **PRODUÇÃO:** VASCO MALATE e DULCE CUMAIO

DESIGN e PAGINAÇÃO: BENIGNO PAPELO

IMPRESSÃO: LINE DESIGN AND TECHNOLOGY

TIRAGEM: 200

INTRODUÇÃO

A decisão sobre a carreira a seguir constitui preocupação de todo o ser humano, com particular destaque para os jovens, uma vez que ela pode determinar o futuro profissional e até pessoal do indivíduo.

Segundo Wainberg (1997) citado por Zavareza a preocupação com a escolha da profissão do indivíduo tem gerado estudos desde o final do Século XIX com os primeiros testes mentais de J.M. Cattel Binet, e com a publicação em 1909, por Parsons, do primeiro trabalho específico vocacional: *Choosing a vocation*.

Desde o período medieval que foram descobertas formas de orientação profissional, ligadas especialmente à relação entre mestres e aprendizes, onde os segundos limitavam-se a seguir as pegadas dos primeiros. Entretanto, actualmente atribui-se um papel activo ao jovem no processo de decisão sobre a carreira a seguir.

Aliás, como refere Zavareza citando Lisboa (2002), um dos méritos da orientação profissional é a possibilidade de reflexão profunda sobre os elementos que constituem o projecto profissional, considerando o contexto do trabalho como um dos mais importantes. É neste contexto que o orientador deve agir no sentido de apoiar o jovem candidato a descobrir-se e a compreender o contexto em que está inserido.

De acordo com o artigo 239 da Lei do Trabalho (LT) compete ao Estado, através dos Serviços Públicos de Emprego, garantir a colocação dos trabalhadores em postos de trabalho adequados à sua qualificação profissional e às demandas dos empregadores.

Para tal, devem ser tomadas medidas de promoção de emprego, dentre elas, a definição de programas de informação e orientação profissional dos jovens e dos trabalhadores, visando capacitar os cidadãos e as comunidades para a escolha livre da profissão e género de trabalho, segundo as suas capacidades individuais e as exigências do desenvolvimento do país, conforme a alínea d) do artigo 240 da LT.

É neste contexto que foi criado pelo Decreto nº 48/2016 de 01 de Novembro e ajustado pelo Decreto nº 85/2020 de 21 de Setembro, o Instituto Nacional de Emprego, Instituto Público (INEP, IP), uma entidade pública tutelada pela Secretaria de Estado da Juventude e Emprego.

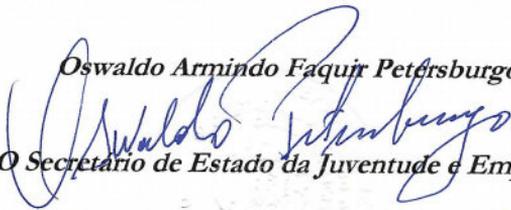
De acordo com o artigo 4 do Decreto 85/2020 de 21 de Setembro o INEP tem, dentre várias, as seguintes atribuições: Implementação de políticas, programas e projectos no âmbito da promoção do emprego; contribuição na promoção do emprego, através da implementação de medidas activas de emprego, que conduzam a criação e manutenção de postos de trabalho. Assim, o INEP prossegue a sua principal atribuição de implementação da Política do Emprego através da intermediação laboral, promoção de emprego, auto emprego, empreendedorismo, estágios pré-profissionais, informação e orientação profissional, entre outras intervenções no domínio do emprego e do trabalho.

PREFÁCIO

O presente Guião de Informação e Orientação Profissional visa dotar os Serviços Públicos de Emprego de ferramenta que permita realizar com eficiência e eficácia a sua missão de informar, orientar e colocar os candidatos ao emprego no mercado, tendo sempre em conta, a dimensão do trabalho por conta própria, bem como por conta de outrem.

Com este Guião, os técnicos de emprego, que são os agentes de promoção de emprego por excelência, passam a contar com mais uma fonte de consulta e de enriquecimento dos seus conhecimentos e habilidades que devem servir para melhorar continuamente os serviços ao público utente. Instamos os nossos técnicos a fazer o seu bom uso e a autosuperar-se.

