

Desenvolvimento de carreiras e orientação profissional de graduandos: um estudo de caso da universidade federal de Juiz de Fora**Careers development and vocational guidance for undergraduates: a case study of the universidade federal de Juiz de Fora**

DOI:10.34117/bjdv6n2-104

Recebimento dos originais: 30/12/2019

Aceitação para publicação: 11/02/2020

Rafael Lucas da Silva Santos

Mestre em Administração Pública - UFJF

Servidor Público-Gestão de Pessoas - UFJF

Campus Universitário, Rua José Lourenço Kelmer, s/n - São Pedro, Juiz de Fora - MG, 36036-900

E-mail: rlss.jf@gmail.com

José Humberto Viana Lima Júnior

Doutor em Administração - FGV/SP

Professor Associado - UFJF

Campus Universitário, Rua José Lourenço Kelmer, s/n - São Pedro, Juiz de Fora - MG, 36036-900

E-mail: humberto.vianajr@gmail.com

Maria Cristina Drumond e Castro

Doutora de Ciência, Tecnologia e Inovação Agropecuária - UFRRJ

Profa. do Quadro Permanente do Mestrado Profissional em Gestão & Estratégia (MPGE- UFRRJ)

Profa. Adjunta do Departamento de Ciências Sociais e Administrativas (DCAS/ITR) - Faculdade de Administração - UFRRJ/ITR

Profa. Colaboradora do Mestrado Profissional PPGE do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (UFJF/CAED)

Av. Prefeito Alberto Lavinas, 1847 - Centro - Três Rios/RJ - CEP: 25802-100

E-mail: cristina.ufrjr.itr@gmail.com

Victor Douglas da Silva Santos

Especialista em Gestão Pública

Professor do Centro Universitário Estácio Juiz de Fora

Henrique Dias – Nº 695 - Juiz de Fora/MG

E-mail: prof.victor.santos@gmail.com

RESUMO

A Educação Superior, segundo a Lei de Diretrizes de Bases da Educação, tem por finalidade formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade. Nesse sentido, aspectos relacionados à orientação profissional do graduando, bem como ao desenvolvimento de sua carreira devem ser abordados desde os primeiros períodos da formação do aluno na educação superior, permitindo que este conheça as possibilidades e busque adequar seu percurso formativo aos seus anseios, planos e necessidades individuais. Nesse contexto, o presente trabalho, que constitui um estudo de caso, surge com o objetivo geral de investigar a percepção dos graduandos e também de gestores quanto à orientação profissional e desenvolvimento de carreiras dos alunos de graduação na UFJF, tendo como principais suportes teóricos a teoria da carreira proteana e carreira sem fronteiras. Utilizou-se orientação quali-qualitativa e a pesquisa de campo deu-se por meio da aplicação de questionário aos discentes de cursos de diferentes áreas do conhecimento, bem como pela realização de entrevistas

semiestruturadas com gestores de graduação, pesquisa, extensão e inovação da Universidade. Por fim, quanto aos resultados, se por um lado, identificou-se um possível gap institucional no tratamento da temática na amostra pesquisada, por outro, verificou-se um alinhamento de percepção dos alunos e gestores quanto à importância de desenvolver um programa ou setor que promova a orientação profissional e de carreiras dos graduandos, sinalizando, portanto, para um campo favorável ao desenvolvimento de novos programas e ações institucionais.

Palavras-chave: Educação Superior, Orientação profissional, Desenvolvimento de Carreiras, Carreiras sem fronteiras e proteana.

ABSTRACT

The Higher Education, according to the Brazilian Educational Laws and Guidelines (LDB), aims to train graduates in different areas of knowledge, suitable for insertion in professional sectors and participation in the development of society. In this sense, aspects related to the vocational guidance of the student, as well as the development of their career should be approached from the earliest periods of student education in higher education, allowing them to know the possibilities and seek to adapt their training path to their wishes, plans and individual needs. In this context, this article constitutes a case study as a research method to investigate the perception of undergraduates and also managers regarding the vocational guidance and career development of undergraduate students at UFJF, having as main theoretical references the Protean Career Theory and Boundaryless Career Theory. Students from different courses and areas of knowledge participated in a quali-quantitative survey and a questionnaire to evaluate the perception of undergraduates. Also the managers of undergraduate, research, extension and innovation at the University answered semi-structured interviews about the programs and actions developed in UFJF. Finally, regarding the results, if, on the one hand, a possible institutional gap was identified in the researched sample, on the other hand, there was a perception of students and managers about the importance of developing a program or sector that promotes career guidance for undergraduates and a favorable field for the development of new institutional programs and actions.

Key words: Higher Education. Vocational guidance. Careers Development. Boundaryless Career and Protean Career.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início do século XX a sociedade brasileira tem passado por um intenso processo de transformação, impulsionada, sobretudo, por ondas de desenvolvimento tecnológico que ficaram conhecidas como Revoluções Industriais.

Tais transformações contribuem para o surgimento de gerações que possuem características sociais, culturais e comportamentais distintas. Nesse sentido, Parry e Urwin (2011), levando em consideração o ano de nascimento das pessoas, apontam a existência de quatro gerações: os veteranos (nascidos de 1925 a 1942), os *baby boomers* (nascidos entre 1943 e 1960), a Geração X (nascidos entre 1961 e 1981), a Geração Y (nascidos entre 1982 e 2000).

Além da geração Y, a literatura também sinaliza a existência de um novo grupo, composto pelos nascidos a partir do final dos anos 90 e início dos anos 2000, o qual ficou conhecido como geração Z, ou conforme preconiza Prensky (2001), como a geração dos nativos digitais. Para essa

geração, a internet, *smartphones* e mensagens instantâneas constituem elementos essenciais de suas vidas.

A partir do ano de 2018, uma parcela dos nascidos no final da década de 90 e no início do terceiro milênio ingressou na educação superior e passou a buscar nas universidades, dentre as quais se inclui a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), conhecimentos, experiências e a formação necessária ao desenvolvimento de suas carreiras. Sendo assim, é imprescindível que a Universidade conheça e busque contemplar as demandas dessas gerações, sob pena de verificar um descompasso entre o que é ofertado e as expectativas dos alunos, o qual constitui campo fértil para o surgimento de desmotivação que pode culminar, inclusive, com a evasão do curso.

Em relação à instituição, elucida-se que UFJF foi fundada no ano de 1960 e possui sede no município de Juiz de Fora, localizado na zona da mata do estado de Minas Gerais. Atualmente a instituição possui dois *campi*, em Juiz de Fora e Governador Valadares, nos quais são ofertados 93 (noventa e três) cursos de graduação, presenciais e a distância para milhares de graduandos.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional vigente (PDI-2016-2020) e com o Art.5º do Estatuto da Universidade, a UFJF tem por missão sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida (UFJF- PDI, 2015-2019).

Portanto, o presente trabalho se justifica não somente pela sua possibilidade de contribuir para a realização da missão institucional, sobretudo no que tange à sistematização e socialização do saber para o exercício profissional, mas também por buscar contribuir para o aperfeiçoamento da política educacional da Universidade, por meio da aplicação de lentes de análises oriundas de teorias do desenvolvimento de carreiras que pertencem, precipuamente, ao campo de estudo da Gestão de Pessoas.

Neste contexto, buscando compreender as expectativas das novas gerações e também contribuir para o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela UFJF, o presente trabalho, que constitui um estudo de caso, busca responder a seguinte questão: como a UFJF pode aperfeiçoar suas ações institucionais relativas à orientação profissional e ao desenvolvimento dos graduandos?

Partindo da questão problema, objetiva-se levantar a percepção dos graduandos participantes da pesquisa sobre a orientação profissional e o desenvolvimento de carreiras propiciado pela Universidade durante o percurso formativo. Ademais, busca-se também, levantar a perspectiva de gestores representando as áreas de ensino, pesquisa, extensão e inovação da UFJF sobre as ações realizadas visando à orientação profissional dos graduandos.

