

Proposta de Orientação Profissional para a Universidade Federal de São Carlos campus Sorocaba.

FERNANDO DE LIMA FERREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)
fernandolima_38@hotmail.com

NEILA CONCEIÇÃO CUNHA NARDY

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)
neila@ufscar.br

Introdução

O que muitos jovens não consideram, é que a construção real de uma carreira acontece gradualmente, e que muitas vezes termina de maneira totalmente diferente de como começou. Sabendo disso, a consciência sobre si próprio e sobre o mercado de trabalho, tornam-se conhecimentos até mais válidos do que experiência concentrada a uma só área. Esses conhecimentos holísticos, por sua vez, não necessitam ser adquiridos sozinho, uma vez que novas profissões e carreiras aparecem de maneira massiva com o passar dos anos, e podem contar com o auxílio de especialistas em orientação profissional.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Com base neste cenário, o presente artigo propõe-se a responder a seguinte questão: Qual formato de programa de direcionamento de carreira se adequaria à realidade da Universidade Federal de São Carlos campus Sorocaba?

Visando responder à questão de pesquisa, o objetivo principal é analisar o processo de direcionamento de carreira em três instituições no estado de São Paulo. Para complementar o objetivo principal, foram definidos como objetivos específicos identificar a existência e apontar falhas no processo de orientação de carreira oferecido pela UFSCar Sorocaba para seus alunos.

Fundamentação Teórica

Para Silva (2010), além de auxiliar o indivíduo a enxergar suas habilidades e otimizar suas conquistas pessoais, o direcionamento tem um caráter social, pois encaminha o indivíduo a compreender suas competências e assim contribuir com a sociedade com suas habilidades potencializadas. Anastasi e Urbina (2000) ampliam essa visão, alegando que a familiarização do indivíduo consigo mesmo, através da autorreflexão, permite que ele possa tomar decisões profissionais mais complexas e bem embasadas.

Metodologia

O estudo desenvolvido tem natureza exploratória, pois segundo Gil (1999), essa modalidade favorece a credibilidade do pesquisador e enriquece a pesquisa, pois é essencialmente embasada em estudos e bibliografias.

Foi utilizado o método de estudo de caso para identificar a existência de um processo de orientação profissional na universidade, apontar falhas em sua execução, e propor possíveis melhorias. Para aplicação desse método, foram utilizados três instrumentos de coleta de dados, entrevista semiaberta, questionário e observação participante.

Análise dos Resultados

Buscando referenciais práticos de programas de orientação para os alunos, foram entrevistadas as responsáveis pelos programas de orientação profissional do Centro Universitário Belas Artes, instituição privada, e da Universidade de São Paulo (USP), instituição pública estadual. O intuito de abordar estas duas instituições, com distintas formas de gestão, foi destacar a versatilidade desse tipo de programa. Além disso, foi realizada uma entrevista com a psicóloga que atende aos alunos do campus de Sorocaba da UFSCar para identificar se há alguma iniciativa como essa no campus atualmente.

Conclusão

Dentre as três instituições pesquisadas, a única que não apresenta um programa especialmente voltado a orientação de carreira para seus alunos é a UFSCar. Contudo, nota-se por parte da professora de recursos humanos do curso de Administração e da psicóloga do campus Sorocaba, ambiente de análise deste artigo, um interesse pela proposta do programa voltado a orientação profissional dos alunos. A inserção desse programa na universidade, segundo elas, seria positiva pois ajudaria os alunos através de estímulos à autorreflexão e criação de uma ponte entre os alunos e a vida profissional.

Referências Bibliográficas

ABADE, L. F. Orientação profissional no Brasil: Uma visão histórica da produção científica. Revista Brasileira de Orientação Profissional. São Paulo, Vol. 6, n.1. p. 15 - 24. 2005.

BOHOSLAVSKY, R. Orientación vocacional: La estrategia clínica. Buenos Aires: Calerna, 1971.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? Revista de Administração de Empresas (RAE). São Paulo, Vol. 35, n.6. p. 67-75, 1995.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Proposta de Orientação Profissional para a Universidade Federal de São Carlos campus Sorocaba.

Resumo

A escolha pela profissão é definitivamente um dos momentos de maior pressão na vida de um jovem. É normal que este deposite grandes expectativas sobre este momento, pois há uma inevitável expectativa dos grupos sociais mais próximos - família e amigos - por uma decisão. O que muitos jovens não consideram, é que a construção real de uma carreira é um processo que acontece gradualmente, e que muitas vezes termina de maneira totalmente diferente de como começou. Sabendo disso, a consciência sobre si próprio e sobre o mercado de trabalho, tornam-se conhecimentos até mais válidos do que experiência concentrada a uma só área. Esses conhecimentos holísticos, por sua vez, não necessitam ser adquiridos sozinho, uma vez que novas profissões e carreiras aparecem de maneira massiva com o passar dos anos, mas podem contar com o auxílio de um especialista em orientação profissional.

Palavras-chave: carreira, mercado de trabalho, orientação profissional.

Proposal of Vocational Guidance for the Federal University of São Carlos campus Sorocaba.

Abstract

Choosing a profession is definitely one of the moments of greatest pressure in the life of a young person. It is normal that he/she deposits high expectations over this time, because there is, also, an inevitable expectation of the nearest social groups - family and friends - for a decision. Many young people do not consider the real construction of a career as a process that happens gradually, it often ends in a very different way from how it started. By knowing this, the awareness about itself and about labor market, become knowledge even more important than experiences in a specific area. This holistic knowledge, in turn, does not need to be accomplish alone, since new professions and careers appear in a massive way over the years, but he/she can rely on assistance in career guidance by a professional.

Keywords: career, market, career guidance.

1 INTRODUÇÃO

Ao lançar um olhar crítico sobre as gerações nascidas no século XX, é possível notar algumas características bem marcantes entre elas, o que permite dizer que a grande maioria dos indivíduos que hoje cursam a universidade se enquadram na Geração Y, ou seja, jovens nascidos entre 1980 e 2000. Um comportamento característico dos jovens dessa geração é o uso da tecnologia para busca de informações, o que teoricamente auxiliaria na tomada de suas decisões. Porém, outro traço muito forte dessa geração é o imediatismo, evidenciado pela busca desenfreada da satisfação pessoal, o que acaba culminando em um constante jogo de tentativa e erro, onde esses jovens vivem em busca do emprego ideal, mesmo que ainda nem tenham ideia do que seria o emprego ideal para eles. A situação citada acima é agravada quando olhamos para a recessão econômica que o Brasil vem enfrentando nos últimos anos, segundo um levantamento publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2015, a taxa de desemprego geral chegou a 6,2% no mês de março de 2015, o que representa cerca de 7,9 milhões de pessoas desempregadas em todo o Brasil. O levantamento indicou também que a taxa de desemprego entre jovens aumentou de 12,8% para 15,7% considerando o primeiro trimestre de 2014 e o de 2015, o maior índice desde 2011.

