

**SUPERDOTAÇÃO: UMA VISÃO ACADÊMICA E DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO BIBLIOGRÁFICO DE GRADUANDAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO DE CURITIBA - PR**

*SUPER GIFTED: AN ACADEMIC AND WORK VISION: A BIBLIOGRAPHIC CASE STUDY
FROM STUDENTS OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION IN CURITIBA - PR*

Adriana Franzoi WAGNER¹
Bianca Cristina VAZ²
Luciana de Almeida CEZAR²
Roseli de Fátima da SILVA²
Thais TOMAZONI²

RESUMO

A questão central do artigo foi a superdotação e seus reflexos nos âmbitos acadêmicos e no mercado de trabalho. A pesquisa foi embasada em referências bibliográficas e publicações de estudiosos renomados da área. Foi fundamental considerar que trata-se de um assunto ainda pouco investigado e, portanto, que apresenta controvérsias acerca de suas definições. No entanto, percebeu-se uma transição do conceito unidimensional para o multidimensional, principalmente no que se refere à inteligência. Notou-se que embora seja evidente a necessidade de um programa de desenvolvimento especial para pessoas com altas habilidades, pouco se tem feito neste aspecto, pois a identificação desse grupo ainda é um desafio, juntamente com a instrumentalização das estratégias educacionais. A correlação com a disciplina do curso de Administração: o comportamento organizacional também é uma ramificação do tema que trouxe conclusões importantes sobre a inclusão das pessoas superdotadas no ambiente laboral e suas relações interpessoais. Ainda, não se pode desprezar os mitos e as verdades que circundam a superdotação, pois há muito preconceito relacionado ao tema, resultando em vários prejuízos como a identificação precoce, o desenvolvimento e a inclusão dessas pessoas com alta capacidade de contribuição para a sociedade. Os superdotados podem apresentar diversas características valorizadas no mercado de trabalho, mas que se não forem bem direcionadas, acabam não sendo aproveitadas e causam frustração para ambas as partes.

PALAVRAS-CHAVE: superdotação; comportamento organizacional; educação; mercado de trabalho

ABSTRACT

The main question of the paper is the giftedness and its reflections in the academic and labor market scopes. The research is based on bibliographical references and publications of renowned scholars of the area. It is fundamental to consider that this is a subject that is still little investigated and therefore controversial about its definitions. However, one notices a transition from the one-dimensional concept to the multidimensional one, especially with regard to intelligence. It is noted that although the need for a special development program for people with high skills is evident, little has been done in this aspect, since the identification of this group is still a challenge, together with the instrumentalization of educational strategies. The correlation with organizational behavior is also a ramification of the theme that draws important conclusions about the inclusion of gifted people in the work environment and their interpersonal relationships. Still, one can not ignore the myths and truths that surround the giftedness, since there is a lot of prejudice related to the subject, resulting in several damages such as the early identification, development and inclusion of these people with high capacity of contribution to the society. The gifted can present several characteristics valued in the labor market, but that if they are not well directed, they end up not being used and cause frustration for both parties.

KEY WORDS: giftedness; organizational behavior; education; job market

¹Mestre em Saúde e Meio Ambiente e graduada em Administração – Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos superiores em Curitiba. E-mail para correspondência: adrianafranzoi@yahoo.com.br

²Graduadas em Administração pela Faculdade Dom Bosco – Curitiba/PR.

1. INTRODUÇÃO

Ao discorrer sobre a temática superdotação, é preciso considerar que seu conceito não é estático, ou seja, está em constante evolução e a tendência atual pondera variáveis que vão além da inteligência e cognição. É imperativo traduzir a multiplicidade de critérios adotados para a caracterização de uma pessoa superdotada, que podem ser avaliados isoladamente ou combinados¹.

A justificativa para o desenvolvimento da pesquisa está na correlação com a disciplina de comportamento organizacional, pois representa a principal barreira para a inclusão dos superdotados no mercado de trabalho.