Para além do diagnóstico, também se objetiva compreender a percepção dos alunos e dos gestores sobre a proposta de criação de programa ou setor que promova a orientação profissional e de carreiras dos alunos de graduação. Por fim, busca-se, ainda, conhecer a visão dos graduandos sobre carreira e seu alinhamento a teorias de cunho tradicionais ou mais modernas de forma a contribuir para a construção de eventual ação institucional.

Em que pese ser uma instituição do interior, o volume de alunos matriculados na graduação é significativo, mostrando-se necessário, portanto, o estabelecimento de parâmetros para a composição da amostra analisada no presente estudo de caso. Nesse esforço de delimitação, buscou-se contemplar a percepção de alunos matriculados em cursos pertencentes às diferentes áreas do conhecimento: exatas, saúde, humanas, sociais aplicadas e engenharia, com o fito de aproximar o contexto presente nesta pesquisa à realidade existente na instituição.

Partindo dessas premissas registra-se, em termos metodológicos, que a pesquisa foi realizada, por meio da aplicação de questionário, tendo uma amostra não probabilística composta por discentes matriculados nos cursos de graduação em Ciência da Computação e Sistemas de Informação, Geografia, Educação Física, Direito e Engenharia Civil, sendo possível o levantamento de informações de natureza eminentemente quantitativa.

Para além da ótica discente, buscou-se também compreender a perspectiva institucional, para tanto, foram realizadas entrevistas com gestores de órgãos institucionais estratégicos, os quais atuam diretamente no planejamento e desenvolvimento de programas e ações institucionais nas áreas de graduação, extensão, inovação e pesquisa, em relação a este instrumento foi possível a obtenção de informações de cunho qualitativo. Destarte, o presente estudo de caso, pode ser concebido como uma pesquisa de abordagem quali-quantitativa.

No plano teórico, sobleva-se que a temática carreira foi apresentada em uma perspectiva mais tradicional, a qual é marcada pela lógica de ascensão funcional, ganho financeiro e dependência dos indivíduos em relação a uma organização. Ademais, consta também deste trabalho, uma percepção mais vanguardista sobre o tema carreira, sobrelevando-se as teorias da carreira proteana e da carreira sem fronteiras, as quais se caracterizam pelo protagonismo do indivíduo, a auto realização e a transcendência dos limites organizacionais como elementos fundamentais para o desenvolvimento de carreira.

Por fim, quanto aos resultados, registra-se que o diagnóstico aponta para um possível *gap* institucional no tratamento da temática carreira e orientação profissional na amostra pesquisada. Ademais, a partir da triangulação entre os dados decorrentes de perguntas constantes do questionário e do roteiro de entrevista, verifica-se que há uma convergência na visão dos alunos e de gestores pesquisados quanto à importância de desenvolver um programa ou setor que promova a orientação

profissional e de carreiras dos alunos de graduação e ainda, caso esta seja a decisão administrativa da Universidade, a pesquisa aponta, ainda, que na construção de uma proposta deve-se considerar que a perspectiva de carreiras dos alunos encontra-se alinhada aos paradigmas mais vanguardistas sobre o tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o fito de realizar a investigação a que se propõe este estudo, registra-se que a pesquisa bibliográfica desenvolvida buscou compreender como a literatura tem abordado a temática carreira. Nesse sentido, segundo Costa (2006), o conceito de carreira tem sofrido fortes transformações ao longo do tempo, sobretudo a partir da Revolução Industrial tornando-se, portanto, um conceito complexo.

Abordando a origem etimológica, Martins (2001), esclarece que o verbete carreira possui origem no latim “*via carraria*”, podendo ser traduzida como estrada para carros. Santos (2001) pondera que o termo “carreiras” somente passou a ser utilizado para definir trajetória profissional a partir do século XIX. Em que pese o seu novo contexto, o autor também destaca que o termo não teve sua semântica originária esvaziada, uma vez que a trajetória profissional é tradicionalmente compreendida como uma estrada, na qual o indivíduo entra sabendo de antemão, o caminho a ser percorrido.

Dutra (2017) pondera que definir carreira não é uma tarefa fácil, pois se trata de um termo utilizado cotidianamente e que possui significados variados, dependendo do contexto. Na tentativa de estabelecer um conceito de carreiras, Hall (2002) apontou quatro significados distintos para o termo, entendendo-o como: avanço, profissão, sequência de trabalhos durante a vida e sequências de experiências inerentes à função ao longo da vida.

Em relação aos dois primeiros significados, o autor pondera que estão atrelados a uma visão mais popular de carreiras, assumindo, portanto, uma vertente mais tradicional da compreensão do termo. No que tange aos dois últimos, o autor esclarece que esses são mais representativos da perspectiva científica mais moderna sobre o assunto.

A carreira compreendida como avanço, segundo Hall (2002), constitui a vertente mais difundida na mente das pessoas e está atrelada ao movimento vertical entre cargos e posições assumidas pelo indivíduo em uma estrutura organizacional. Segundo o autor, parte-se da noção de que o movimento “para cima é bom, e para baixo é ruim”.

Na segunda vertente de cunho tradicional, o autor apresenta a carreira como profissão. De acordo com esta perspectiva, algumas ocupações são percebidas como carreiras, enquanto outras não. Nesse sentido, somente seriam consideradas carreiras aquelas ocupações que possuam um padrão

claro de progresso sistemático. Neste ponto o autor apresenta como exemplos de carreira: advogado, médico e professor. Por outro lado, carreiras que não conduzam a este avanço sistemático como secretária, atendente e operários não seriam consideradas carreiras.

Em uma perspectiva mais contemporânea sobre a temática, Hall (2002) compreende carreira como sendo a série histórica de posições ocupadas por um indivíduo ao longo da vida, independentemente do tipo de trabalho ou movimento verticalmente realizado; destarte, para esta corrente, “quem tem um histórico de trabalhos, possui uma carreira”.

Por fim, o autor compreende que carreira está relacionada à maneira como o indivíduo experimenta a sequência de trabalhos e atividades que constitui a sua série histórica de trabalho. Percebe-se que o autor sobrealça, nesta perspectiva, os comportamentos do indivíduo em relação ao seu trabalho e sua vida, dos quais podem aflorar mudanças, como, por exemplo, novas aspirações, atitudes e satisfações.

Alinhadas aos paradigmas mais modernos sobre o tema carreira, destacam-se nesta pesquisa duas lentes teóricas pelas quais se buscará analisar o fenômeno estudado, quais sejam: carreira proteana e carreira sem fronteiras.

2.1 CARREIRA PROTEANA

Conforme salientam Mósca, Cereja e Bastos (2014) o vocábulo “proteana” faz referência a um Deus da mitologia grega, Proteu, o qual tinha o dom da premonição e de se transformar de acordo com a sua vontade - polimorfismo.

Segundo Camargo (2016) o conceito de carreira proteana surge em respostas às novas demandas sociais e econômicas que emergiram a partir das transformações ocorridas ao longo das últimas décadas, sobretudo, em relação às mudanças ocorridas nas relações de trabalho e comerciais que se tornaram mais flexíveis e dinâmicas, demandando, portanto, um novo modelo de carreira que tivesse essas características.

Conforme esclarece Santos (2001), o conceito de carreira proteana é apresentado por Hall (1996), em contraponto ao modelo tradicional de carreira organizacional, e pode ser compreendido na perspectiva do autor como:

A carreira proteana não é o que acontece a uma pessoa em qualquer organização. As próprias escolhas pessoais de carreira e a busca por auto realização da pessoa proteana são os elementos integrativos e unificadores em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo. Em resumo, a carreira proteana é desenhada mais pelo indivíduo que pela organização, e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa.

A partir desse conceito, Mósca, Cereja e Bastos (2014) elucidam que a carreira proteana resulta na satisfação do indivíduo quando atinge seus objetivos traçados a partir da provação de seus talentos e valores. Nessa perspectiva, o autor pondera que o conceito de carreira proteana vai de encontro ao que preceitua o conceito tradicional de carreira, nos seguintes termos: “enquanto na carreira tradicional o indivíduo segue uma linha reta rumo ao topo, na carreira denominada proteana há múltiplos caminhos de realização profissional, dentro e fora da organização, de maneira, inclusive, multidisciplinar”.