Diante dessa situação, a revista Isto É de 6 de maio de 2015 p. 65-72, aponta o jovem profissional como o maior prejudicado desse cenário, pois muitas vezes ainda não adquiriu a experiência exigida pelo mercado, e está diante de uma das piores recessões econômicas já enfrentadas pelo país. A matéria também aponta para a precariedade da educação como fator de extrema relevância nessa relação, pois diversas instituições de ensino superior visam facilitar o ingresso de indivíduos no ensino superior, porém, a qualidade do conteúdo oferecido é precária por conta do grande volume de vagas ofertadas, e como consequência disso, o mercado de trabalho tem dificuldades para aceitar estes profissionais.

Com base neste cenário, o presente artigo propõe-se a responder a seguinte questão: Qual formato de programa de direcionamento de carreira se adequaria à realidade da Universidade Federal de São Carlos campus Sorocaba?

Visando responder à questão de pesquisa, o objetivo principal é analisar o processo de direcionamento de carreira em três instituições no estado de São Paulo. Para complementar o objetivo principal, foram definidos como objetivos específicos identificar a existência e apontar falhas no processo de orientação de carreira oferecido pela UFSCar Sorocaba para seus alunos, e propor uma estrutura de orientação profissional com aplicabilidade viável para a UFSCar campus Sorocaba.

2 CARREIRA PROFISSIONAL

O termo carreira vem do latim *via carraria*, ou seja, caminho, percurso, ou percurso de ação. Junto ao advento da indústria no século XIX, esse termo passou também a ser aplicado no meio corporativo, definindo um percurso sistemático de aprendizados adquiridos durante toda uma vida (CHANLAT, 1995; SCHEIN, 1993; SOARES E LISBOA, 2000).

O termo passou por diversas aplicações desde então, porém, a partir de 1970, Linzmeyer (2014) aponta um marco para a concepção atual de carreira, onde tanto as empresas quanto os profissionais, passaram a ver a construção da carreira de maneira mais profissional. O fato dos pais ou dos próprios indivíduos que viveram na década de 1970 terem passado por períodos com diversas instabilidades financeiras, fizeram com que estes trabalhassem arduamente em busca de melhores condições de vida, o que segundo Robbins (2010), fez as corporações passarem a compreender o bem-estar e o anseio por sucesso profissional dos funcionários, como fatores diretamente relacionados com a melhora da produtividade e qualidade do serviço. Como consequência um novo modelo de gestão de pessoas surgiu, e com ele surgiram melhores oportunidades para construção de um futuro profissional (LINZMEYER, 2014).

Tendo visto a imensa aplicabilidade do termo carreira nos dias atuais, Arthur (1994) e Hall (1996) apresentam alguns conceitos capazes de nos conduzir de maneira mais prática ao tentarmos definir o que representa carreira nos dias de hoje: 1- Carreira é a construção profissional realizada através de um trabalho desempenhado com frequência.; 2- Carreira é caracterizada pela mobilidade vertical ou horizontal dentro de uma hierarquia organizacional; 3- A carreira é como a criação de um elo entre o trabalhador, e a atividade desenvolvida; 4- A base teórica para a construção de uma carreira não se prende à uma única disciplina, uma vez que envolve Psicologia, Sociologia, Antropologia, Economia, Ciências Políticas, História e Geografia. 5- Toda carreira para ser compreendida, necessita do indivíduo que oferece sua mão de obra, e daquele indivíduo/organização que usufrui do trabalho. 6- A carreira não é necessariamente baseada em empregos remunerados.

Em meio a tantas definições, Dutra (2006) atenta à tarefa árdua das organizações com milhares de funcionários em prever e conciliar diferentes expectativas de carreiras de seus colaboradores, principalmente devido ao fato da construção da carreira ser feita de forma não linear, dependendo essencialmente do empenho do indivíduo e das oportunidades oferecidas pelas empresas. Hall (1996), Dutra (2012), e Ribeiro (2009) compartilham a mesma visão, onde carreira é um caminho que está em constante renovação entre o indivíduo e a empresa. Sendo assim, Dutra (2012) aconselha que o processo de construção de carreira seja o mais dinâmico possível, e por conta disso tanto a empresa quanto o empregado devem estar preparados para adaptações, como é descrito a seguir:

“A carreira envolve uma série de estágios, e recorrentes transições, reflexo de diversas necessidades, motivos, aspirações individuais, expectativas, e imposições da organização e da sociedade. A perspectiva do indivíduo, engloba entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização envolve políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, motivação e movimento das pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança)”. (LONDON; STUMPF 1982, p.173)

Com isso, percebe-se que apesar de um indivíduo ter perspectivas mais conservadoras quanto ao futuro, mudanças não planejadas são inevitáveis, pois são consequência das decisões corretas ou equivocadas ao longo dos anos, além do próprio comportamento do mercado de trabalho, que está longe do de ser um “caminho com ações duráveis e constantes” (SENNETT, 2002, p.176).

Uma vez compreendida a essência do que é carreira, e que as empresas veem grande vantagem em apoiar seus funcionários na construção da carreira, Dutra (2012) atenta para três elementos práticos importantes na construção da carreira. O primeiro deles é nunca deixar de buscar qualificações. O segundo é a construção saudável da relação entre a pessoa e a empresa, onde cada parte oferece o melhor de si para a outra. O terceiro ponto defende que a construção da carreira deve acontecer conforme as expectativas da empresa e do trabalhador, expectativas frustradas comprometem a construção de uma carreira saudável.