O profissional superdotado atua em qualquer área do mercado de trabalho, mas não necessariamente no que se destaca, pois seu sucesso está ligado as oportunidades. Outro desafio, talvez o mais relevante, apontado pela autora é a dificuldade de relacionamento no ambiente laboral, uma vez que, geralmente as pessoas com inteligência excepcional são incompreendidas e fadadas à frustração².

O presente trabalho de pesquisa está fundamentado em bases teóricas e estudos pertinentes acerca do assunto e visa responder a problemática: Os desafios da inclusão dos superdotados no ambiente de trabalho e no universo acadêmico. A dificuldade está no fato da temática ainda ser muito recente no âmbito acadêmico e, portanto, existem escassas abordagens sobre conceito, mitos e verdades e inclusão dos superdotados no mercado de trabalho. Entretanto, certamente significa uma oportunidade de aprofundar os conhecimentos sobre esse grupo minoritário da população que se bem amparados podem ser agentes aceleradores do desenvolvimento.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo de caso pode ser definido como estratégia metodológica fundamental para qualquer pesquisa a ser elaborada, pois permite um aprofundamento em relação ao tema abordado com um viés investigativo e enriquecedor¹⁵.

Já sobre a pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc¹⁶.

Portanto, o presente estudo de caso apoiou-se em publicações de estudiosos da área e referências bibliográficas pertinentes para investigar as diferentes abordagens acerca do tema e estruturar o arcabouço teórico.

Num primeiro momento, foi elaborado um brainstorm (chuva de ideias) para elencar os subtemas mais importantes. Na sequência, foi efetuado uma seleção dos autores de renome que pudessem embasar de forma significativa a pesquisa. Depois, prestou-se atenção para que os subtemas seguissem uma sequência lógica e, assim, conferisse fluidez à leitura.

E, por último, efetuou-se a elaboração da discussão que contempla visões panorâmicas sobre o estudo proposto com ênfase para os pontos mais abordados no decorrer da pesquisa.

3. REVISAO DE LITERATURA

Conceitos gerais

A ambiguidade e a falta de consenso relativamente a uma definição de superdotação acarretam, evidentemente, dificuldades acrescidas ao nível da identificação e da atuação junto deste público-alvo¹. A definição de superdotação evoluiu muito ao longo da história devido ao aprimoramento dos estudos acerca dos tópicos que embasam o tema: capacidade cognitiva, aprendizado e desempenho.

O conceito contempla mais que a inteligência abstrata, abrangendo também os aspectos do comportamento social, personalidade e criatividade. As dificuldades observadas para a definição de

superdotação, certamente refletem numa problemática para identificar o indivíduo que se enquadrava nesse grupo.

Atualmente não existe uma concordância entre os estudiosos sobre um conceito específico da superdotação. Para que se possa afirmar que alguém é portador de altas habilidades, um artifício é apoiar-se na teoria dos três anéis, criado por Joseph Renzulli, cujo propósito relaciona esse grupo com uma constância de características que são: habilidades acima da média, intenso envolvimento com atividades e alta criatividade³.

A capacidade acima da média divide-se em geral e específica. A primeira está relacionada ao rápido processamento de informação e a segunda na facilidade de adquirir novos conhecimentos. Já o comprometimento com as tarefas pode ser observado pelo alto nível de motivação das pessoas superdotadas. E, por fim, a criatividade que se manifesta com muita força no comportamento desses indivíduos⁴.

O tema é classificado da seguinte maneira: Superdotado intelectual: apresenta características como facilidade de aprendizado, facilidade por associações lógicas, interesse em novas informações e bom humor; Superdotado criativo: apresenta características como inteligência superior, sensibilidade emocional, percepção do desconhecido como um desafio e abertura à experiência como um todo; Superdotado psico-motor: apresenta características como velocidade, agilidade, força e resistência física; Superdotado psico-social: apresenta características como liderança, bom relacionamento interpessoal e extroversão; Superdotado musical: apresenta características como memória musical e manipulação precoce de instrumentos musicais de forma intuitiva e Superdotado para artes plásticas: apresenta habilidade para interpretação da realidade de forma não-verbal².

