

Desenvolvimento de carreiras em cursos de graduação da educação a distância

Career development in distance education undergraduate courses

 <https://doi.org/10.56238/sevedi76016v22023-103>

Camilla De Oliveira Vieira

Doutorado e mestrado em Educação, graduação em Direito e Letras. Atualmente gestora de curso e docente na Universidade de Uberaba – camilla.vieira@uniube.br

Silvia Denise Dos Santos Bisinotto

Mestrado em Administração, pós-graduação em Economia Brasileira Contemporânea, graduada em Ciências Econômicas. Atualmente é coordenadora pedagógica, gestora e docente na Universidade de Uberaba – silvia.bisinotto@uniube.br

Élida Patrícia De Souza

Doutorado e mestrado em Administração, graduação em Psicologia. Atualmente gestora de curso e docente na Universidade de Uberaba – elida.souza@uniube.br

Gabriella Paniagua Bizinoto

Especialista em Gestão Estratégica de Finanças, graduada em Ciências Contábeis. Atualmente atua como consultora e docente na Universidade de Uberaba – gabriella.bizinoto@uniube.br

Vivian Borges Faquinelli

Especialista em Psicologia Organizacional, M.B.A em Gestão de Pessoas com ênfase em estratégias, graduação em Psicologia. Atualmente gestora de curso e docente da Universidade de Uberaba – vivian.faquinelli@uniube.br

Cristiene Eli Bez Batti Aguiar

Especialista em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, graduada em Pedagogia e Psicologia. Atualmente é docente na Universidade de Uberaba – cristiene.batti@uniube.br

RESUMO

Carreiras é um tema relativamente recente com os primeiros estudos datados em 1970 ganhando repercussão, no Brasil, na década de 1990 com trabalhos de Joel Dutra. Naturalmente, com a expansão desse campo de estudos surgiram várias definições e abordagens sobre a carreira profissional. Partimos da concepção que pensar carreira é pensar em vivências de uma pessoa ao longo de toda a sua vida que possam de alguma maneira influenciar a sua forma de ver o trabalho e de criar experiências que contribuam com

sua carreira profissional. Essa ótica, conhecida como as abordagens não tradicionais de carreira, coloca como primordial ao indivíduo o autoconhecimento, o desenvolvimento de competências apropriadas, de modo a lidar com os desafios do mercado profissional, considerando, inclusive, a possibilidade de carreiras para além das fronteiras organizacionais, incluindo ações de empreendedorismo, o vínculo a várias e diferentes organizações, dentre outras possibilidades. É nesse sentido, que os cursos de educação à distância da universidade de Uberaba socializam por meio deste ensaio o seu programa de formação profissional e desenvolvimento de carreiras. Trata-se de um programa global e longitudinal, capaz de planejar e auxiliar os alunos na ação, na realização e desenvolvimento de suas carreiras na prática, tendo em vista os próprios valores e propósitos. Neste sentido, o que se vê adiante é uma experiência híbrida e exitosa que visa preparar os acadêmicos para as novas configurações de mercado, incluindo a chegada indústria 4.0, oferecendo ferramentas de autoconhecimento, mercado de trabalho e desenvolvimento de habilidades e competências na prática.

Palavras-chave: carreiras, Educação à distância, Ensino-pesquisa-extensão.

ABSTRACT

Careers is a relatively recent theme with the first studies dating back to 1970, gaining repercussion in Brazil in the 1990s with the work of Joel Dutra. Naturally, with the expansion of this field of studies came several definitions and approaches about professional careers. We start from the conception that to think about career is to think about a person's experiences throughout his or her life that can somehow influence his or her way of seeing work and creating experiences that contribute to his or her professional career. This view, known as the non-traditional career approaches, places self-knowledge, the development of appropriate skills, in order to deal with the challenges of the professional market, as well as considering the possibility of careers beyond organizational boundaries, including entrepreneurial

actions, the link to several and different organizations, among other possibilities, as primordial to the individual. It is in this sense that the distance education courses from the university of Uberaba socialize through this essay its professional training and career development program. It is a global and longitudinal program, able to plan and help students in the action, in the realization and development of their careers in practice, having in mind their own values and

purposes. In this sense, what you see ahead is a successful hybrid experience that aims to prepare academics for new market configurations, including the coming Industry 4.0, offering tools for self-knowledge, labor market and skills development and competencies in practice.

Keywords: careers, Distance education, Teaching-research-extension.