A escolha da carreira é um processo que envolve diversas decisões importantes, e normalmente a primeira delas é o ingresso em uma instituição de ensino superior. Soares (2002) salienta que muitos jovens depositam muitas expectativas no ingresso à universidade pois veem isso como porta de entrada para o mercado de trabalho e sucesso profissional, e

isso gera grandes expectativas por parte deles. Dias e Soares (2012) apoiam que ter um diploma facilita o ingresso em uma profissão, mas ao mesmo tempo, é difícil para um jovem que nunca teve contato com sua área de atuação ter dimensões do que está escolhendo para sua vida sem ao menos interagir com a área através de pesquisas, palestras, artigos, etc. Por outro lado, Bardagi *et al* (2006) defende que a própria escolha por uma universidade já representa um filtro importante na trajetória do profissional, principalmente se for possível conectar o prazer em estudar determinada área com um emprego que tenha a ver com sua personalidade, valores e interesses. Bardagi, Lassance e Paradiso (2003) atentam para um fato interessante, segundo eles, profissionais que se identificaram mais com o curso quando estavam na universidade, tendem a lidar melhor com as dificuldades no trabalho, pois acabam desenvolvendo uma “resistência psicológica” quanto às pressões naturais no trabalho.

Bardagi *et al* (2006) atenta também para o desequilíbrio entre volume de materiais de orientação para alunos de ensino médio e universitário. O aluno do ensino médio em geral, tem diversas opções de suporte psicológico, testes vocacionais e métodos para auxiliar na escolha do curso superior. Já o universitário carece muito de avanços tanto em pesquisa, quanto em aplicações práticas que o ajudem na hora de escolher uma especialização na área cursada. Essa situação gera um desconforto especialmente para os universitários que estão nos últimos anos da graduação, pois se deparam com diversos dilemas que frequentemente ficam mal resolvidos (TOLEDO, 2014).

2.1 Orientação Profissional

Atualmente há vertentes da psicologia que tem como objetivo auxiliar as pessoas quando a temática é carreira. Toledo (2014) diz que há várias metodologias que podem ser trabalhadas durante o atendimento quando a demanda do paciente é por direcionamento profissional, temos por exemplo *mentoring*, *coaching*, consultoria de carreira, ou como será tratado neste artigo, a orientação profissional. Todas estas modalidades compõem as chamadas Ciências do Trabalho, ou Ciências da Gestão. Lehman e Ribeiro (2011) dizem que o intuito dessas metodologias é atender tanto o ambiente escolar quanto o profissional, sejam eles privados ou públicos. Independentemente da abordagem escolhida pela especialista, o objetivo é sempre conduzir o paciente rumo ao conhecimento próprio, para que assim ele possa investir suas energias de maneira mais focada.

Para Silva (2010), além de auxiliar o indivíduo a enxergar suas habilidades e otimizar suas conquistas pessoais, o direcionamento tem um caráter social, pois encaminha o indivíduo a compreender suas competências e assim contribuir com a sociedade com suas habilidades potencializadas. Anastasi e Urbina (2000) ampliam essa visão, alegando que a familiarização do indivíduo consigo mesmo, através da autorreflexão, permite que ele possa tomar decisões profissionais mais complexas e bem embasadas. Entretanto, segundo Andrade, Noce e Silva (2003), o período de escolha gera no universitário altos níveis de ansiedade, e quase sempre isso é resultado da tensão imposta pelo próprio universitário e pelo meio social onde está inserido, o que pode ser bem nocivo para o jovem. Silva (2010) por sua vez, afirma que o direcionamento de carreira exerce uma influência muito positiva sobre o jovem, pois servem como referência durante esses momentos de incerteza na escolha profissional.

Durante os anos 70, Bohoslavsky (1998) desenvolveu diversos estudos sobre o direcionamento vocacional, passando assim a dar enfoque profissional para essa metodologia, que até então era pouco abordada na América Latina, e após sua contribuição passou a ser amplamente estudada por psicólogos e cientistas sociais.

Rodolfo Bohoslavsky foi um pesquisador argentino considerado referência na América Latina por suas contribuições para a psicologia através de seus estudos sobre Escolhas Profissionais e Orientação Profissional Clínica (TOLEDO, 2014). Seus estudos se

posicionaram de forma inovadora frente às demais, pois relacionava o indivíduo e as influências sociais e filosóficas que o permeiam.

Basicamente, o que Bohoslavsky (1971/1998) sugeriu foi uma abordagem distinta da existente na época, a abordagem Atuarial. Seus estudos traziam uma abordagem mais próxima da realidade dos pacientes, e segundo Nascimento (2007), essa nova abordagem passou a orientar a saída dos pacientes de suas posições passivas quanto a decisão de suas carreiras, e assim se tornarem protagonistas de suas escolhas, tudo isso através da abordagem Clínica.

Abade (2005) revela que o trabalho de Bohoslavsky teve bases nas publicações de Carl Rogers, psicólogo norte americano que teve a maioria de seus estudos publicados entre as décadas de 50 e 60. Carl iniciou vários questionamentos quanto ao modelo de orientação profissional vigente, a Atuarial, que adota como método principal o uso de testes vocacionais para orientar na tomada de decisão quanto à carreira. Carl por outro lado, propôs processos que deveriam seguir as tendências naturais de cada pessoa, e não conteúdos pré-estabelecidos, como por exemplo os que eram adotados no sistema educacional das escolas.

Na opinião de Abade (2005), o trabalho pioneiro de Rogers, e as influências de Bohoslavsky na publicação de *Orientação Vocacional: a estratégia clínica* (1971), deram origem ao que é conhecido hoje como abordagem Clínica.

A abordagem Clínica defendida por Bohoslavsky (1971/1998) vê a indecisão como uma dificuldade frequentemente enfrentada pelo jovem, e que deve ser conduzida com cautela até que o próprio possa tomar suas decisões profissionais de forma responsável. Sendo assim, a abordagem Clínica acontece de forma singularizada, utilizando entrevistas e debates como principais ferramentas para o aconselhamento, onde o orientador toma uma postura de “observador participante” o que permite liberdade ao paciente para fazer suas próprias escolhas (TOLEDO, 2014. p.97).

Bohoslavsky (1971/1998) crê que seja uma falha determinar uma profissão somente com relação em testes vocacionais, isso se deve ao alto nível de complexidade e exigências dentro de cada profissão. Seguindo essa linha, a abordagem Clínica compreende a orientação profissional como um processo onde o objetivo é que o paciente se autoconheça, e esclareça suas dúvidas quanto ao mercado de trabalho. A partir disso, Bohoslavsky (1971/1998) acredita que seja possível conduzir jovens a serem profissionais conscientes, e consequentemente pessoas melhor resolvidas consigo mesmas do ponto de vista profissional, pois tem noção das renúncias, consequências e ganhos oriundos das escolhas que tomaram (Malki, 2015).