A complexidade que envolve a concepção da superdotação remete a um desafio ainda maior: a intervenção precoce no desenvolvimento dessas pessoas é fundamental para garantir aos indivíduos superdotados igualdade social e um direcionamento positivo para suas habilidades, reforça¹.

Pocinho et al (2009), afirmam que convém realçar que é frequente uma falta de informação por parte dos técnicos e da população em geral sobre as características inerentes a uma pessoa sobredotada, pelo que muitas vezes esta pode ser rotulada como neurótica, com personalidade histriônica ou narcisista, com distúrbio hiperativo com déficit de atenção, perturbação de déficit de atenção, distúrbio de oposição, perturbação obsessiva-compulsiva e perturbações de humor tais como a ciclotimia, distímia, depressão e perturbação bipolar¹.

A abordagem dos conceitos produz subsídios teóricos para a formulação de estratégias educacionais para identificação e inclusão de pessoas superdotadas. Oferecer aos professores um suporte conceitual pode ser o propulsor necessário para uma educação sem discriminação para que todos os alunos atinjam o máximo de suas potencialidades⁵. Fanzolin (2010), comenta ainda o oferecimento destas condições supõe a uma transformação no ambiente escolar e um enorme esforço na busca de soluções que contribuam para que todos os alunos, sem nenhum tipo de discriminação, atinjam o desenvolvimento máximo de suas capacidades pessoais, sociais e intelectuais⁵.

Para a autora, a educação escolar é fundamental ao desenvolvimento das pessoas com altas habilidades, pois carrega uma função social de grande significado.

Virgolim (2007) afirma que as pessoas com altas habilidades formam um grupo heterogêneo, com características diferentes e habilidades diversificadas; diferem uns dos outros também por seus interesses, estilos de aprendizagem, níveis de motivação e de autoconceito, características de personalidade e principalmente por suas necessidades educacionais. Ressalta ainda, a necessidade de atenção com os mitos que envolvem o tema e a importância de considerar fatores internos e situacionais.

Mitos e verdades

Há muitos mitos sobre superdotação e estes são responsáveis pelos prejuízos decorrentes da falta de reconhecimento e atendimento dos sujeitos superdotados. Além disto, eles são fortes empecilhos para a formação de uma identidade própria das pessoas com altas habilidades e contribuem para uma representação negativa ou, pelo menos, distorcida destas pessoas⁷.

Muitos são os desafios que nossas escolas têm que enfrentar para poderem fornecer uma educação de qualidade e atender às demandas cognitivas de todo o seu alunado de forma inclusiva⁶.

As autoras concordam ao afirmar que a resposta para este problema é a criação do Núcleo de Atividades de Altas Habilidades/Superdotação (NAAHS) que visa o suporte ao superdotado frente a três vias: aluno, professor e família. Uma função importante do núcleo é, dentre outras coisas, administrar as expectativas das famílias com crianças superdotadas.

A superdotação pode ser percebida no começo da vida, uma criança superdotada se desenvolve muito mais rápido nas habilidades físicas e intelectuais, raciocínio lógico e por possuir grandes níveis de energia, muitas vezes são diagnosticados como hiperativos⁸.

As pessoas com altas habilidades são extremantes adaptáveis, porém em parte da vida deles tem problemas com a socialização; eles são perfeccionistas, tem grande destaque, por isso podem ser discriminados, são impacientes e desinteressados por novas formas de resoluções de problemas⁹.

Sendo assim, muitos mitos e muitas verdades vem à tona sobre a superdotação¹⁰, classifica as principais afirmações, conforme observa-se na Tabela 1.