1 INTRODUÇÃO

Comumente observa-se um grande número de formandos que após terminarem um curso de graduação sentem-se confusos no que fazer, como fazer, quando fazer e onde fazer. Egressos, que ao se formarem, deparam-se com a imensidão de um mercado que lhes apresenta muitas possibilidades, porém com poucas oportunidades.

Isso acontece porque a construção de uma carreira nem sempre foi uma preocupação para as pessoas. Antigamente, era comum as empresas oferecerem contratos longos e duradouros a profissionais que se mostrassem leais e comprometidos. Essa realidade, contudo, tem mudado nos dias atuais, visto que as organizações não conseguem manter tais vínculos, transferindo a responsabilidade pelo planejamento e desenvolvimento de uma carreira profissional para a própria pessoa.

Palavras como “autoconhecimento”, “autodesenvolvimento”, “aprendizagem contínua” ganharam destaque exigindo das pessoas mais proatividade e autonomia na construção de suas carreiras (ARTHUR, HALL, LAWRENCE, 1989; DUTRA, 2010). Mais do que buscar conhecimento técnico e uma vaga em uma empresa, é preciso que a pessoa entenda o mercado de trabalho, entenda a si mesma e busque oportunidades de trabalho condizentes a seus valores e propósitos de vida, sob uma concepção mais ampla de trabalho.

Essa busca por autoconhecimento e experiências pode ser dificultada por diversos fatores. Sobre isso, Almeida e Socci (2017) afirmam que há fatores da realidade contemporânea, como globalização, evolução tecnológica, crises econômicas, redução de funcionários e recursos, assim como aspectos ligados à transição da universidade para o mercado de trabalho, relacionados à falta de planejamento de carreira, dificuldades em atuar na área de formação, constatação do distanciamento entre o que foi aprendido na universidade e o que é esperado na prática profissional, crises vocacionais, dentre outros. É neste sentido que surge a proposta deste trabalho, que tem como foco a formação e desenvolvimento profissional, de maneira global e longitudinal, dos alunos ao longo dos cursos de graduação à distância da Universidade de Uberaba.

A pesquisa norteadora do programa

Para formatar o programa de formação profissional e desenvolvimento de carreira, realizamos uma pesquisa a fim de conhecer:

- As pessoas têm se preparado para a entrada no mercado de trabalho? Se sim, como isso tem sido feito?
- As pessoas sabem o que é planejamento de carreira e elas têm planejado as suas carreiras?
- Como instituições de ensino podem promover o processo de planejamento e desenvolvimento de carreiras?

O objetivo principal desta pesquisa foi conhecer as representações sociais que as pessoas têm acerca de suas carreiras de modo a permitir que elas se conheçam, se preparem, se insiram e permaneçam no mercado de trabalho, tendo em vista os seus propósitos.

Para tanto, realizamos uma pesquisa descritiva, quantitativa, sob a forma de levantamento, realizada junto a estudantes universitários dos cursos de gestão da Uniube, na modalidade a distância, visando, num primeiro momento, a investigação da existência ou não de planejamento de carreira por essas pessoas; e, num segundo momento, a construção de uma proposta de melhoria, pessoal e institucional, quanto ao planejamento e desenvolvimento de carreiras profissionais.

A pesquisa descritiva, segundo Köche (2005, p. 124), é aquela que “estuda as relações entre duas ou mais variáveis de um dado fenômeno sem manipulá-las (...), constata e avalia essas relações à medida que essas variáveis se manifestam espontaneamente em fatos, situações e nas condições que já existem”. Tendo essa definição em vista, pretendeu-se verificar se as pessoas fazem o planejamento de suas carreiras profissionais, buscando descrever como o fazem e de que maneira isso pode ser implantado e/ou aprimorado.

Para descrever o fenômeno estudado foi preciso aprofundar conhecimentos sobre ele e isso ocorreu por meio de uma pesquisa bibliográfica. Conforme Köche (2005, p. 122), a pesquisa bibliográfica é aquela em que “o investigador irá levantar o conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para auxiliar a compreender ou explicar o problema objeto da investigação”. Foram consultadas plataformas de pesquisa, nacionais e internacionais, sobre temáticas como mercado de trabalho, carreiras, planejamento e desenvolvimento de carreiras. Feito o levantamento teórico, partiu-se para a operacionalização da pesquisa, desenvolvida sob a forma de levantamento. Um levantamento, de acordo com Gil (1999, p. 70), é caracterizado “pela interrogação direta de pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Isto é, as pessoas pesquisadas foram questionadas diretamente quanto aos seus modos de planejar uma carreira profissional.