2.1.1 Modelos de Atendimento

A abordagem de orientação Clínica de Bohoslavsky (1971/1998), é aplicada tanto na modalidade em grupo, como descrito por Carvalho (2012), quanto na modalidade individual, como proposto por Nascimento (2007). Ambas modalidades são relevantes no contexto da orientação profissional para universitários, desde que se respeite algumas particularidades em cada uma delas.

Na abordagem Clínica, o psicólogo assume um posto de facilitador do desenvolvimento individual, onde ele tem como primeira tarefa realizar uma triagem das pessoas interessadas em participar do processo de orientação, o que é feito através de entrevistas em particular, dessa forma é possível diagnosticar qual tipo de trabalho vocacional é o mais indicado para cada pessoa, em grupo ou individual. A triagem é de extrema importância, pois há casos em que nem mesmo o tratamento individual é recomendado, então cabe ao especialista direcionar o indivíduo para o tratamento mais adequado de suas problemáticas (SUPER, 1972; CARVALHO, 2012).

Para a modalidade em grupo, é necessário atentar para os perfis dos orientandos, pois é muito enriquecedor formar grupos heterogêneos. Porém, Carvalho (2012) atenta para a

necessidade de considerar o período de vida e profissional dos componentes do grupo, de forma que ignorar estes critérios pode tornar o processo desinteressante e inaplicável para alguns ali presentes.

Quanto a divisão dos grupos, Carvalho (2012) orienta devem ser compostos de 4 a 12 pessoas, com sessões semanais, durante o período de 5 ou mais semanas se necessário, sempre respeitando a duração máxima de 3 horas por encontro. É sugerido inclusive um modelo para disposição do conteúdo dos encontros:

1ª sessão: Exposição das problemáticas individuais, onde cada pessoa compartilha suas indecisões e dúvidas a respeito da carreira.

2ª e 3ª sessões: Jogos e dinâmicas para que os participantes tomem conhecimento dos aspectos conscientes e até dos inconscientes no que se trata das escolhas profissionais.

4ª sessão: Realização de um planejamento para obtenção de informações sobre cursos, oportunidades de trabalho, e também sobre o mercado desejado.

5ª sessão: As pesquisas feitas com base no encontro anterior são trazidas para o grupo e discutidas abertamente entre os integrantes. O orientador então faz a vez de mediador, ouvindo a todos e esclarecendo dúvidas.

Carvalho (2012) afirma que o papel do orientador no grupo é sempre manter as discussões em torno da problemática da vocação, fomentando a criação de um raciocínio crítico dos participantes, ao passo que o orientador não deve oferecer nenhuma solução pronta para os integrantes, mas permitir que eles mesmos respondam seus anseios (BOHOSLAVSKY, 1998; CARVALHO, 2012).

A abordagem individual tem o objetivo de atender casos mais complexos, onde os indivíduos carregam maior carga emocional sobre seus anseios, o que torna mais delicada a exposição de suas inseguranças em grupo. A identificação desse perfil é de responsabilidade do psicólogo, o que deve ser feito segundo Nascimento (2007) impreterivelmente durante a entrevista de seleção ao início do processo.

Segundo Nascimento (2007), a principal vantagem do atendimento individual é o fato que basicamente todo o processo ser realizado na forma de entrevista direta, facilitando assim a compreensão das necessidades de cada pessoa. Por outro lado, esse método necessita de uma disponibilidade maior por parte do psicólogo, principalmente se considerarmos a quantidade ideal de atendimentos sugerida por Nascimento (2007), que está entre 10 a 13 sessões com 50 minutos cada uma, para que o processo seja concluído.

O atendimento individual é feito da forma mais dinâmica e personalizada, mas independentemente dessa liberdade que há no atendimento, Nascimento (2007) estipula algumas diretrizes podem ajudar o orientador do processo. Em um primeiro momento, o foco deve prevalecer sobre o paciente se autoconhecendo, suas aptidões, preferências, e assim a criação de um link entre esse conteúdo e a construção da carreira. Em seguida, é muito importante que o orientado faça um mapeamento detalhado do mercado em que visa seguir carreira, e assim enxergue com clareza suas possibilidades. Em um terceiro momento, Nascimento (2007) ressalta a necessidade dos feedbacks, tanto do orientador, quanto do orientado. Estes devem conversar sobre a evolução do processo, e quais foram as lições aprendidas.

3 MÉTODO

O estudo desenvolvido tem natureza exploratória, pois segundo Gil (1999), essa modalidade favorece a credibilidade do pesquisador e enriquece a pesquisa, pois é essencialmente embasada em estudos e bibliografias.

Foi utilizado o método de estudo de caso para identificar a existência de um processo de orientação profissional na universidade, apontar falhas em sua execução, e propor possíveis melhorias. O método de estudo de caso foi escolhido pelo fato de fornecer suporte a

ações que a universidade venha a desenvolver, e ainda criar uma prova documental referente à situação atualmente vivida na instituição (ROESCH 2009). Para aplicação desse método, foram utilizados três instrumentos de coleta de dados, entrevista semiaberta, questionário e observação participante.

3.1 Coleta de Dados

A entrevista semiaberta foi escolhida pois faz parte indispensável de uma pesquisa qualitativa, já que permite ao entrevistador compreender um contexto nunca antes estudado (ROESCH, 2009), além de facilitar a compreensão da realidade enfrentada pelos professores e coordenadores dos projetos.

A entrevista semiaberta foi direcionada a professores e coordenadores de programas voltados a carreira existentes em universidades públicas ou particulares, e que tem propriedade para opinar sobre a temática de orientação profissional. A finalidade dessas entrevistas foi identificar pontos de sucesso destes programas, bem como pontos que ainda necessitam ser melhorados.

Assim como proposto por Roesch (2009), foi aplicado aos alunos dos dois últimos anos do curso de Administração da UFSCar Sorocaba um questionário piloto de múltipla escolha com respostas fechadas. O grupo foi definido pois é composto por alunos de final de curso, e são aqueles que buscam inserção no mercado de trabalho. O curso de Administração foi escolhido para responder o questionário piloto por uma questão de conveniência e por serem alunos que entram em contato com o mercado de trabalho muito cedo, normalmente ainda durante o andamento do curso.