PRINCIPAIS AFIRMAÇÕES	MITOS	VERDADES
Pessoas com altas habilidades destacam-se em todas as áreas do seu currículo	Muitas vezes destacam-se em apenas uma área de capacidade intelectual.	-
É possível identificar a superdotação antes da fase escolar	-	É possível analisando características da criança como curiosidade exarcebada e criatividade. O diagnóstico é fundamental para que possam ser direcionados para aprimorar seus talentos.
Os superdotados têm Q.I. elevado	Testes avaliam apenas aspectos cognitivos e de habilidades mentais. A superdotação deve ser identificado pelo histórico da pessoa.	-
São garantia de sucesso no futuro	Os superdotados, mesmo com a capacidade de se desenvolver mais rápido, nem sempre são sinônimos e sucesso profissional. Outras variáveis precisam ser consideradas para a garantia de um futuro promissor.	-
Superdotado e Gênio são coisas diferentes	-	Os superdotados possuem um grande potencial, mas não significa que irão se destacar ao longo da vida, já os gênios de destacam justamente por uma grande contribuição para a humanidade.

Superdotados podem ser muito ruins em determinadas atividades intelectuais	-	Uma vez que os superdotados são classificados dessa forma por possuírem algum atributo acima da média, não necessariamente precisam se destacar em tudo.
Os superdotados podem ser de ambos os sexos e integrar qualquer classe social	-	Ocorre em todos os âmbitos da sociedade, sem distinção de gênero.
A superdotação é um fator genético	-	Grande parte a inteligência provém de combinações genéticas e fatores do meio.

Tabela 1 – mitos e verdades sobre superdotação. Curitiba, paraná, 2017. Fonte: os autores (2017).

Como em qualquer mito estabelecido, as causas da mistificao a respeito da superdotao estão vinculadas ao desconhecimento e dubiedade das informaçoes sobre as altas habilidades na sociedade⁷. Nessa perspectiva,  fundamental a informaçao acerca do tema e considerar a subjetividade inerente a cada pessoa com altas habilidades.

A correlao com a disciplina de comportamento organizacional

 preciso também tomar consciência das características específicas que envolvem o superdotado para saber lidar com uma realidade tão específica, aonde se encontra dificuldades de ajustamento e problemas emocionais observados dependendo do contexto que o superdotado está inserido⁷.

Para a autora, a pessoa superdotada pode inibir seu desempenho profissional, uma vez que as relaoes organizacionais são marcadas pela premissa de alta competio e, conseqüentemente, gera desconfiança entre os envolvidos.

Um ambiente com tal característica j desafiador para os trabalhadores normais, sobretudo para os superdotados que acabam tendo suas habilidades suprimidas. Nesse contexto,  incerto dizer que o profissional com altas habilidades, será bem sucedido nas tarefas em que se sinta valorizado e reconhecido e, também que esteja na área de maior habilidade, dando a ela possibilidade para desenvolver seu grande potencial criativo⁷.

Outro dilema enfrentado pelo profissional superdotado  de que há muita expectativa de que será bem sucedido em qualquer tarefa que lhe for dada, quando que na realidade os superdotados são proeminentes em determinadas reas⁷. O mesmo acontece para afirmao de que são autodidatas, vez que são seres humanos como qualquer outro, que precisam de estímulo e orientao.

Quando se examinam as publicaoes a respeito do ajustamento socio-emocional do superdotado, observam-se resultados discrepantes entre as pesquisas e controvérsia a respeito da extensão em que crianças e jovens intelectualmente superdotados teriam maior predisposio para apresentar problemas sociais e emocionais¹¹.

Apesar de haver muitas controvérsias a respeito das relaoes afetivas dos superdotados, observou que a maioria dos superdotados possuem relacionamentos interpessoais que podem ajudar no estímulo de suas habilidades avançadas. Portanto, acredita-se que no ambiente organizacional também seja assim, apesar de serem diferenciados, conseguem manter relaoes afetivas como qualquer outro indivduo¹¹.