Esse questionamento foi realizado mediante a aplicação de um questionário, via ferramenta eletrônica, junto a alunos dos cursos de gestão da Uniube da modalidade a distância. O questionário foi elaborado a partir do trabalho de Lôbo, Silva e Júnior (2017), com adaptações necessárias, de modo a contemplar questões referentes a dados demográficos, inserção no mercado de trabalho, concepção de carreira, planejamento e desenvolvimento de carreira. Havia questões objetivas e subjetivas, sendo que a maioria das respostas seguiram a escala Likert, de 1 a 5, variando entre 1- discordo totalmente e 5- concordo totalmente (ANEXO 1).

O questionário foi disponibilizado aos alunos, mediante um link, e recebeu respostas no período de 03/04/2019 a 14/04/2019. Durante esse período foram constatadas 473 respostas, sendo que dessas, 437 consideradas válidas. Tais dados, já dispostos em planilha do Excel, foram analisados de acordo com a sua natureza. Foram utilizados, basicamente, gráficos, tabelas, porcentagens para a análise dos dados demográficos e também dos dados relacionados ao planejamento de carreiras.

Com essa iniciativa, foi possível contribuir teoricamente na identificação de aspectos ligados ao planejamento de carreira e formação pedagógica para esse fim. E, contribuir na prática com o estudo de fatores ligados à inexistência ou dificuldade de planejamento de carreira, bem como subsidiar a alteração de currículos de cursos técnicos e superiores, tornando os cursos mais modernos e atentos às exigências do contexto atual.

2 RESULTADOS ENCONTRADOS

Os dados demográficos revelam que a maioria dos respondentes é do sexo feminino (60%), com idade entre 31 e 40 anos (33%), casada (51%), com renda familiar entre R\$ 1.001,00 e R\$ 3.000,00 (51%), localizada no estado de Minas Gerais (67%).

A maioria dos pesquisados é estudante de Administração (50%), cursando o 1º período do curso (34%). Vale dizer que foram escolhidos apenas estudantes da modalidade à distância dos cursos de graduação em gestão da Uniube (Administração, Ciências Contábeis, Economia, Gestão Econômica, Gestão Financeira, Gestão Pública, Logística, Processos gerenciais). Além disso, tem-se que 84% dos pesquisados estão trabalhando atualmente, e dentre esses, 50% estão trabalhando na área do curso atual, atuando em empresa privada e com carteira assinada (54%).

O curso atual foi a primeira opção de curso para 58% da amostra, sendo que 51% do total já possuíam conhecimento na área do curso escolhido. A maioria fez uma pesquisa ou orientação profissional antes de optar pelo curso (62%), sendo que apenas 22% tiveram essa orientação na escola, durante o ensino médio. A principal motivação para a escolha do curso atual foi a identificação com a área (33%), seguido das oportunidades de emprego na área escolhida (26%) e o desejo de abrir o próprio negócio (13%).

Sobre as iniciativas que a universidade pode ter para trabalhar a formação e desenvolvimento de seus alunos, ficou evidente que a grande maioria dos alunos pesquisados desconhecia ações dessa natureza, no formato atual de seus cursos. Apesar disso, os pesquisados sugeriram uma série de medidas com esse fim, descrita na Tabela 1.

Tabela 1 – Sugestões de ações voltadas para a carreira

Ações sugeridas	Frequência
Programa de estágios/parcerias	51
Palestras/oficinas/workshops sobre carreiras	42
Simulação da atividade/extensão	13
Atividades nos módulos	7
Banco de oportunidade (currículo, estágio, emprego)	6
Feira de conhecimento	5
Visitas técnicas	5
Encontros presenciais	3
Atividades empreendedoras	3
Testes de perfil	3
Mentoria com coach/fórum online	3
Noções de autoconhecimento e mercado	3
Parceria com entidades públicas para capacitar alunos	2
Iniciação científica	2
Visita de especialistas na universidade	2
Incentivo ao intercâmbio	2
Empresa júnior	2
Ebook para alunos	1
Curso de idiomas	1
Atividades voltadas para o controle financeiro	1

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com essa tabela é possível perceber uma preocupação quanto à entrada no mercado de trabalho, mediante programas de estágio e consolidação de parcerias junto às empresas, uma vez que esse item foi o mais citado pelos pesquisados. Em segundo lugar ficou a busca por maiores orientações e informações quanto ao tema “carreiras”, por meio de palestras, workshops ou oficinas, podendo ser de maneira presencial ou à distância. Esse item foi citado por quarenta e dois dos pesquisados.