3.2 Tratamento dos Dados

Quanto ao tratamento dos dados, primeiramente foram transcritas as entrevistas realizadas com a Coordenadora do projeto Coaching-Carreiras do Centro Universitário Belas Artes, com a coordenadora do Serviço de Orientação Profissional da USP, com a Psicóloga do campus da UFSCar Sorocaba, e com a responsável pela área de Recursos Humanos do Departamento de Administração da UFSCar. Os resultados das entrevistas foram triangulados de forma a identificar pontos convergentes e divergentes entre as instituições de ensino.

Após a transcrição das entrevistas, foi aplicado o questionário aos alunos dos dois últimos anos do curso de Administração da UFSCar Sorocaba, totalizando 60 questionários respondidos, num universo de 110 alunos. O tratamento dos dados do questionário foi feito por estatística univariada, utilizando o software excel.

4 Análise dos Resultados

Buscando referenciais práticos de programas de orientação para os alunos, foram entrevistadas as responsáveis pelos programas de orientação profissional do Centro Universitário Belas Artes, instituição privada, e da Universidade de São Paulo (USP), instituição pública estadual. O intuito de abordar estas duas instituições, com distintas formas de gestão, bem como diferentes perfis de alunos, foi destacar a versatilidade desse tipo de programa. As entrevistas foram direcionadas para a compreensão da origem dos programas, a estrutura que cada instituição desprende para sua implementação, e também para feedbacks dos pontos fortes e pontos de melhoria de cada programa.

Além disso, foi realizada uma entrevista com a psicóloga que atende aos alunos do campus de Sorocaba da UFSCar para identificar se há alguma iniciativa voltada a orientação profissional sendo aplicada no campus atualmente.

4.1 O caso do Centro Universitário Belas Artes

O Centro Universitário Belas Artes é uma instituição de ensino superior tradicional situada na cidade de São Paulo. Fundada em 1925, ela oferece hoje 15 cursos de graduação e 14 em pós-graduação divididos entre suas 3 unidades. Os cursos são voltados basicamente às áreas de Arquitetura e Urbanismo, Artes Visuais, Comunicação, Design e Relações Internacionais.

Além de toda essa estrutura acadêmica, a Belas Artes também oferece um programa de orientação profissional aberto a todos seus alunos de graduação, o Gestão de Carreiras. Esse programa tem como objetivo auxiliar o aluno em seu processo de inserção no mercado de trabalho, e para isso utiliza *workshops*, palestras e atendimento profissional para orientar seus alunos em questões relacionadas a carreira.

Especificamente, a parte de orientação profissional é responsabilidade do Gestão de Carreiras em conjunto com o Serviço de Atendimento Psicopedagógico (SAP), que é uma subdivisão do programa. Rita Requena, é uma psicóloga e psicopedagoga que atua no SAP, ela foi entrevistada para elucidar questões sobre a origem e aplicações do programa.

Rita explica que o programa tem três objetivos básicos: 1- Ajudar o aluno a se conhecer nas questões que envolvem o seu processo de aprendizagem. 2- Auxiliar no planejamento da carreira. 3- Desenvolver e fortalecer as competências exigidas pelo mercado. Rita explica “O SAP é destinado a todos os discentes do Centro Universitário Belas Artes que apresentam dificuldades de aprendizagem (ou relacional), e precisam de orientação quanto à escolha profissional ou têm necessidades especiais”.

Segundo Rita a “ideia do projeto nasceu de um diagnóstico realizado por uma comissão de avaliação interna que ao aplicar uma pesquisa sobre planejamento de carreira, detectou os grandes desafios que os alunos se deparam ao ingressar no mercado por meio de seus respectivos estágios”. Ela revela que a partir dessa pesquisa, foi construído o programa, com o intuito de oferecer aos alunos suporte através de feiras de estágios, *workshops*, e outros eventos que permitam ao aluno agregar experiências e valores importantes para a construção de sua carreira.

Rita afirma que uma das propostas do projeto Gestão de Carreiras é aumentar os índices de alunos com carreiras promissoras. Para monitorar esses índices, o programa mantém contato com a central de estágios da universidade, e através de questionários e estatísticas de empregabilidade, conseguem acompanhar a inserção dos alunos que passaram pelo programa no mercado de trabalho, e também coletar *feedbacks* sobre os efeitos do programa em sua vida profissional.

Quando questionada sobre o formato dos atendimentos, Rita revela que eles são feitos de forma individual, assim tanto os métodos, quanto o número de sessões, variam conforme o progresso de cada aluno.

A fórmula para o sucesso do programa segundo Rita, é a excelência na qualidade do serviço, pois permite atender alunos de forma objetiva e personalizada.

Na opinião de Rita, o programa pode ter maior adesão por parte dos estudantes, para isso o desafio do Gestão de Carreiras é promover diferentes ações de marketing para atingir mais alunos.

4.2 O caso da Universidade de São Paulo - USP

A Universidade de São Paulo (USP) é uma das universidades brasileiras de maior reconhecimento internacional atualmente, prova disso é ser a única universidade brasileira entre as 150 melhores do mundo, e segunda melhor universidade latino-americana segundo o *QS World University Ranking* de 2015. Somados os onze campi, a USP oferece atualmente, 246 cursos de graduação e 229 cursos de pós-graduação.

Dentre os diversos projetos e atividades oferecidos pela universidade, o Instituto de Psicologia da USP oferece de forma gratuita e aberta ao público um projeto muito interessante voltado a orientação profissional, o Serviço de Orientação Profissional.

O Serviço de Orientação Profissional da USP inaugurado no ano de 1975, vinculado ao Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do IPUSP, tendo inicialmente os seguintes intuítos: oferecer um estágio aos alunos do curso de Psicologia, e atendimento a jovens e adolescentes da comunidade que passavam por um momento de escolha. O projeto foi muito bem recebido, principalmente por ser realizado em um período onde a temática de orientação profissional ainda era pouco abordada. Em 1998 foi inaugurado o LABOR, como é conhecido o Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional, um espaço destinado ao desenvolvimento das atividades de orientação profissional na universidade. Sua inauguração foi um marco para o Departamento de Psicologia, pois através do laboratório, foi possível ter um espaço com dedicação exclusiva para desenvolvimento de estudos aprofundados sobre a orientação profissional, bem como a inserção de alunos de pós-graduações em áreas voltadas à psicologia como colaboradores do projeto. Atualmente o LABOR oferece também uma especialização em orientação profissional.