A Secretaria de Estado da Juventude e Emprego deseja a todos os leitores, em particular, aos orientadores, uma leitura produtiva e proveitosa para o vosso trabalho como conselheiros profissionais.

Oswaldo Armino Faquir Petérsburgo

O Secretário de Estado da Juventude e Emprego



PROBLEMA

Na área de Informação e Orientação Profissional, o INEP-IP tem a missão de, através da sua rede de Centros de Emprego, apoiar os cidadãos, particularmente os jovens a conhecerem não só as suas habilidades, mas também as profissões disponíveis e recomendáveis no contexto em que estão inseridos.

É ainda papel da informação e orientação profissional mostrar aos candidatos a necessidade de desenvolver uma atitude positiva, não só do saber fazer, como também do saber ser, o saber estar, a criatividade, a iniciativa empreendedora e o inconformismo, factores cruciais para o êxito profissional.

Entretanto, sucede que o sector da Informação e Orientação Profissional nos Centros de Emprego

tem enfrentado dificuldades na realização das suas actividades. Estes constrangimentos têm que ver, por um lado, com a falta de formação dos técnicos em matérias de orientação profissional e, por outro, com a ausência de um instrumento orientador para o exercício da orientação profissional.

Ora, como forma de responder a este problema e apoiar os Centros de Emprego, concretamente o sector da Informação e Orientação Profissional, urge a necessidade de produzir um Guião de Informação e Orientação Profissional, um instrumento de apoio para os técnicos de emprego que irá auxiliá-los no atendimento e encaminhamento dos candidatos que procuram os serviços do INEP nos Centros de

Emprego. Este Guião inclui, para além dos instrumentos de orientação, o roteiro de todo o processo, desde a entrada até a saída do candidato do Centro de Emprego, incluindo o acompanhamento.

Objectivo

O presente guião tem como objectivo, dotar o sector de Informação e Orientação Profissional nos Centros de Emprego de uma ferramenta para a realização eficaz das suas actividades de orientação, melhorando deste modo a qualidade dos serviços prestados neste sector.

Resultado Esperado

Espera-se que através deste guião, os Centros de Emprego estejam dotados de instrumentos que lhes permitam, com maior eficácia, dinamizar os serviços de Informação e Orientação Profissional para todos os candidatos que procuram os serviços públicos de emprego.

Que os utentes dos Centros de Emprego adquiram conhecimentos e informações que lhes permitam fazer uma escolha informada e assertiva do curso e/ou profissão a seguir.

Informação e Orientação Profissional

A Informação e Orientação Profissional é um processo de natureza progressiva no qual um indivíduo, com a ajuda de um especialista (Orientador/Conselheiro Profissional), procura auxílio para entender, aceitar e usar as suas habilidades e capacidades face às suas aspirações tendo em conta a realidade vigente.

Levenfus (1997) citado por Zavareza entende a orientação como auxiliar terapeuticamente alguém a encontrar um direcionamento para a sua vida, um “que fazer”, por meio do reconhecimento de uma identidade profissional, a partir do conhecimento de seu mundo interno e do mundo ocupacional.

Trata-se de um processo pelo qual os indivíduos têm acesso ao conhecimento geral quanto às profissões, carreiras, cursos de formação, entre outras. A orientação profissional desempenha um papel muito importante no processo de escolha porque ajuda o indivíduo a conhecer a situação real das profissões, aprofundando o saber sobre o ambiente no qual as mesmas se encontram inseridas. A adolescência é uma fase da vida marcada por diversas mudanças, incluindo as transformações físicas, biológicas e psicológicas. É também uma etapa de decisões complexas e, é nesse contexto, que surgem vários questionamentos. No âmbito da carreira profissional, questiona-se se a escolha deve ser feita em função da recompensa financeira ou do gosto pessoal e se depois da escolha há ou não possibilidade de mudança em caso de falta de realização.

É diante destas e outras dúvidas e indecisões, que a orientação profissional se apresenta como uma saída viável para solucionar esses conflitos pessoais. Ela é muito importante para ajudar o indivíduo a conhecer melhor suas habilidades e interesses e, dessa forma, conseguir associá-los às oportunidades profissionais que o mercado oferece.