Santos (2001) registra que como o objetivo do profissional proteano consiste no sucesso psicológico, a carreira proteana acaba assumindo um caráter singular para cada indivíduo, na medida em que o sucesso psicológico é baseado em critérios pessoais. Nesse sentido, o profissional proteano pode ser compreendido como aquele que “consegue ajustar às demandas do ambiente de carreiras, com flexibilidade e investimento em suas habilidades, qualificações e competências, mas sempre tendo consciência dos seus objetivos individuais”.

2.2 CARREIRA SEM FRONTEIRAS

Sullivan e Baruch (2009) registram que o termo carreiras sem fronteiras, popularizado por Arthur e Rousseau (1996) emerge como uma resposta ao tema “organização sem fronteiras” e possui como característica principal a superação da carreira organizacional tradicional, uma vez que existem arranjos envolvendo oportunidades que ultrapassam os limites de um único empregador.

Segundo Veloso (2009), em se tratando de carreiras sem fronteiras, os indivíduos passam a ser responsáveis por seus itinerários profissionais, o que ocorre com o cultivo de *networks* e com a busca constante de acesso ao conhecimento e recursos advindos outras pessoas. A partir desse protagonismo que o indivíduo passa a exercer em sua carreira, Camargo (2016) salienta a importância de sua percepção acerca das competências individuais necessárias para percorrer o caminho traçado.

Corroborando essa tese, Lacombe (2005), preconiza que a carreira sem fronteiras, exige do indivíduo a necessidade de refletir sobre o planejamento e desenvolvimento de competências. No que tange às competências, Arthur, Claman e Deffilipi (1995) preconizam que é possível compreendê-las a partir de três perspectivas, quais sejam: *knowing-how* (o conhecimento e habilidade), o *knowing-why* (as motivações, valores e interesses relacionados à cultura organizacional) e o *knowing-whom* (a rede de relacionamento).

No que tange ao *knowing-how*, Arthur, Claman e Deffilipi (1995) esclarecem que compreende tanto os conhecimentos e habilidades formais aprendidos em sala de aula, quanto às experiências obtidas por meio de auto estudo ou atividades experimentais, os quais contribuem para aumentar o leque de competências que o indivíduo pode ofertar para o mercado de trabalho.

O *knowing-why*, na perspectiva de Veloso (2009) se traduz na identificação, motivação e significado do trabalho para cada pessoa. Em complemento, Arthur, Claman e Deffilipi (1995, p.9) acrescentam que esta competência também contempla outras circunstâncias que não estão diretamente relacionadas com o trabalho, tais como: família, mais de uma carreira e adaptabilidade às condições de trabalho, portanto, dependendo das circunstâncias pode haver uma sinergia ou um desencontro entre os valores individuais e a cultura organizacional.

A última competência apontada por Arthur, Claman e Deffilipi (1995), consiste no *Knowing whom*, a qual está relacionada ao conjunto de relações interpessoais estabelecidas por uma pessoa e que são importantes para o trabalho. Para exemplificar a importância do *knowing whom* os autores sobrealçam a importância dos contatos realizados durante a faculdade, associações profissionais, familiares e amigos. Em síntese, Lacombe (2005) elucida que a competência *know-whom* refere-se à construção de uma rede de relacionamentos na vida profissional, bem como à troca de informação e conhecimento para o benefício mútuo das partes.

Uma vez apresentados aspectos teóricos e conceituais que orientam o presente trabalho, passe-se, por ora, à apresentação de aspectos metodológicos empregados no desenvolvimento da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, destaca-se que o presente trabalho pode ser concebido como um estudo de caso na perspectiva de Yin (2015), na medida em que constitui uma pesquisa empírica que busca investigar o fenômeno contemporâneo (o “caso”) em profundidade e em seu contexto de mundo real.

No que tange à orientação a ser adotada, o presente artigo possui um caráter quali-quantitativo. Em relação ao aspecto qualitativo, evidenciado neste estudo pelas entrevistas semiestruturadas realizadas com gestores da UFJF, Madeira et al (2011) preconizam que as informações são levantadas no contexto onde o fenômeno se desenvolve e a análise de dados também ocorre durante este processo de levantamento exigindo aprofundamento da interação entre pesquisador e pesquisado.

Na perspectiva quantitativa, destacada, por ora, pela aplicação de questionário, os autores ressaltam que tanto a quantificação, quanto o tratamento dos dados ocorrem por meio das técnicas específicas com o intuito de reduzir distorções que possam surgir de interpretações e informações. Seu caráter objetivo fica evidenciado, o que assegura resultados críticos com maior nível de segurança sob este ponto de vista.

Quanto ao universo e à amostra do questionário, elucida-se que o número de discentes matriculado em cursos da UFJF, segundo os dados oficiais constantes da Sinopse Estatística da Educação Superior – graduação, disponibilizados no portal do Instituto Nacional de Pesquisas

Educacionais Anísio Teixeira (INEP) do ano de 2018 aponta para um universo de mais de 18.800 (dezoito mil e oitocentos) matrículas.

Diante da dimensão deste universo e seguindo os ensinamentos de Marconi e Lakatos (2017), que preconizam que quando se deseja colher informações sobre um grupo grande ou numeroso, verifica-se a necessidade de investigar apenas uma parte dessa população. Nesse sentido, na estratégia utilizada na definição da amostra dos respondentes dos questionários, buscou-se levantar a percepção de alunos matriculados em cursos de graduação pertencentes a áreas do conhecimento distintas, de forma a apurar uma opinião composta por visões heterogêneas e representativas da realidade institucional.

Na definição da área do conhecimento, elucida-se que foi utilizada a classificação de áreas do conhecimento proposta pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) constante da tabela disponibilizada na página eletrônica da Coordenação. A partir dessa definição, elucida-se, que os cursos representativos de cada área do conhecimento foram escolhidos aleatoriamente, por um critério de acessibilidade e conveniência conforme consta da Tabela 1.

Tabela 1. Divisão dos cursos pesquisados por área de conhecimento CAPES.

Área do Conhecimento – CAPES	Ciências Exatas	Ciências da Saúde	Ciências Sociais Aplicadas	Ciências Humanas	Engenharias
Curso (s) de Graduação da UFJF pesquisados	Ciência da Computação e Sistemas de Informação	Educação Física	Direito	Geografia	Engenharia Civil

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir da natureza do presente estudo, que busca analisar o fenômeno no âmbito da UFJF, verificou-se a necessidade de se levar em consideração as peculiaridades inerentes à realidade dos cursos, ora representantes das diferentes áreas do conhecimento, tais como: retenção de alunos, estruturas curriculares mais flexíveis ou mais rígidas e índice de evasão.

Nesse sentido, definiu-se que apenas aqueles alunos que estivessem matriculados em períodos que ultrapassam a metade do prazo programado para a conclusão do curso de forma regular, deveriam compor a amostra, uma vez que esses tiveram um período razoável para conhecer a realidade institucional vigente e ainda vivenciam a realidade existente em cada um dos cursos.

Quanto ao instrumento de pesquisa, insta salientar que foi utilizado questionário, construído pelo autor, do tipo fechado contemplando perguntas de múltipla escolha com resposta única, escolha múltipla com respostas múltiplas e escala *likert*.

No que concerne à entrevista, registra-se que o instrumento semiestruturado foi aplicado a gestores que atuam no âmbito da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-Reitoria de Pós-

Graduação e Pesquisa (PROPP), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) e Diretoria de Inovação da UFJF.

Nesse sentido, atendendo aos parâmetros fixados, e em cumprimento aos compromissos éticos e condições firmadas com os participantes, por meio do termo de consentimento: os entrevistados foram identificados pelos códigos E1, E2, E3 ou E4, distribuídos conforme consta da Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição dos entrevistados.