Quanto  questão desempenho,  comum o superdotado perder muito tempo e energia para chegar ao nível de qualidade desejada em uma mesma tarefa. Esse perfeccionismo reflete em onerao das atividades, pois erros são inaceitáveis e geram desconforto e humilhao. Deste modo, essas pessoas tornam-se extremamente autocrticas e não conseguem perceber no erro uma oportunidade de crescimento¹¹.

Sob este aspecto, o desempenho diferenciado do superdotado no ambiente organizacional pode trazer desconforto pelos colegas, uma vez que pode se sobressair aos demais, o que conseqüentemente pode colocá-lo em situações de isolamento. A maneira como vão reagir a estas situações, já devem ser previstas na sua educação na infância. Por isso, o acompanhamento psicológico diferenciado nesta época da vida de um superdotado, vai determinar seu sucesso tanto nas relações afetivas, quanto na profissional.

Inclusão no mercado de trabalho

O indivíduo superdotado possui um diferencial frente às pessoas que não dispõem desta habilidade. Em situações diversas, como em um processo seletivo para uma vaga, ou até mesmo, em um ambiente de trabalho, o mesmo se destaca por suas características acima da média, podendo ser visto como um talento, ou até mesmo como uma pessoa que quer se sobressair perante outras.

O superdotado quando criança, por apresentar habilidades específicas ou gerais, tem maior facilidade em aprender, contudo, pode apresentar dificuldades no relacionamento interpessoal, tudo depende de como ela será criada pelos pais, pois pode refletir no seu comportamento, na vida adulta¹².

No mercado de trabalho, já que são grandes as exigências, as pessoas com altas habilidades podem facilmente se destacar e conquistar um espaço, pois estão acima da média para muitos quesitos exigidos. Entretanto, no ambiente interno, os indivíduos que se sobressaem por sua maestria, podem ou não, serem vistos com bons olhos pelas pessoas à sua volta¹².

Por sua inteligência excepcional, seja em qual área for, essas pessoas podem vir a ter problemas no ambiente de trabalho, dependendo de como a empresa percebe esta alta habilidade¹³.

A autora afirma que as pessoas com essas características nem sempre são bem recebidas no ambiente organizacional por seus colegas e superiores, pois muitas vezes precisam lidar com o sentimento de inveja e até mesmo de ameaça que despertam. É de extrema importância, que o gestor tenha sensibilidade para identificar e aproveitar da melhor forma este colaborador em prol da empresa.

Reconhece que existem empresas no ramo da tecnologia, que preferem profissionais com altas habilidades. Um exemplo é a empresa Google, que emprega muitos destes profissionais diferenciados e apostam no ambiente de trabalho descontraído e com mais liberdades criativas e produtivas¹³.

O vice-presidente de recursos humanos da Google, ressalta que para identificar pessoas com superdotação, o processo seletivo é feito em etapas, com conversas e avaliações, tendo como objetivo premeditar o desempenho do candidato.

Ainda faz a seguinte citação:

“Pela nossa experiência, essas questões dão uma base consistente e confiável para filtrar os candidatos excepcionais dos meramente ótimos¹⁴”.

Neste sentido, é correto afirmar que as pessoas com superdotação tem muito a contribuir para os objetivos organizacionais, entretanto precisam ser bem desenvolvidas e direcionadas.

4. DISCUSSÃO

A superdotação é uma característica presente em uma porcentagem minoritária da população, em diversas vezes, não é notado pelas famílias e pela sociedade como um todo. Identificar precocemente a superdotação é um desafio inerente a todos os envolvidos na formação e desenvolvimento dessa pessoa. Esse ato de identificar trata-se do primeiro passo para garantir um futuro digno e promissor ao indivíduo com tais características.

Depois, é primordial um direcionamento adequado, estruturado e com respaldo psicológico para o desenvolvimento desses indivíduos com superdotação.