PAPEL DO ORIENTADOR/CONSELHEIRO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

De um modo geral, os técnicos de emprego procuram resolver questões de mão-de-obra através da informação e colocação profissional, sensibilização e incentivos a projectos de desenvolvimento do emprego e estudo das profissões, e as tarefas consistem particularmente em:

- a) Recolher, analisar e coordenar os pedidos e as ofertas de emprego com vista à integração de trabalhadores no mercado de emprego e à satisfação das necessidades de mão-de-obra por parte dos trabalhadores;
- b) Apurar as pretensões e as habilitações escolares e profissionais dos candidatos a emprego;
- c) Promover a divulgação das ofertas de emprego e a mobilidade profissional e geográfica;
- d) Fazer o levantamento estatístico e elaborar relatórios das actividades desenvolvidas.

Já o orientador é responsável pelo trabalho de orientação profissional e, para desempenhá-lo de forma efectiva, torna-se imprescindível o desenvolvimento de uma capacidade analítica e adequação das mudanças correntes inerentes às profissões, dinâmica de carreira e constante busca de

correlação entre a evolução das profissões e as particularidades individuais.

Zavareza citando Soares (1987) refere que o papel do orientador profissional consiste em possibilitar ao adolescente o seu autoconhecimento, bem como na identificação de seus interesses e definição de seu projecto de vida. É papel do orientador profissional também esclarecer situações, conscientizar e vincular a problemática do adolescente (candidato), frente a escolha de seu futuro, com o contexto histórico e as situações locais onde esta escolha se dá.

O autor acrescenta que para tanto, o orientador profissional deve levar em consideração a etapa de vida em que o adolescente/candidato se encontra, as influências dos amigos e familiares, além das vivências que cada jovem traz de todo o seu desenvolvimento.

Importa realçar que o papel do orientador não é tomar a decisão para o seu orientado, mas ajudá-lo a refletir sobre a sua realidade e a esclarecer suas dúvidas. Portanto, ao final, o indivíduo é capaz de fazer suas escolhas de forma consciente e segura, tendo em conta a informação prestada pelo orientador.

PLANO DE ACÇÃO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

No plano de actividades do departamento/sector de Informação e Orientação Profissional devem estar preconizadas as seguintes acções:

(1ª) Sessões colectivas de informação e orientação profissional;

A aplicação desta modalidade indutiva é entendida como sendo a melhor forma de recolha de informação pois, leva a mais realismo e menos fantasia e subjectivismo, conseqüentemente, ajudando a aprender a escolher.

É um espaço apropriado onde os candidatos concentram-se para adquirir informação das vagas disponíveis, os requisitos exigidos, para além de saber mais sobre a empresa que tenha oferecido as vagas.

Estas sessões são o momento adequado para os indivíduos trocarem experiências sobre como têm feito a procura de oportunidades de emprego ou estágio como forma de não depender totalmente do Centro de Emprego.

(2ª) Sessão individual de informação e orientação profissional

Estas sessões visam atender situações específicas de pessoas de difícil integração

e abertura nas sessões colectivas. Procura-se aprofundar uma problemática individual

(3ª) Distribuição de material informativo (folhetos)

Esta técnica abrange não apenas aos candidatos, assim como as empresas e visa fundamentalmente divulgar os serviços prestados pelos Centros de Emprego, explicando com detalhe a localização e os passos a seguir para aceder aos serviços pretendidos.

(4ª) Técnicas de procura de emprego

Visa apoiar na elaboração de programas activos e organizados, proporciona a reflexão, informação, treino em técnicas para a procura de emprego, promove a aquisição de uma metodologia capaz de ajudar a conduzir de forma mais eficaz a procura de emprego, favorece a aquisição de competências de empregabilidade.

É feita a partilha de informação sobre a elaboração do Curriculum Vitae (CV), cartas de candidatura espontânea, resposta a anúncios de emprego, comportamentos em entrevistas, consulta de vagas nos jor-

nais, Portal de Emprego, entre outras fontes.

(5ª) Balanço de competências

Ajuda no reconhecimento e valorização dos conhecimentos, das experiências e das competências adquiridas e desenvolvidas pelos indivíduos ao longo da sua vida nos diferentes contextos (pessoais e profissionais), identificar competências a adquirir e a desenvolver para a inserção e reinserção profissional, aplicar e adaptar as competências adquiridas e desenvolvidas as novas situações decorrentes das alterações organizacionais e tecnológicas verificadas no mercado de trabalho.