Sujeitos da Pesquisa	Número do entrevistado
Representante da Pró-Reitoria de Extensão	E1
Representante da Pró-Reitoria de Graduação	E2
Representante da Diretoria de Inovação	E3
Representante da Pró-Reitoria de Pós-Graduação	E4

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Por fim, considerando as limitações quanto à natureza e extensão, pondera-se que o presente trabalho constitui recorte de uma pesquisa mais ampla que teve por escopo compreender outros aspectos relacionados ao desenvolvimento de carreiras e formação profissional dos graduandos da UFJF. Registra-se também, que serão apresentados aqui o resultado de 9 (nove) das 20 (vinte) perguntas constantes do questionário. Ademais, quanto às entrevistas, registra-se que apenas 2 (duas) das 8 (oito) indagações constantes da estrutura inaugural do roteiro serão abordadas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Preliminarmente à abordagem dos resultados obtidos na aplicação do questionário, mostra-se pertinente a apresentação do perfil da amostra que é composta por 104 (cento e quatro) graduandos, oriundos de cursos de diversas áreas de conhecimento e conforme distribuição constante da Tabela 3.

Tabela 3. Distribuição da amostra por área do conhecimento e curso.

	Área do Conhecimento				
	Ciências Exatas	Ciências da Saúde	Ciências Sociais Aplicadas	Ciências Humanas	Engenharias
Curso (s) de Graduação	Ciência da Computação e Sistemas de Informação	Educação Física	Direito	Geografia	Engenharia Civil

Nº de Participantes por curso	15	23	26	20	20
Percentual	14,43%	22,11%	25%	19,23%	19,23%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Em relação à distribuição da amostra por sexo, apura-se que 39,4% são do sexo feminino e 60,6% são do sexo masculino, distribuídos proporcionalmente entre os cursos, conforme registrado na Tabela 4.

Tabela 4. Distribuição percentual da amostra por curso e sexo.

Cursos de Graduação	Ciência da Computação e Sistemas de Informação	Educação Física	Direito	Geografia	Engenharia Civil
Feminino	3,85%	5,77%	8,65%	10,58%	10,58%
Masculino	10,58%	16,35%	16,35%	8,65%	8,65%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Em relação ao turno matriculado, apura-se que 31,73% dos participantes estudam no período diurno, 34,61% no período noturno e 33,65% em período integral, conforme consta da Tabela 5.

Tabela 5. Distribuição percentual da amostra por turno e curso.

	Ciência da Computação e Sistemas de Informação	Educação Física	Direito	Geografia	Engenharia Civil
Diurno	-	11,54%	5,77%	11,54	2,88%
Noturno	14,42%		19,23%	0,96%	
Integral		10,58%		6,73%	16,34%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

No que tange à faixa etária a amostra é composta majoritariamente por estudantes mais jovens, que possuem de 20 a 25 anos, na forma estabelecida na Tabela 6.

Tabela 6. Distribuição da amostra por faixa etária.

Faixa Etária	Quantitativo	Percentual
De 20 a 25 anos	88	84,61%
De 26 a 30 anos	11	10,58%

De 31 a 35 anos	3	2,88%
De 36 a 40 anos	2	1,93%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Por fim, no que diz respeito à composição da amostra, salienta-se que todos os pesquisados estão matriculados a partir do quinto período, sendo que mais de 74% encontram-se matriculados a partir do oitavo período do curso conforme Tabela 7.

Tabela 7. Distribuição da amostra por período do curso matriculado.

Período	Quantitativo	Percentual
Do 5º ao 7º	27	25,95%
Do 8º ao 10º	61	58,65%
Do 11º ao 13º	15	14,43%
Do 14º ao 15º	1	0,97%

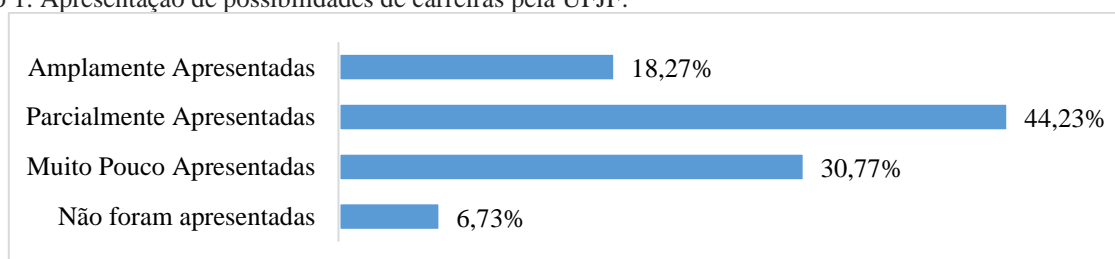
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Em síntese, de acordo com as características apresentadas, a amostra revela-se heterogênea, com participantes de diferentes áreas do conhecimento, oriundos de cursos distintos e que possuem representantes de ambos os sexos e faixa etária variável.

Além disso, destaca-se que a maioria se encontra matriculada em períodos mais avançados do curso e todas as matrículas dos pesquisados ultrapassam a metade do número de períodos previstos para a integralização da graduação, o que aponta para uma amostra que já possui período considerável de vivência acadêmica e amadurecimento na UFJF. Uma vez perfilada a amostra, avança-se à apresentação dos resultados obtidos na pesquisa.

Inicialmente, buscou-se, por meio do questionário, realizar um diagnóstico sobre a percepção dos participantes quanto à maneira como a Universidade tem trabalhado a temática carreira e orientação profissional no nível da graduação. Nesse sentido, foi perguntado aos discentes pesquisados se a UFJF tem propiciado conhecimento acerca das possibilidades de carreiras acessíveis aos profissionais que se formam no respectivo curso. Em relação a este questionamento, os resultados encontram-se descritos no Gráfico 1.

Gráfico 1. Apresentação de possibilidades de carreiras pela UFJF.



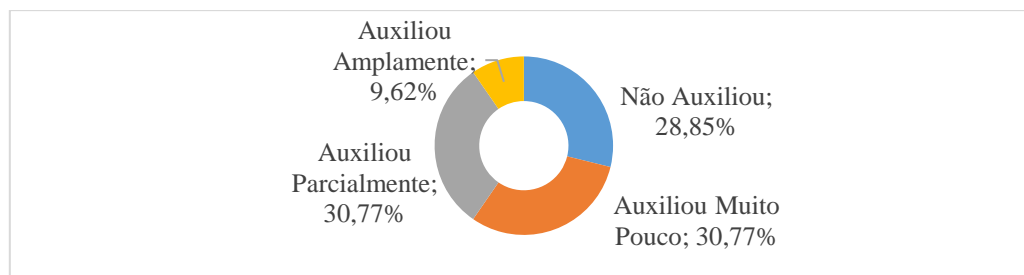
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir da análise dos resultados apurados na amostra, verifica-se uma atuação expressiva da instituição, na medida em que mais de 62% dos participantes responderam que as possibilidades de carreiras foram amplamente ou parcialmente apresentadas. No entanto, em que pese ter uma manifestação predominantemente positiva, o diagnóstico também sinaliza que, para mais 37% dos participantes, ainda existe uma lacuna na oferta de ação efetiva por parte da instituição na apresentação das possibilidades de carreira.

Portanto, no uso de sua autonomia administrativa e visando a realização da missão da UFJF prevista no Art.5º do seu estatuto e que perpassa pela preparação para o exercício profissional, registra-se que a inserção da temática inerente às perspectivas de carreira dos alunos de graduação na agenda da gestão acadêmica da Universidade, bem como o estabelecimento de interlocuções com os órgãos colegiados de formulação e acompanhamento da política de ensino podem contribuir não apenas para excelência formação profissional dos alunos, mas também para despertar o interesse do discente em planejar seus caminhos formativos na instituição, de forma prévia, tempestiva e adequada às suas aspirações futuras.

Além da apresentação das possibilidades de carreiras, destaca-se que ao longo deste trabalho também buscou analisar como a UFJF tem auxiliado os alunos de graduação a identificar um perfil profissional adequado às respectivas aspirações individuais. Por meio deste questionamento foi possível apurar os resultados constantes do Gráfico 2.