Essas pessoas especiais possuem habilidades diferenciadas, tais quais, as fazem se destacar ou não, de acordo com os estímulos em que estão expostos. Muitas vezes as pessoas superdotadas se anulam frente às situações em que não se sentem confortáveis ou que lhes exijam habilidades das quais não dominam. Por isso, se dá a importância de direcionar corretamente essas pessoas desde muito cedo.

Na infância, no convívio escolar e familiar, a criança já demonstra sinais de superdotação, possuem uma inteligência superior, grande criatividade e imaginação e uma curiosidade insaciável que a leva a desenvolver um aprendizado autônomo. São crianças especiais, com necessidades e exigências diferentes das outras crianças com a sua mesma idade. Entretanto, a criança superdotada apesar de ser inteligente nem sempre é emocionalmente madura. Por essa razão, a criança superdotada deve ter uma orientação especial e de apoio por parte de pais e professores para que a sua inteligência não a prejudique e, afete seu estado emocional.

É possível desenvolver precocemente essas pessoas, focando em suas habilidades específicas e, assim, despertá-las para uma vida satisfatória, feliz e com máximo de aproveitamento de suas capacidades.

Ainda não há uma unanimidade a respeito dos conceitos e das definições que cercam a superdotação, e, talvez por ser um assunto ainda recente, com poucos estudos publicados, há uma deficiência de profissionais preparados para direcionar e desenvolver essas pessoas especiais. Fato preocupante, pois os superdotados, por possuírem capacidades acima da média são bastante valorizados no mercado de trabalho. Mas ao mesmo tempo, se não forem bem estimulados e direcionados, podem se frustrar ou terem dificuldades de adaptação e de relacionamento interpessoal.

Não há uma explicação consensual para a existência de pessoas com talentos ampliados, mas atualmente os especialistas concordam que existe uma característica comum a todos os superdotados: o pensamento divergente. Eles raciocinam de maneira diferente das pessoas comuns e buscam soluções personalizadas para os problemas.

Quais os desafios enfrentados pelos superdotados ao longo da vida? Pode-se perceber que muitos são os obstáculos impostos às pessoas superinteligentes, dentre eles a dificuldade de adaptação às escolas normais e nos relacionamentos interpessoais, justamente por apresentarem comportamento inquieto e contestatório.

Ainda nesse sentido, é possível destacar vários problemas enfrentados pelos indivíduos superdotados: perfeccionismo- a cobrança da sociedade cria uma exigência pessoal muito grande e resulta em sofrimento; baixo desempenho- decorrente da perda de interesse em atividades repetitivas e depressão e isolamento social- que surge do distanciamento intelectual.

Outro desafio enfrentado pelo indivíduo superdotado, a falta de estrutura adequada para seu desenvolvimento. Situação que se agrava em classes sociais menos favorecidas, o que limita e até anula o direcionamento adequado. Caso a sociedade não esteja preparada para lidar com essa singularidade, a pessoa termina desenvolvendo uma série de distúrbios comportamentais capazes de prejudicar seriamente sua vida social e profissional: frustração, impaciência, até mesmo revolta.

Os superdotados são pessoas que podem trazer contribuições muito significativas para o mercado de trabalho ou qualquer outro setor da sociedade, desde que, novamente, se receberem a atenção adequada para se exteriorizar como pessoa e como profissional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, ressalta-se que superdotação trata-se de um tema com pouca abrangência na sociedade e, portanto, recebe, ainda, muito pouca atenção. Diferentes vertentes tentam explicar a superdotação, mas a abordagem ganha cada vez mais complexidade, uma vez, que o conceito não se limita apenas a inteligência, mas a uma série de características emocionais e cognitivas inerentes a essas pessoas especiais.

É fundamental a identificação precoce desses indivíduos, a fim de, que se possa desenvolvê-los e direcioná-los para o máximo aproveitamento de suas habilidades. As pessoas com habilidades acima da média, apresentam características diferenciadas desde a infância, como alta criatividade e alta velocidade de assimilação, por exemplo. Entretanto, essas características, muitas vezes passam despercebidas e refletem em frustração no futuro.