Para participar do programa de orientação é necessário ter a idade mínima de 14 anos, porém, não existe um limite máximo de idade. Os perfis mais atendidos pelo programa são: 1- Adolescentes nos últimos anos do ensino médio com dúvidas sobre a futura universidade. 2- Jovens universitários que não se identificaram com o curso escolhido, e buscam suporte psicológico para uma nova empreitada acadêmica. 3- Jovens que estão ao fim do seu curso, e apresentam algumas dúvidas sobre áreas que desejam trabalhar. 4- Pessoas que já tem uma experiência no mercado de trabalho, mas se encontram insatisfeitas com suas profissões, e tem desejo de desenvolver novos projetos pessoais.

Para compreender melhor o processo de orientação profissional desempenado no programa, a professora Prof. Doutora Yvette Piha Lehman foi entrevistada. Ela é professora titular no Instituto de Psicologia, e coordenadora do serviço de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo.

O processo segundo Yvette, se inicia com a triagem dos casos, onde um psicólogo realiza uma entrevista com cada indivíduo e determina qual é o melhor atendimento, individual ou em grupo. A abordagem individual é recomendada para pessoas com problemáticas mais densas, que dificilmente aproveitariam de forma eficaz a abordagem em grupo. Quanto à composição dos grupos, Yvette diz que os indivíduos “são divididos em grupos conforme seu interesse e o momento de vida em que passam”, evitando assim a desistência de pessoas que tenham expectativas profissionais diferentes do restante do grupo.

Em geral, tanto na abordagem individual quanto na coletiva, os pacientes são confrontados em relação às escolhas previamente tomadas, e seus planos para o futuro. Nesse ponto, Yvette destaca comportamentos peculiares de adolescentes e adultos atendidos. Os adolescentes normalmente enfrentam um período de “luto”, onde percebem que a escolha por um caminho acadêmico provavelmente acarretará na eliminação de outro. Nesses casos, o papel do orientador é conduzir esses adolescentes na hierarquização seus planos de vida, favorecendo assim a tomada de decisões mais conscientes. Os adultos por outro lado, já tem uma hierarquia de planos clara, então a ideia é revisa-la e verificar se a melhor escolha é “a ruptura ou *upgrade* destes planos”, diz Yvette. Ela também diz que uma das vantagens da abordagem em grupo, é que apesar de cada pessoa ter escolhas singulares, interação entre indivíduos ajuda na construção de planos, comparação com os demais planos, e enfrentamento das fases de reorganização de ideias.

Como pontos fortes do programa, Yvette aponta a eficiência no diagnóstico das problemáticas, o que é visado desde o primeiro momento com o direcionamento cauteloso dos

participantes pelo psicólogo. Além disso, o constante desenvolvimento de pesquisas para diagnosticar novas demandas tem trazido resultados muito positivos para o programa.

Como pontos de melhora, Yvette atenta para a necessidade de acompanhar as causas de interrupção do processo, o que pode ser um trabalho bem complexo, uma vez que há diversas variáveis para o abandono das sessões. Um outro ponto levantado, é o acompanhamento dos alunos universitários em crise com sua escolha, pois é um fato chave e pode levá-los a desistência do curso. Isto necessita um acompanhamento e um trabalho específico. Yvette vê o maior envolvimento da reitoria no projeto como uma possível solução para esses problemas, pois possibilitaria a criação de uma estrutura mais ampla para o projeto.

4.3 O caso da UFSCar Sorocaba

Na UFSCar Sorocaba, foram entrevistadas a psicóloga do campus, Fabiana Oikawa e a responsável pela área de Recursos Humanos do Departamento de Administração da UFSCar, Profa. Cristina Ubeda.

A psicóloga é responsável pelo atendimento psicológico dos alunos da UFSCar campus Sorocaba. Formada em Psicologia pela UFSCar campus São Carlos, e Pós-Graduada em Psicologia Clínica. Atualmente trabalha com alunos de todos os cursos da Universidade, fornecendo atendimento de forma gratuita a eles.

Seu trabalho é voltado a orientação de alunos que tem dúvidas em relação à escolha de curso, e conscientizar estes sobre a realidade no dia-a-dia do curso escolhido. Segundo a psicóloga do campus, essas dúvidas não avançam necessariamente até a relação com o mercado de trabalho, pois as dúvidas dos alunos atendidos não são voltadas a carreira.

Segundo a psicóloga, “Hoje na Universidade não existe nenhum programa orientado especificamente para auxílio dos alunos na construção de sua carreira”. Porém, para a psicóloga, seria interessante haver um acompanhamento para pessoas que já passaram pela fase de questionamento sobre escolha do curso, e agora apresentam dúvidas quanto ao seu futuro profissional. Ela relata que “há em muitos de seus pacientes um sentimento de angústia e ansiedade ao perceber que o curso se dirige ao fim, e eles ainda não tem certeza se irão se adaptar ao que estão escolhendo para o futuro”.

Nestes casos, a psicóloga vê como melhor saída que o aluno busque informações sobre o ambiente em que estará inserido, pois afirma que “parte desta insegurança, se deve ao desconhecimento das responsabilidades que serão exigidas no emprego”, a partir disso, é possível compreender se a carreira escolhida está alinhada ou não com a personalidade do jovem. Além de disso, a psicóloga ressalva que nada impede que a pessoa troque de profissão em um futuro ao perceber que a escolha tomada anteriormente lhe trouxe frustração.

Quanto à proposta de orientação profissional na UFSCar, a psicóloga diz:

Existe sim a possibilidade de implantação de um projeto com essa finalidade no campus, mas para o desenvolvimento das atividades seria necessário ao menos um profissional especializado em direcionamento profissional, e um outro profissional de Recursos Humanos, que ajudará a compreender as demandas das empresas em relação às qualificações esperadas dos profissionais de determinado setor.

A psicóloga finaliza dizendo que para o espaço físico, seria necessária uma sala destinada ao atendimento dos alunos, para que estes tivessem maior privacidade e comodidade durante os atendimentos.

Na entrevista com a Profa. Cristina Ubeda, esta diz que em sua maioria, as buscas por informações laborais vêm durante as aulas, e em geral por alunos recém ingressantes no curso. Os alunos mais antigos preferem conversar entre si para tirar suas dúvidas sobre empresas e oportunidades de trabalho, o que segundo ela não é aconselhável por conta da parcialidade dessas informações.