Gráfico 2. Orientação profissional quanto ao perfil almejado.



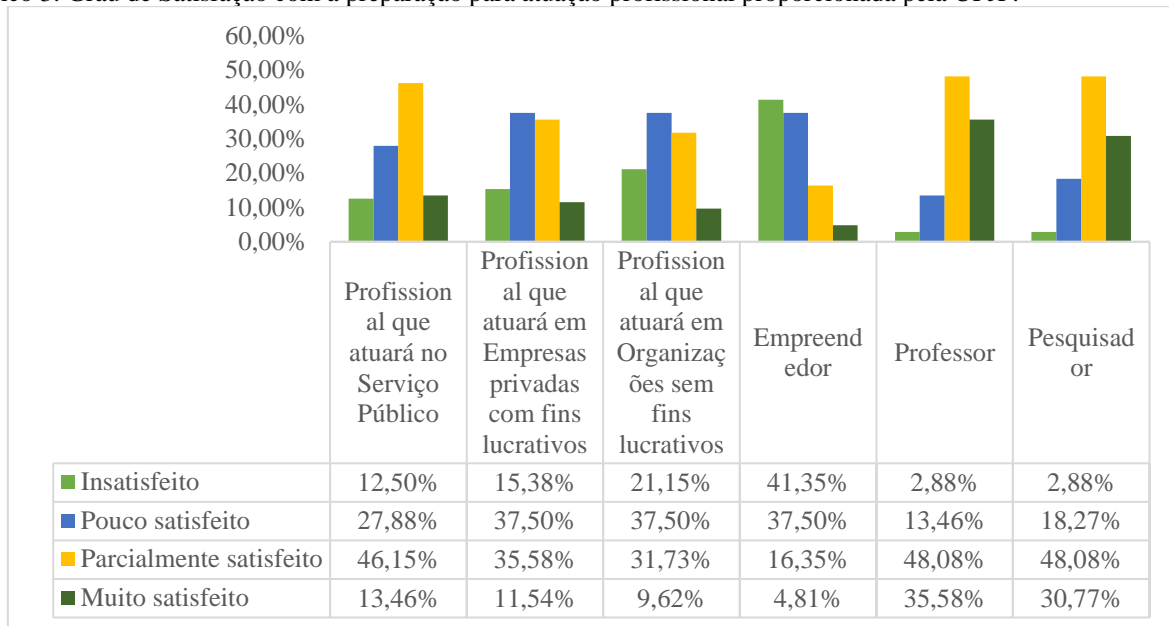
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Partindo da análise gráfica, tem-se, diferentemente do primeiro questionamento, que a percepção dos alunos denota a existência de uma atuação cuja efetividade não é percebida por quase 60% dos pesquisados, os quais responderam que a Universidade os auxiliou muito pouco ou ainda, que não os auxiliou na identificação de algum perfil profissional adequado às suas aspirações profissionais.

Derivando do questionamento anterior e com o objetivo de apresentar um detalhamento melhor sobre a percepção dos alunos quanto aos perfis profissionais, elucida-se que foi questionado

aos discentes o nível de satisfação quanto à preparação proporcionada pela UFJF para que esses possam, depois de formados, desenvolver suas atividades de acordo com os seguintes perfis: profissional que atuará no serviço público, profissional que atuará em empresa privada com fins lucrativos, profissional que atuará em organização privada sem fins lucrativos, empreendedor, professor e pesquisador. Para cada uma das categorias, o participante assinalou o grau de satisfação, cujo resultado consta do Gráfico 3.

Gráfico 3. Grau de Satisfação com a preparação para atuação profissional proporcionada pela UFJF.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir dos resultados, apura-se que de forma geral, o maior nível de insatisfação encontra-se em relação à preparação dos alunos para desenvolverem suas atividades como empreendedores, uma vez que mais de 78% dos participantes assinalaram que estão insatisfeitos ou pouco satisfeitos com a preparação proporcionada pela UFJF para atuarem neste perfil.

Quanto à preparação para a atuação profissional em empresas privadas com fins lucrativos e em organizações sem fins lucrativos, registra-se que a maioria dos participantes também manifestou que estão insatisfeitos ou pouco satisfeitos com a preparação proporcionada pela Universidade, uma vez que em ambos os casos mais de 58% assinalaram essas alternativas. No que concerne à preparação para atuação no serviço público, registra-se que a mais de 59% manifestou satisfação, total ou parcial, com a preparação fornecida pela Universidade.

No que tangencia a preparação para desenvolver atividades como professor ou pesquisador apura-se que a maioria dos graduandos manifestou satisfação parcial atingindo, em ambos os casos, a opinião de 48,08% dos participantes. Neste ponto, é importante salientar que essas opções foram as que registraram os maiores níveis de satisfação, posto que 30,77% dos alunos responderam que estão

muito satisfeitos com a preparação proporcionada pela UFJF para atuarem como pesquisadores e 35,58% manifestaram muita satisfação com a formação proporcionada para atuarem como professores.

A partir deste diagnóstico apurado na aplicação do questionário aos discentes, e buscando compreender também o ponto de vista de gestores, registra-se na realização das entrevistas também foi questionado se o órgão que o entrevistado representava possuía alguma iniciativa ou programa que tivesse o objetivo de apresentar e auxiliar o aluno de graduação a encontrar algum perfil profissional que adequasse às aspirações individuais ou alguma carreira almejada. Em relação a este questionamento foram levantadas as percepções constantes da Tabela 8.

Tabela 8. Percepção dos gestores quanto à orientação profissional aos alunos de graduação.

Entrevistado	Percepção
E1	Não. A extensão não tem um programa para estimular os estudantes. O que fazemos é apresentar ao estudante, no momento de recepção dos calouros, que existe a possibilidades de eles buscarem as ações de extensão. [...]
E2	[...] Em relação a um aluno já matriculado na graduação, eu acho que é uma iniciativa mais das coordenações de curso, no âmbito das unidades acadêmicas com o apoio das Direções, o que pode haver é o apoio das Pró-Reitorias.
E3	A princípio, o papel da Diretoria de Inovação não é criar mecanismos de indução para escolha de carreiras, pois o despertar para isso é muito individual. E como o mercado de trabalho está em profunda transformação, várias carreiras convencionais estão perdendo sentido com a mudança tecnológica permanente que estamos vivendo e as possibilidades de ação inventiva e empreendedora estão aparecendo em todas as áreas. Então, o nosso objetivo é despertar a atenção dos alunos no sentido de que, qualquer que seja a sua formação ou vocação, a atividade empreendedora é um caminho para ele se colocar no mercado.
E4	Não temos. O nosso foco de atuação não é o aluno de graduação, mas sim o professor. Acredito se nós trabalhássemos com os alunos, pela própria compartimentalização da gestão universitária em cursos, departamentos e setores, pode ser que entraríamos na pasta de competência da graduação ou das coordenações de curso.

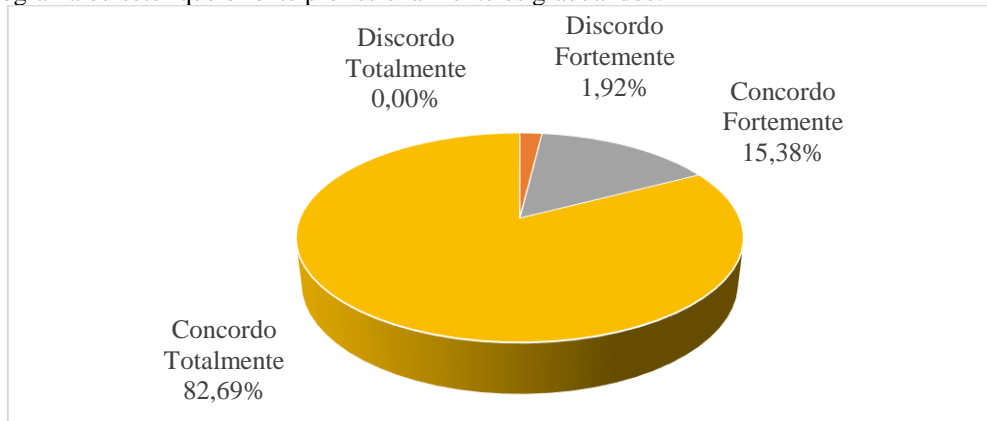
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir das manifestações dos alunos e dos gestores quanto à orientação profissional e de carreiras, infere-se que a falta de uma ação institucional efetiva e coordenada pelos órgãos pesquisados pode estar contribuindo para a percepção dos alunos, nesse sentido o aprofundamento do estudo e a realização de discussões colegiadas sobre a temática podem ser fundamentais para o aperfeiçoamento da política educacional da UFJF.