Em conjunto faz-se a avaliação do que o indivíduo realmente aprendeu nas diversas esferas da vida e que efectivamente saiba fazer, sem descorar da pertinência de saber o tipo de método usado para aquisição do conhecimento, sendo esta uma das formas de garantir melhor orientação.

(6ª) Promoção da autoestima

Promove o auto conhecimento, estimula o desenvolvimento de controlo interno positivo, promove a mudança de verbalizações, consciencializa para a influência da baixa auto-estima na inibição dos estados motivacionais para o trabalho em geral, capacita para a resolução dos prob-

lemas sócio- profissionais, desenvolve competências de relacionamento interpessoal no trabalho e na família.

Prepara o indivíduo para saber interpretar e controlar as diferenças sociais entre as pessoas e potencia o auto controle emocional e verbal, capacita para uma melhor gestão das diferenças no seio social onde estiver inserido.

(7ª) Desenvolvimento de competências pessoais e sociais;

Ajuda no desenvolvimento de competências pessoais e sociais com vista a melhorar as capacidades para o emprego, chamar a atenção para a importância dos níveis comportamentais na inserção ou manutenção do emprego, desenvolver a auto-confiança e a motivação.

Através do diálogo, procurar incutir a necessidade de formação contínua de forma individual para melhorar os conhecimentos, habilidades, competências tendo em conta que o mundo está em constante avanço tecnológico e particularmente na área do trabalho.

(8ª) Acompanhamento psicopedagógico;

Visa ajudar os formandos a vencer problemas de integração e de aprendizagem, desenvolver competências de relação interpessoal e

de integração na vida ativa para além de provocar o envolvimento activo num projecto pessoal e profissional, promover a autonomia e responsabilidade individual e intergrupala.

Mostrar através do diálogo que o candidato não se deve sentir inferior em relação aos outros, todos têm as mesmas oportunidades, apenas chegam em momentos diferentes, mostrar-se aberto para partilhar o que sabe e interesse em aprender o que ainda não sabe.

INSTRUMENTOS DE INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

São vários os instrumentos usados para o processo de informação e orientação profissional dos candidatos, desde para a obtenção da informação sobre afinidade profissional e características da personalidade até a preparação do candidato para o emprego. Assim, são instrumentos de orientação profissional: os testes psicológicos, questionários, entrevistas, ficha de inscrição, guião do candidato ao emprego, modelos de curriculum vitae, carta de apresentação, carta de resposta a um anúncio, entre outros.

PASSO A PASSO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Como foi referido supra, a orientação profissional desempenha um papel importante na definição da carreira profissional dos candidatos. Antes de se encontrar com o orientador profissional, o candidato passa por uma breve triagem que tem lugar na recepção do Centro de Emprego e após o encaminhamento o mesmo continua a ser seguido de modo a se aferir a sua inserção e evolução.

1ª ETAPA

• Na Recepção

- O candidato chega à recepção, é saudado e solicitado a observar o protocolo no Centro de Emprego (CE);
- De seguida é questionado sobre a sua zona de residência e lhe é solicitado o documento de identificação, para garantir que se está a atender um candidato que reside na área de jurisdição do Centro de Emprego;
- Após a confirmação da identidade e residência, o candidato é submetido a um rastreio inicial para se saber o seu real interesse, ou seja, se procura:
 - Emprego;
 - Estágio pré-profissional;
 - Apoio ao auto emprego;
 - Outros serviços.

Recepção do Centro de Emprego



Identificado seu interesse, excepto se procura outros serviços como Folha de Relação Nominal, audiência com o director, o candidato é encaminhado ao Gabinete Técnico.

2ª ETAPA

No Gabinete Técnico

No gabinete técnico, o candidato tem contacto com o técnico de informação e orientação profissional que interage com ele de forma a providenciar melhor encaminhamento tendo em conta suas habilidades e competências bem como a realidade do mercado.