Quanto às iniciativas do curso para a orientação profissional, a professora da área de RH da UFSCar Sorocaba explica que no curso há uma disciplina que aborda a temática do planejamento individual de carreira, e que fornece ferramentas necessárias para que o aluno desenvolva esse planejamento, onde através de um roteiro de reflexão é levado a alinhar suas perspectivas pessoais para o futuro, e também pode utilizar essas ferramentas no futuro, gerenciando uma equipe por exemplo. Segundo a professora, é através dessa matéria que os alunos estarão “aprendendo como fazer e direcionar atividades e ferramentas de gestão de carreira” o que é muito importante, pois para o aluno “independente da empresa em que ele estiver trabalhando, se ele quiser refletir sobre a carreira dele, ele tem por onde começar”. Além dessa matéria, há uma preocupação da Universidade em desenvolver competências que vão além da sala de aula como sustentabilidade e envolvimento social dos alunos, e o resultado dessa abordagem já vem sendo percebido. A professora comenta que há diversos *feedbacks* positivos das empresas quanto a estagiários vindos da UFSCar, pois percebem que “o aluno que se forma na UFSCar é diferenciado, pelo conteúdo e por essa visão cidadã” afirma a professora.

Sobre a viabilidade de um programa de orientação vocacional na Universidade, a professora afirma “é sim viável a implementação do programa, e que ele serviria como uma ponte entre os alunos e o profissional, não se limitando a um período específico do curso, mas sendo aplicado paralelamente a grade, atuando assim de forma complementar a ela”. Sendo assim, esse modelo deveria “trabalhar com o diálogo, ouvir as partes envolvidas, e assim chegar em um consenso, pensar nas adaptações futuras”. A partir desse diálogo, é possível alcançar um equilíbrio, onde todas as partes envolvidas têm ganhos com o processo.

Visando validar a adesão dos alunos para um projeto de orientação profissional, foi aplicado um questionário piloto a 60 alunos do 3º e 4º anos do curso de Administração da UFSCar.

Os resultados obtidos com o questionário apontaram que na amostra composta em 75% por alunos entre 17 e 24 anos, 93% deles já tiveram alguma experiência profissional, remunerada ou não. Porém, apesar dessas experiências laborais, 53,3% dos jovens alegaram ainda ter inseguranças quanto ao mercado de trabalho, e 52,45% tem dificuldades para enxergar suas próprias habilidades e talentos. Frente a estes índices de hesitação dos alunos quanto ao mercado, vemos que apenas 15% já procuraram ajuda profissional para carreira através do *coaching*, *mentoring* ou orientação profissional. Apesar disso, 83,33% dos alunos tem interesse em participar de um programa de orientação profissional na UFSCar, e 81,66% estão dispostos a pagar por esse programa.

4.4 Proposta para a UFSCar campus Sorocaba.

Tendo como referência os trabalhos desempenhados pela USP, pela Belas Artes, e os referenciais teóricos previamente apresentados, foi desenvolvido um modelo de orientação profissional visando atender às necessidades dos alunos da UFSCar, levando em conta seu ambiente físico, e os profissionais disponíveis para execução do projeto.

No decorrer do ano, serão realizadas ao menos duas palestras abertas a todos os universitários da UFSCar Sorocaba, com a temática de planejamento de carreira. O objetivo dessas palestras é estimular os alunos a se refletir sobre suas aspirações profissionais, além de promover o próprio projeto.

O programa de orientação profissional em si, terá um período de inscrições de uma semana, onde as inscrições ficam restritas aos alunos dos dois últimos anos de cursos de graduação na UFSCar Sorocaba. As seções de aconselhamento serão realizadas essencialmente em grupo, priorizando a interação de entre os alunos. O aconselhamento terá a duração de quatro encontros de 1h 30min cada, esses encontros serão ministrados por um especialista em desenvolvimento de carreira e coaching. Os encontros serão divididos em duas semanas, sendo dois encontros na primeira semana, e dois na segunda. A finalidade dessa distribuição é permitir que o aluno tenha um tempo para reflexão e pesquisa sobre os temas apresentados. Sendo assim, as atividades realizadas em cada encontro deverão ser as seguintes:

1ª semana

I Encontro: Os alunos participarão de uma palestra, com a finalidade de expor a eles de forma mais profunda a temática da orientação de profissional. Em seguida será aplicado um questionário, para que o jovem reflita um pouco sobre as razões que o levaram a escolher a carreira de administrador, e quais as áreas lhe despertam maior interesse.

II Encontro: Em grupo, os alunos serão questionados um a um se há alguma carreira almejada para seu futuro, e quais as razões que o levam a ter interesse por ela. Algumas dinâmicas serão aplicadas aos alunos para a melhorar a integração e o autoconhecimento. Ao fim do encontro, uma tarefa para casa será dada, onde os alunos devem fazer duas pesquisas. Na primeira pesquisa, o aluno deve trazer pontos positivos e negativos sobre a área de atuação seu interesse. Além disso, ele deve pesquisar uma outra área que lhe desperte interesse, porém, que tenha pouco ou nenhum conhecimento a respeito.

2ª Semana

III Encontro: Com os resultados das pesquisas da semana anterior em mãos, cada aluno deverá compartilhar com o grupo os resultados obtidos. Após o compartilhamento das informações, os alunos receberão de volta os questionários preenchidos por eles no primeiro encontro. Essa dinâmica tem como objetivo evidenciar as mudanças nas perspectivas do aluno após as pesquisas, levando-o a confirmar sua preferência sobre a área escolhida, ou a repensar seus planos, e para isso ele poderá utilizar as informações recolhidas sobre a possível nova área de trabalho que até então tinha interesse, mas não conhecimento.

IV Encontro: Os encontros anteriores estimularam o autoquestionamento e embasamento para escolha da carreira. Neste último encontro, os alunos serão orientados a criar de um plano de ação com metas e indicadores que eles mesmos estipularão para que possam assim colocar em prática seus sonhos profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo traz como contribuição prática a proposta de orientação de carreira, voltada para alunos de uma universidade pública federal do interior do estado de São Paulo. O artigo teve como base para o estudo de caso, os processos de direcionamento de carreira desempenhados por três instituições de ensino no estado de São Paulo. Estas instituições, apesar de suas diferenças, têm como ponto de convergência a preocupação com o futuro profissional de seus alunos.