Na construção do questionário também foram inseridos itens visando a compreender melhor as necessidades dos discentes pesquisados. Nesse sentido, registra-se que os alunos também manifestaram acerca do grau de concordância ou discordância em relação à seguinte afirmativa: “Acho importante a criação de um programa ou setor da UFJF que atue orientando profissionalmente

o aluno de graduação desde os primeiros períodos do curso”, cujos resultados encontram-se descritos Gráfico 4.

Gráfico 4. Programa ou setor que oriente profissionalmente os graduandos.

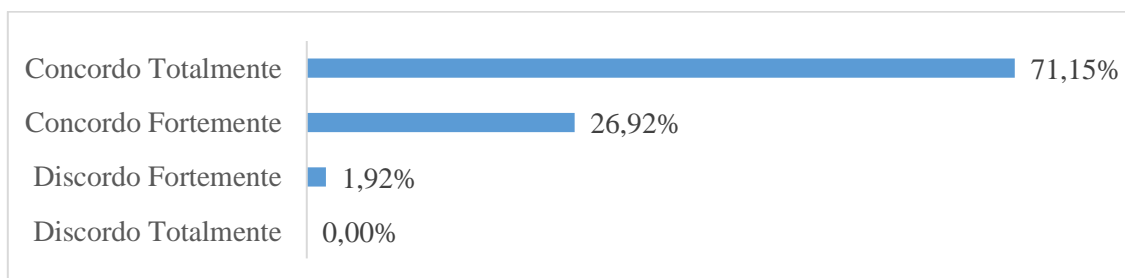


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Em relação ao questionamento, registra-se que 82,69% dos participantes concordaram totalmente com a afirmativa e 15,38% concordaram fortemente com a criação de um programa ou setor na UFJF que oriente profissionalmente os alunos de graduação desde os primeiros períodos. Essa questão pode ser compreendida, na amostra pesquisada, como a sinalização de um cenário propício para o diálogo dos segmentos administrativos e acadêmicos na busca do desenvolvimento de iniciativa dessa natureza, na medida em que tal demanda possui legitimidade de mais de 98% dos alunos participantes.

Na pesquisa também foi abordada a percepção dos graduandos quanto à importância de criação de um programa ou setor no âmbito da UFJF que pudesse promover ações relacionadas ao desenvolvimento de carreiras dos alunos. Nesse sentido os discentes manifestaram quanto à seguinte afirmativa: “Acho importante para a escolha/desenvolvimento da carreira do aluno de graduação a criação de um programa ou setor da UFJF que promova a constante apresentação de oportunidade, competências, desafios e tendências de carreiras”, os resultados deste questionamento estão descritos no Gráfico 5.

Gráfico 5. Apresentação de oportunidades, desafios e tendências de carreiras.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir da análise dos dados registrados no Gráfico 6, apura-se que mais de 98% dos participantes manifestaram a importância de a UFJF instituir um programa ou setor que promova a apresentação de oportunidades, competências desafios e tendências de carreiras. Por outro lado, elucida-se que apenas 1,92% dos participantes manifestaram que discordam fortemente da afirmativa e nenhum participante manifestou pela discordância total.

Em relação à construção de uma proposta que tenha o objetivo de promover a orientação profissional e desenvolvimento de carreiras dos alunos de graduação, elucida-se que também constou do roteiro de entrevista aplicado aos gestores questionamento envolvendo a temática, nos seguintes termos: qual a percepção do órgão institucional que representa acerca da criação de um programa ou um setor institucional que atuasse orientando profissionalmente os alunos? Em relação a este questionamento os representantes de cada um dos setores manifestaram de acordo com o que consta da Tabela 9.

Tabela 9. Percepção dos gestores quanto à criação de programa ou setor que promova a orientação profissional e de carreiras dos alunos de graduação.

Entrevistado	Percepção
E1	Seria ótimo. Se tivesse um espaço na universidade que mostrasse para os alunos as possibilidades existentes no mercado de trabalho. Interessante..., e a extensão também poderia participar em parceria com outras Pró-Reitorias.
E2	Importante com certeza, mas eu não sei se uma Pró-Reitoria daria conta das especificidades de todos os cursos e todas as áreas que temos na Universidade.
E3	[...] é uma ideia interessante, pois seria um programa que poderia integrar vários programas da universidade. Que integre a Diretoria de Inovação à Pró-Reitoria de Graduação, que tem que estar, naturalmente, nucleando essa ação. Acho também que deve ser algo multidisciplinar. É uma ideia que eu apoiaria, mas nós temos que tentar compreender direito para não constituir apenas mais um corpo burocrático. Deve ser algo que tenham ações efetivas na tentativa de compreender os horizontes dos alunos e busque estimular o estudante a conhecer o seu potencial, mas de forma que não seja apenas o desenho de um mapa.
E4	[...] nós não possuímos um sistema de acompanhamento desses alunos, por isso estamos trabalhando na construção de um relatório eletrônico que visa mapear o perfil do aluno egresso do programa de iniciação científica, visando levantar qual o caminho que esse aluno seguiu, quais foram os resultados de sua pesquisa [...] a partir desse levantamento serão produzidos relatórios e gráficos para que a gente possa aferir que tipo de resultado o programa tem produzido a partir de dados quantitativos.

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir da manifestação dos entrevistados, verifica-se a inexistência de um programa dessa natureza, bem como a convergência entre a percepção dos gestores e a visão manifestada pelos alunos no questionário, corroborando a importância do desenvolvimento de um programa ou setor que busque a orientação profissional e o desenvolvimento de carreira dos discentes durante a graduação.

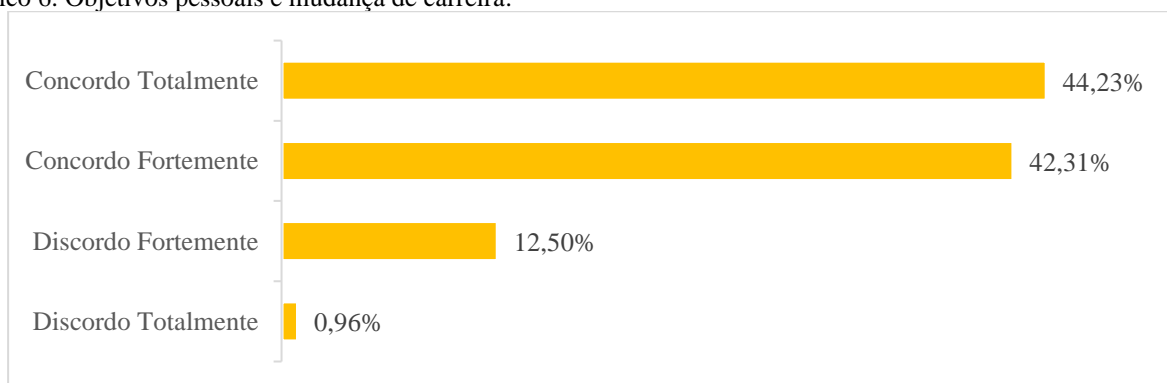
Apurou-se ainda, a preocupação por parte dos entrevistados quanto à necessidade de se pensar em uma proposta que seja compatível com a estrutura organizacional para que não sobrecarregue apenas uma Pró-Reitoria, nesse sentido foi sugerida a realização de parceria entre os setores envolvidos. Além disso, também foi ponderada a importância desta iniciativa não funcionar apenas como mais um setor burocrático no âmbito da Universidade, que não seja dinâmico e flexível. Apurou-se também a importância de se desenvolver um mecanismo que viabilize o acompanhamento do aluno permitindo a instituição estabelecer métricas da efetividade de suas ações e o acompanhamento dos egressos.