GABINETE TÉCNICO DE ORIENTAÇÃO



Para dar início ao processo de orientação profissional, o candidato é submetido a uma entrevista para aprofundamento do seu interesse, caracterização e cadastro. É neste momento que o técnico de Informação e Orientação Profissional procura explorar o máximo de informação sobre o candidato (competências, habilidades, formação, nível de instrução, experiência profissional, condição sócio-económica, histórico familiar, entre outros aspectos) para garantir o seu autoconhecimento.

Com base nas informações obtidas faz-se o preenchimento da ficha de inscrição do candidato

e o seu registo no portal de emprego. A entrevista permite ao orientador identificar a categoria do candidato o que permite definir a linha de orientação.

Existem várias categorias de candidatos que procuram os Centros de emprego e as mesmas são definidas em função do que o candidato procura ou pode fazer, conforme se apresenta a seguir.

i.Candidato indiferenciado

Considera-se indiferenciado todo o candidato que se apresenta no Centro de Emprego com baixo nível de escolaridade (ensino primário), sem qualquer formação técnico-profis-

sional e que pretenda uma vaga de emprego em qualquer área de trabalho.

Após o preenchimento da ficha, o candidato é submetido ao teste de personalidade para se aferir ou realçar as características mais marcantes da sua personalidade, sendo aconselhado para seguir o Percurso de Orientação Profissional (POP) onde o candidato aprende a fazer o desenho da sua carreira profissional, ou é encaminhado a um Centro de Formação Profissional para frequentar um curso, havendo casos em que pode ser orientado a frequentar uma formação escolar para melhorar os seus conhecimentos.

ii. Candidato que procura o 1º emprego

Trata-se do candidato finalista ou graduado de nível básico, médio ou superior que procura o Centro de Emprego a busca de uma oportunidade de emprego, ou seja, é um candidato que tem um nível de escolaridade que pode incluir uma formação profissional.

Após a entrevista para se aferir os principais interesses, o candidato é submetido ao teste de personalidade, que vai ditar o percurso de orientação profissional a seguir. Uma vez que o candidato tem qualificações técnicas é aconselhado a frequentar o currículo “Minha Carreira, Meu Futuro” (MCMF), havendo vaga é colocado, caso não, é inscrito no Portal de Emprego.

iii. Candidato que busca novo emprego

Falamos do candidato que já teve contacto com o mundo do trabalho e por alguma razão deixou de trabalhar e que procura uma nova oportunidade de trabalho.

Nestas circunstâncias, o técnico de orientação profissional procura perceber do candidato, o que terá falhado no primeiro emprego. A partir daí pode-se fazer uma nova orien-

tação profissional e aplicar o teste de personalidade.

Em função do resultado dos testes, isto é, as habilidades e competências identificadas, o candidato pode ser encaminhado a uma nova formação profissional para se habilitar a novo emprego, formação complementar ou trabalhar em outras áreas afins, sendo que após a formação, regressa ao Centro de Emprego para o seu encaminhamento ou para capacitação em MCMF, caso não tenha participado antes.

iv. Candidato que procura estágio pré-profissional

É todo o candidato que tenha concluído qualquer nível de escolaridade ou formação profissional e que pretenda completar essa formação em contexto de trabalho, de modo a aprimorar os seus conhecimentos tecnológicos e facilitar a sua inserção no mercado de emprego.

Se o candidato procura estágio, o técnico de orientação profissional deve aconselhá-lo a investigar mais sobre a organização/vaga para a qual pretende se candidatar (princípios, valores, regra de conduta, entre outros aspectos considerados chaves), conhecer e observar a deontologia profissional, preparar-se para uma entrevista (indumentária,

oratória, pontualidade, portar documentos pessoais e de habilitações, entre outros) e se inscrever no portal de emprego.

Havendo disponibilidade de vagas, o candidato é encaminhado a ocupar a vaga de emprego.

v. Candidato que procura formação profissional

É todo o candidato que tenha ou não escolaridade e que necessita de conhecimento técnico profissional para que se torne apto para a vaga de emprego.

O candidato que procura formação profissional é submetido ao teste de personalidade e teste psicotécnico, onde o técnico procura perceber a sua motivação e inclinação. São-lhe mostradas as saídas profissionais dos diferentes cursos de modo a fazer uma escolha acertada tendo em conta os seus interesses.