Entretanto, dentre as três instituições pesquisadas, a única que não apresenta um programa especialmente voltado a orientação de carreira para seus alunos é a UFSCar. Contudo, nota-se por parte da professora de recursos humanos do curso de Administração e da psicóloga do campus Sorocaba, ambiente de análise deste artigo, um interesse pela proposta do programa voltado a orientação profissional dos alunos. A inserção desse programa na universidade, segundo elas, seria positiva pois ajudaria os alunos que ainda tem inseguranças

quanto ao mercado de trabalho, através de estímulos à autorreflexão e criação de uma ponte entre os alunos e a vida profissional.

Frente a essas considerações, os resultados dos questionários, mostraram que há um interesse na metodologia de orientação profissional, inclusive há alunos dispostos a pagar por esse serviço.

Portanto, foi estabelecida uma proposta dinâmica e que permite aos jovens avaliar suas próprias habilidades e pontos de melhora, além de proporcionar a oportunidade de criar um plano de ação baseado em seus desejos e aspirações profissionais. Essa proposta foi embasada nos modelos aplicados pelo Centro Universitário Belas Artes, e pelo núcleo de Orientação Profissional da Universidade de São Paulo, considerando os pontos de destaque e de atenção em cada um deles, mas essencialmente respeitando as limitações de físicas e dos profissionais envolvidos no programa.

Tendo em vista o potencial acadêmico do modelo de orientação profissional apresentado no presente artigo, fica à disposição da UFSCar a aplicação desse modelo também em seus demais campi. Essa possibilidade é de grande valor, tendo em vista o investimento praticamente nulo em estrutura e colaboradores, além de oferecer aos alunos uma oportunidade de refletir sobre seu futuro profissional, o que dificilmente será abordado da mesma forma em sala de aula durante a graduação.

Se houver um interesse por parte da Administração Superior da Universidade, a proposta poderá ser estendida para os demais *campi*.

6 REFERÊNCIAS

ABADE, L. F. Orientação profissional no Brasil: Uma visão histórica da produção científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, Vol. 6, n.1. p. 15 - 24. 2005.

ANASTASI, A. URBINA, S.; *Testagem Psicológica*. 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

ANDRADE, P.P; NOCE, M. A.; SILVA, L. Interesses em adolescentes que procuram orientação profissional. *Revista Psic*. Vol. 4 n. 2, São Paulo: Vetor Editora, Dez. 2003.

ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. Boston: John Wiley & Sons, v. 15, n. 4, p. 295-306, Jul.1994.

BARDAGI, M.; LASSANCE, M. C. P; PARADISO, A. C; Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, Vol.4. n.1. p. 153 – 166, 2003.

BARDAGI, M.; LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C.; MENEZES, I. A. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepção de estudantes formados. *Revista Psicologia Escolar e Educacional*. Campinas, Vol.10. n.1, Junho - 2006.

BOHOSLAVSKY, R. *Orientación vocacional: La estrategia clínica*. Buenos Aires: Calerna, 1971.

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação vocacional: A estratégia clínica*. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

CARVALHO, M. M. J. Orientação Profissional em Grupo. In DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. (Orgs). Planejamento de Carreira: uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Vetor, 2012.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas (RAE)*. São Paulo, Vol. 35, n.6. p. 67-75, 1995.

DIAS, M. S. L; SOARES, D. H. P. A escolha profissional no direcionamento de carreira dos universitários. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, Vol 32. n.2, 2012.

DUTRA, J. S. *Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas*, São Paulo: Atlas, 2006.

DUTRA, J. S. *Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HALL, D. T. Protean Careers of the 21^o century. *Revista The Academy of Management Executive*. [S.I.], Vol. 10. n.4, Nov. 1996.

IBGE. Pesquisa Disponível em:<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/indicadores.php>> Acesso em 11/05/2015

LEHMAN, Y. P. Entrevista: O caso da Universidade de São Paulo – USP. Entrevistador: Ferreira, F. L. São Paulo. Mar. 2016

LEHMAN, Y, P.; RIBEIRO, M, A. Algumas contribuições brasileiras para a orientação profissional. In: RIBEIRO, M, A; SILVA, L. L. M. (Orgs). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: enfoques contemporâneos e modelos de intervenção*. São Paulo: Vetor, 2011.

LINZMEYER, S. M. V. V. *Carreiras contemporâneas: Responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional*. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2014.

LONDON, M.; STUMF, S. Menaging careers. *Human Resources Magazine: Managing Series*. Virginia, vol. 4559. n.2. University of Virginia: Addison-Wesley, Jul.1982.

MALKI, Y. *A crise com o curso superior na realidade brasileira contemporânea: análise das demandas trazidas ao Núcleo de Orientação Profissional da USP*. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2015.

NASCIMENTO, R. S. G. F. Avaliação psicológica em processos dinâmicos de orientação vocacional individual. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, vol. 8, n.1, Jun. 2007.

OIKAWA, F. Entrevista: *O caso da UFSCar Sorocaba*. Entrevistador: Ferreira, F. L. Sorocaba. Fev. 2016.

QS World University Ranking. Disponível em: <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014#sorting=rank+region=349+country=353+faculty=+stars=true+search=> Acesso em: 26/04/2016.

REQUENA, R. Entrevista: *O Caso Belas Artes O caso do Centro Universitário Belas Arte*. Entrevistador: Ferreira, F. L. São Paulo. Mar. 2016

REVISTA ISTO É. *Desemprego ameaça nossa melhor geração de jovens*. São Paulo, 2370. ed. Ano 38 p. 67-89. Mai. 2015.

RIBEIRO, M, A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo, Vol. 12, n.2, p.203-2016. Dez. 2009.

ROBBINS, S. P. *Comportamento Organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ROESCH, S. M. A. *Projetos de Estágio e Pesquisa em Administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHEIN, E. *Career anchors: discovering your real values*. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SOARES, D. H. P.; LISBOA, M. D. *Orientação profissional em ação: formação e prática de orientadores*. São Paulo: Summus, 2000.

SOARES, D. H. P. *A escolha profissional: Do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus, 2002.

SUPER, D. E. Vocational development theory in the twenty years. In: WHITELEY, J. M.; RESNIKOFF, A. (Orgs.) *Perspectives on vocational development*. Washington: American Personal and Guidance, 1972.

TOLEDO, L, P. *Para além da escola e da empresa: contribuições para o atendimento em orientação de carreira*. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2014.

UBEDA, C. Entrevista: *O caso da UFSCar Sorocaba*. Entrevistador: Ferreira, F. L. Sorocaba. Jun. 2016