A partir do levantamento da visão de alunos e de gestores quanto à relevância de se desenvolver um programa ou setor institucional que promova a orientação profissional de carreira dos discentes, também se mostrou relevante conhecer se a compreensão dos alunos sobre carreiras, de modo que as discussões e até mesmo um eventual planejamento de ação institucional estejam orientados pelos pressupostos da temática que efetivamente representem a ótica dos alunos.

Nesse sentido, com base no referencial teórico desenvolvido neste trabalho, foram construídas e inseridas no questionário afirmativas por meios das quais se buscou inferir em que medida as respostas apresentadas pelos alunos se amoldam aos preceitos mais tradicionais ou mais vanguardistas sobre carreiras.

Nesse contexto, os participantes manifestaram o grau de concordância ou discordância em relação à seguinte afirmativa: “ao longo da minha vida profissional mudaria de carreira para atender os meus objetivos pessoais”. Os resultados apurados encontram-se descritos no Gráfico 6.

Gráfico 6. Objetivos pessoais e mudança de carreira.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

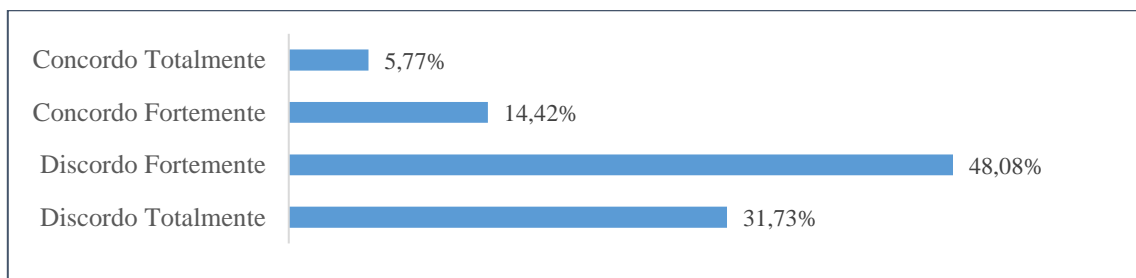
A partir dos dados levantados, verifica-se que o nível de concordância com essa afirmativa ultrapassa 86,5% da opinião dos alunos pesquisados, em contrapartida, o grau de discordância fica em torno de 13,5%. Logo, pelo menos nesta amostra levantada, apura-se que há um alinhamento entre aspectos característicos fundamentais da teoria da carreira proteana e a percepção dos alunos

pesquisados na UFJF, tal resultado aponta, portanto, para o predomínio de uma visão menos tradicionalista quando à noção de carreira.

Neste ponto, salienta-se também, que no âmbito da teoria da Carreira sem fronteiras trabalhada por Arthur *et al*, existe uma competência estruturante que, em grande medida, dialoga com a noção conceitual do profissional proteano, trata-se da competência *Knowing why*, que representa, segundo Lacombe (2005), a compreensão da importância da carreira não apenas para a organização para a qual desenvolve suas atividades, mas também o sentido que aquele trabalho possui para os planos e aspirações pessoais e profissionais de cada indivíduo.

Com o objetivo de investigar a percepção dos alunos acerca da competência *Knowing why*, foram inseridos no questionário duas afirmativas, em relação às quais os participantes também manifestaram o grau de concordância ou discordância. Na primeira, foi apresentada aos discentes a seguinte afirmativa: “O meu ideal de carreira é aquele que me permita progredir funcionalmente e financeiramente dentro de uma organização, independentemente da minha realização pessoal e do estabelecimento de novos desafios”, cujos resultados podem ser visualizados no Gráfico 7.

Gráfico 7. Progressão financeira e auto realização na carreira.



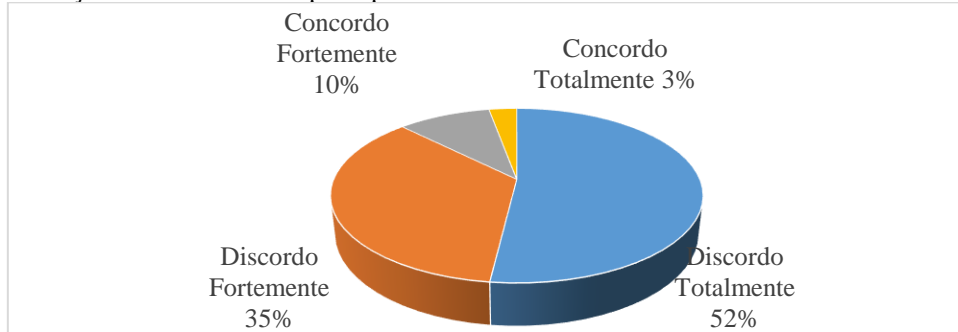
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir dos resultados levantados, verifica-se que, cerca de 20% dos alunos participantes concordaram totalmente ou fortemente que ideal de carreira é aquele que permita a progressão funcional e financeira dentro de uma organização, independentemente de auto realização e do estabelecimento de novos desafios. Por outro lado, quase 80% discordaram totalmente ou fortemente dessa afirmativa. Verifica-se, portanto, pelo menos no âmbito desta amostra, o predomínio de uma visão inclinada às teorias mais modernas de carreira cujos preceitos ultrapassam os limites do ganho financeiro e albergam também a imprescindibilidade da realização pessoal.

Além da auto realização e dos desafios, buscou-se também, verificar, quanto à competência *Knowing why*, qual a visão dos alunos, quando confrontados os valores e princípios individuais e a remuneração propiciada por uma carreira. Destarte, os pesquisados manifestaram concordância ou discordância em relação à seguinte afirmativa: “Dependendo da remuneração, desenvolveria pelo

resto da minha vida uma carreira que fosse contrária aos meus valores e princípios”, cujos resultados constam do Gráfico 8.

Gráfico 8. Remuneração em detrimento de princípios e valores.

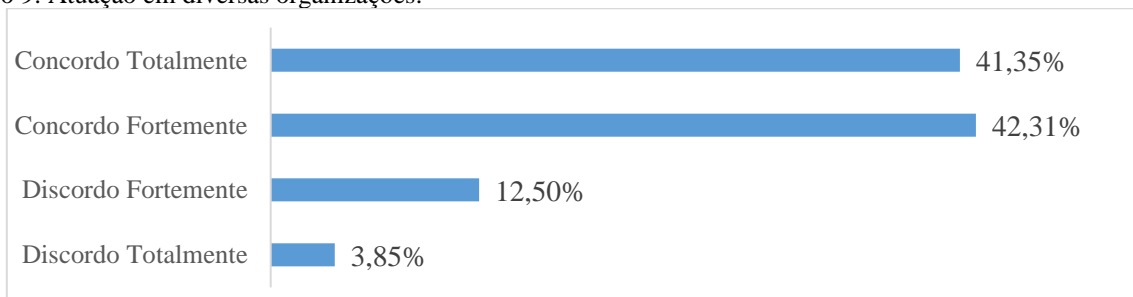


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir deste questionamento, apura-se que 87% dos alunos manifestaram que discordam totalmente ou fortemente da afirmativa e 13% registraram que concordam totalmente ou fortemente. Sendo assim, verifica-se uma forte tendência, pelo menos no longo prazo, de alinhamento com os valores e princípios individuais, ainda que confrontado com o aspecto financeiro. Em outros termos, infere-se deste questionamento uma manifestação que contempla, em grande medida, um conceito mais moderno de carreira.