Após a formação o candidato regressa ao Centro de Emprego para, em conjunto com o técnico, traçar o seu percurso de carreira que o leve ao mercado de trabalho.

vi. Candidato que necessita de apoio para o auto emprego

Trata-se do candidato que possui conhecimento técnico, fruto da formação técnico-profissional ou de

experiência de trabalho e apresenta perfil de empreendedor e particularmente que tenha interesse em abraçar a área do auto emprego.

Quando o candidato tem interesse em desenvolver um negócio deve ser:

- Orientado a fazer uma capacitação em Gestão de Pequenos Negócios,
- Prestado apoio técnico na elaboração do seu Plano de Negócio,
- Informado sobre os diferentes Fundos para os quais pode solicitar financiamento para o seu empreendimento,
- Informado sobre os concursos para beneficiário de kit de autoemprego.

3ª ETAPA

Seguimento

A colocação do candidato no estágio ou emprego e a atribuição de kit para auto emprego não significa, de modo algum, o fim do trabalho do orientador profissional mas sim de uma etapa depois da qual cumpre fazer o acompanhamento do percurso do candidato.

Para o caso de candidatos que conseguiram o primeiro emprego, o técnico deve manter um contacto e saber que tipo de contrato de trabalho celebrou (a prazo certo, a prazo incerto ou por tempo indeterminado). Tratando-se de contrato a prazo, deve-se continuar com a orientação para fortalecer a auto-estima, confiança, postura, como forma de reverter o cenário.

Na situação em que o candidato, após o seu ingresso, evoluiu profissionalmente e encontrou uma estabilidade, pode ser alistado como caso de sucesso habilitando-se desta forma para dar o seu testemunho através da partilha do seu percurso em eventos de promoção de emprego.

No caso de candidatos que se encontrem em estágio pré-profissional, o técnico deve fazer o acompanhamento para saber se o estagiário está a cumprir com as suas obrigações, de acordo com o previsto no contrato e se tem os seus direitos assegurados. Se o estagiário for admitido na empresa após a conclusão do estágio, é alistado para dar o testemunho do seu percurso.

Para o caso de candidatos que tenham abraçado o autoemprego ou empreendedorismo, o

técnico deve fazer acompanhamento através de visitas de monitoria para continuar a orientá-los, principalmente nos casos em que estejam a enfrentar dificuldade na realização das suas actividades, bem como para aferir o nível de crescimento do negócio e, em casos de uma evolução positiva, serem alistados para darem o testemunho do seu percurso.

A fase de seguimento é de extrema importância porque permite que o técnico do INEP consiga obter dados reais sobre o ponto de situação de cada beneficiário das medidas activas de emprego implementadas pelo INEP, sendo importante, dentre outros, obter as seguintes informações:

- Colher dados sobre empregos criados através de estágio;
- Número de beneficiários de estágios por cada empresa;
- Tipo de empregos;
- Duração de cada emprego;
- Casos bem sucedidos de kits de auto emprego;
- Número de novos empregos gerados através de kits.

BIBLIOGRAFIA

1. Levenfus, R. S. (1997). Orientação vocacional ocupacional: À luz da psicanálise. Em Levenfus, R. S. Psicodinâmica da escolha profissional. Porto Alegre: Artes Médicas.
2. Lisboa, M. D. (1997). Ser quando crescer... A formação da identidade ocupacional. Em Levenfus, R. S. Psicodinâmica da escolha profissional. Porto Alegre: Artes Médicas
3. Soares, D. H. P. (1987). O jovem e a escolha profissional. Porto Alegre: Mercado Aberto.
4. Wainberg, A. K. (1997). Grupos de orientação profissional com alunos adolescentes. Em Zimerman, D. E., Osório, L. C. Como trabalhamos em grupo. Porto Alegre: Artes Médicas.
5. Zavareza, Taís Evangelho (2008). Disponível em www.psicologia.com.pt

LEGISLAÇÃO

Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto. Aprova a Lei do Trabalho, publicada no Boletim da República I Série, nº 31.

Decreto nº 85/2020 de 21 de Setembro. Estabelece as competências do Instituto Nacional de Emprego, Instituto Público, publicado no Boletim da República I Série, nº 181.

GUIÃO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL



Ação financiada pela União Europeia.
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões, I.P.