Os superdotados apresentam pré-disposições específicas e, se não estimulado adequadamente pode resultar em indisciplina, isolamento social e até mesmo depressão. No decorrer do estudo, fica evidente que são urgentes as providências em prol dessas pessoas acima da média, pois trata-se de potenciais que não podem ser desperdiçados pela sociedade.

Um superdotado quando recebe os incentivos e norteamientos adequados, tornam-se indivíduos bastante valorizados no mercado de trabalho, pois possuem uma visão sistêmica diferenciada e de grande importância para as organizações. Não se pode desprezar tal contribuição para a sociedade, é preciso rever as bases educativas e a importância do assunto em questão.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. POCINHO, Margarida Ferreira. **Superdotação: conceitos, modelos de diagnóstico e intervenção psico-educativa.** 2009. Disponível em: <<http://digituma.uma.pt/handle/10400.13/202>>. Acesso em: 01 mar. 2017.
2. MEDEIROS, Nylza da Rocha Dias. **O superdotado como agente acelerador do desenvolvimento.** 1978. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71671978000300312>. Acesso em: 01 mar. 2017.
3. RECH, Andréia Jaqueline Devalle; FREITAS, Soraia Napoleão. **O papel do professor junto ao aluno com altas habilidades.** 2005. Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/recece/ceesp/2005/01/a5.htm>>. Acesso em: 09 mar. 2017.
4. RENZULLI, J. S. **O que é esta chamada superdotação, e como a desenvolvemos?** Um a retrospectiva de vinte e cinco anos. Educação. Tradução de Susana Graciela Pérez Barre ra Pérez. Porto Alegre – RS, ano XXVII, n. 1, p. 75 - 121, jan/abr. 2004.
5. FAZOLIN, Maria Andréia. **O professor frente às estratégias para identificação de alunos com altas habilidade/superdotação 2010.** Disponível em: <http://www.diadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/202010/2010_ufpr_ed_especial_artigo_maria_andreia_fazolin.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2017.
6. VIRGOLIM, Angela M. R. **Altas habilidade/superdotação: encorajando potenciais.** 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/altashab1.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2017.
7. PINTO, Juliana Porte de Souza. **Olhar do Psicólogo Frente a um Sujeito Superdotado.** 2007. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2973/2/20260492.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2017.
8. FERRARI, Adriana Spinelli. **Superdotação intelectual.** Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/psicologia/superdotacao-intelectual.htm>>. Acesso em: 19 de mar. 2017.
9. HAKIN, Claudia. **Os mitos que rodeiam a superdotação.** Disponível em: <<http://www.almanaquedospais.com.br/os-mitos-que-rodeiam-superdotacao/>>. Acesso em: 19 mar. 2017.
10. TELES, Leandro. **10 mitos e verdades sobre superdotados.** Disponível em: <<http://www.leandroteles.com.br/blog/2013/01/13/superdotados-mitos-verdades/>>. Acesso em: 12 mar. 2017.
11. ALENCAR, Eunice M. L. S. de. **Características sócio-emocionais do superdotado: questões atuais.** Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAe9sIAK/cara-socio-emocionais-superdotado-questoes-atuais>>. Acesso em: 09 mar. 2017.
12. BATISTA, Rafael. **Superdotados.** Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/psicologia/superdotado.htm>>. Acesso em: 08 mar. 2017.

13. PEREZ, Susana Graciela Pérez Barrera. **Superdotados:** como eles são vistos e o que enfrentam no mercado de trabalho. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/plano-decarreira/ultnot/infomoney/2008/06/13/ult4229u1659.jhtm> >. Acesso em: 27 mar. 2017.
14. BLOCK, Lazlo. **Quer trabalhar no Google? Veja como é o recrutamento.** 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/quer-trabalhar-no-google-veja-como-e-o-recrutamento/>>. Acesso em: 09 mar. 2017.
15. YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento de métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
16. SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.