Em relação à competência *knowing whom*, segundo a qual uma atuação profissional com diversas organizações permite ao indivíduo ampliar suas redes de relacionamentos e de informações externas; buscou-se levantar a visão dos alunos acerca de um profissional dinâmico e que tenha capacidade estabelecer relações com diversas organizações. Para tanto os pesquisados manifestaram acerca da seguinte afirmativa “gostaria de desenvolver uma carreira que permitisse atuar com diferentes organizações”, apurou-se os resultados constantes do Gráfico 9.

Gráfico 9. Atuação em diversas organizações.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir dos resultados constantes do Gráfico 9, verifica-se que mais 80% dos participantes concordaram totalmente ou fortemente que gostariam de desenvolver suas carreiras atuando com

diferentes organizações, ao passo que 16,3% manifestaram discordância forte ou total em relação a essa afirmativa. Logo, considerando os percentuais de concordância, pode-se inferir que na amostra analisada, a maioria dos graduandos da UFJF possui uma inclinação para uma perspectiva de carreira sem fronteiras, sobretudo quanto à competência *knowing whom* que pressupõe, segundo Lacombe (2005), a necessidade do estabelecimento de redes de relacionamentos interpessoais na vida profissional.

A partir dos resultados levantados, é possível inferir, ainda, que os alunos possuem uma tendência de futuros profissionais proteanos, na medida em que o interesse por atuar com diferentes organizações também pode ser visto como uma predisposição que os discentes já apresentam quanto à necessidade de autonomia e auto direcionamento e, conseqüentemente, maiores possibilidades de redirecionamento na sua vida profissional de acordo com os seus objetivos de carreira e vida.

Logo, o que se constata nesta etapa da pesquisa é que a teoria da carreira sem fronteiras e suas competências, bem como a teoria da carreira proteana possui elevados índices de correlação com a perspectiva de carreira dos alunos pesquisados. Portanto, caso a UFJF planeje alguma ação buscando aperfeiçoar sua política educacional nesta vertente, o estudo e a incorporação de institutos decorrentes dessas teorias podem ser fundamentais para o êxito do projeto.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo de caso teve por objetivo investigar como a UFJF tem trabalhado a orientação profissional e o desenvolvimento de carreira na percepção dos alunos dos cursos de graduação em Ciência da Computação e Sistemas de Informação, Geografia, Educação Física, Direito e Engenharia Civil e dos gestores de graduação, pesquisa, extensão e inovação.

Realizando uma síntese dos resultados, é possível concluir que, na visão dos alunos, a UFJF promoveu uma apresentação parcial das possibilidades de carreiras. Ademais, quanto à orientação profissional, predomina a percepção da necessidade de aperfeiçoamento das ações institucionais quanto ao auxílio dos discentes na busca por um perfil profissional que se adeque aos anseios individuais.

Neste trabalho também foi possível constatar a satisfação dos alunos pesquisados com a preparação propiciada pela Universidade para que desenvolvam suas carreiras como professores ou pesquisadores, ao passo que, para se tornarem empreendedores, a visão majoritária é de pouca satisfação ou até mesmo, a insatisfação.

Visando compreender as necessidades dos discentes, também foi constatada a importância de a Universidade desenvolver um programa ou setor que atue orientando profissionalmente os graduandos e que também promova a apresentação das oportunidades, desafios e tendências de

carreiras na Instituição. Em relação a este ponto, registra-se que os gestores institucionais pesquisados também manifestaram favoráveis quanto à atuação institucional nesse sentido.

No que tange à visão dos alunos pesquisados acerca do termo carreira, apurou-se elevado grau de alinhamento da perspectiva de carreira dos graduandos às características das teorias mais contemporâneas, sobretudo com aquelas preconizadas pela teoria da carreira proteana e carreira sem fronteiras, posto que houve predominância de que a realização pessoal, a atuação com organizações diversas, os valores individuais e o estabelecimento de novos desafios constituem fatores importantes no desenvolvimento de uma carreira.

Logo, respondendo à questão de pesquisa, a UFJF pode aperfeiçoar suas ações institucionais relativas à orientação profissional e ao desenvolvimento dos graduandos por meio de uma ação institucional que atue, desde os primeiros períodos do curso, promovendo a orientação e apresentação das oportunidades, desafios e tendências profissionais e de carreiras.

Em relação a essa possível atuação institucional, registra-se que a adoção de uma perspectiva de carreira alinhada aos preceitos teóricos mais modernos, sobretudo os decorrentes da teoria da carreira proteana e carreira sem fronteiras pode gozar de maior nível de legitimidade e aceitabilidade dos discentes.

Na oportunidade, registra-se ainda, que este trabalho no âmbito da Universidade possui natureza exploratória, visto que não se identificou estudos substanciais sobre esta temática na instituição. À luz deste caráter inaugural, o presente estudo contempla algumas limitações que merecem ser pesquisadas para uma compreensão mais completa e profunda sobre o fenômeno.

Nesse sentido, a realização de pesquisa com alunos de outros cursos de graduação, o levantamento da percepção dos coordenadores de curso e, ainda, o levantamento de informações de atores do *campus* de Governador Valadares constituem limitações deste trabalho e que podem ser objeto de estudos vindouros.

REFERÊNCIAS

ARTHUR, M., CLAMAN, P.H., e DEFILLIPPI, R. Intelligent enterprise, intelligent careers. **Academy of management executive**, v.9, n.4, 7-20 1995.

BRASIL. CAPES. **Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação**. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/tabela-de-areas-do-conhecimento-avaliacao> Acesso em: 10 set. de 2019.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm Acesso em 15 set. de 2019.

CAMARGO, I. S. **Gestão de carreira no início da carreira profissional: um estudo sobre atitude de carreira de jovens discentes da graduação FEA/USP. (Dissertação).** USP, São Paulo: 2016.

COSTA, I. de S. da, BALASSIANO, M. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006.

DUTRA, J. S. **Gestão de Carreiras - A Pessoa, a Organização e as Oportunidades,** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HALL, D. T., & Mirvis, P. H. The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. **Journal of Vocational Behavior**, 47(3), 269-289. 1995.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations.** London: Sage Publications Series, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2018.** Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <http://www.censosuperior.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior> Acesso em: 15 set. de 2019

LACOMBE, B.M.B. O modelo da carreira sem fronteiras no contexto organizacional: pesquisando a carreira do professor universitário no brasil. **Relatório de Pesquisa** Nº 08, 56 p. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas. 2005.

MADEIRA, A. B. et al. **Análise proposicional quantitativa aplicada à pesquisa em administração.** Rev. adm. empres., São Paulo , v. 51, n. 4, p. 396-410, Aug. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902011000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 set. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902011000400007>.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa,** 8.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual e resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MÓSCA, H. M. B., CEREJA, J. R., BASTOS, S. A. P. **Gestão de Pessoas nas organizações contemporâneas**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

PARRY, E.; URWIN, P. *Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence*. **International Journal of Management Reviews**, Vol. 13, 79–96, 2011.

PRENSKY, M. Digital natives, digital immigrants, **On the Horizon**, v. 9, n. 5 p.1-6, 2001.

SANTOS, H.T.M. **Gestão de carreiras na sociedade do conhecimento: uma análise de suas características no brasil. (Dissertação)**, FGV, Rio de Janeiro, 2001

SULLIVAN, S. E.; BARUCH Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, v. 35, 2009.

UFJF. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2015-2019)**. Disponível em: http://www.ufjf.br/ufjf/files/2016/01/pdi_2016-2020_ufjftexto_aprovado.pdf Acesso em: 15 set. de 2019.

_____. **Graduação**. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ufjf/ensino/graduacao/> Acesso em: 15 set. de 2019

_____. **Portaria 1.105**, de 28 de setembro de 1998. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ufjf/files/2015/10/estatuto.pdf> Acesso em: 15 set. de 2019.

VELOSO, E. F. R. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública. (Tese)**. USP, São Paulo: 2009.

_____. Dutra, J.S. **Processo de Transição de Carreira**. In Organizações e carreiras sem fronteiras. In COSTA, Isabel de Sá da, BALASSIANO, Moisés. Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**, 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.