Em terceiro lugar ficou a busca por uma vivência prática das atividades previstas na profissão escolhida, de modo a conhecer e direcionar melhor a carreira. Esse item foi citado por treze alunos pesquisados. Várias outras iniciativas foram citadas, dentre elas, a criação de atividades nos módulos de estudos dos cursos à distância, feira de conhecimento, testes de perfil, banco de talentos, mentoria com coach, noções de autoconhecimento e do mercado de trabalho, etc.

Essas sugestões, de modo geral, subsidiaram a elaboração de um programa de formação profissional e desenvolvimento de carreira na Universidade de Uberaba, descrito a seguir.

O programa de formação profissional e desenvolvimento de carreira proposto

Criado em fevereiro de 2019, o programa “Formação profissional e desenvolvimento de carreira” tem como objetivo possibilitar ao aluno matriculado na graduação Uniube-EAD elevar o seu nível de consciência sobre sua trajetória de vida pessoal e profissional, auxiliando-o na elaboração do planejamento

estratégico pessoal, na identificação de oportunidades, no desenvolvimento de competências essenciais à profissão escolhida e no uso de ferramentas para a gestão dos resultados pessoais. Para que o programa se estabelecesse frente a uma identidade institucional, alguns princípios foram criados a fim de nortear as ações propostas, quais sejam:

- ❖ o autoconhecimento como ponto de partida para o sucesso; a importância de um projeto de vida;
- ❖ concepção de carreira como um contínuo;
- ❖ necessidade da integração da formação em processos de mudança, inovação e desenvolvimento curricular;
- ❖ ligação dos processos de formação com o desenvolvimento organizacional do mercado;
- ❖ integração entre a formação em relação aos conteúdos propriamente acadêmicos e disciplinares, e a formação ética dos profissionais;
- ❖ integração teoria-prática na formação;
- ❖ correspondência entre a carreira pretendida e o que posteriormente o egresso desempenhará no mercado;
- ❖ individualização da carreira.

Referidos princípios estão alicerçados em estudos que buscam fatores de influência na construção de uma carreira profissional, visto que a literatura revela aspectos individuais voltados para a orientação vocacional, âncoras de carreira, ciclos de vida, influência da família (HALL, 1976; SCHEIN, 1978; ARTHUR, HALL E LAWRENCE, 1989); aspectos

organizacionais que abarcam políticas, procedimentos, decisões, incentivos a nível individual, equipe e organização (SCHEIN, 1978; HALL, 1986); e, fatores contextuais compostos pelas influências econômicas, políticas, sociais e culturais (HALL, 1986; ARTHUR, HALL, LAWRENCE, 1989; GUNZ, PEIPERL, 2007).

Levando em conta estes fatores que influenciam a construção da carreira profissional e também as sugestões feitas pelos pesquisados, o conteúdo programático foi proposto de modo a possibilitar aos alunos experiências de diversos aspectos.

A Unidade I denominada “AUTOCONHECIMENTO” possibilitará ao aluno se questionar: Quem ele é? Qual é o seu propósito de vida? O que está sendo e onde quer estar? O que fará para chegar onde almeja? No que consiste a autorresponsabilidade? Quais os pilares que possibilitam o equilíbrio da vida? Essa etapa ocorre por meio de atividades dos módulos de ensino, mais especificamente, por meio de uma disciplina intitulada “Comportamento Empreendedor” e também por palestras virtuais, testes de perfil. Como atividade final desta unidade, o aluno se dedica à elaboração do planejamento estratégico pessoal a fim de iniciar o plano de voo de sua vida profissional.

Já na Unidade II, as reflexões sobre “MERCADO DE TRABALHO” permitirão ao aluno identificar em qual mercado está inserido, compreender a diferença entre emprego e empregabilidade, conhecer novas e antigas profissões e perceber quais as possibilidades ele possui nesse cenário quanto a iniciativa privada, os concursos públicos e o empreendedorismo?

Essa etapa ocorre por meio de pesquisa sobre as profissões e por consulta a profissionais renomados no mercado, que descrevem a sua atividade de trabalho e dão dicas aos estudantes. Como atividade final desta unidade é organizada, no polo de apoio presencial, uma mostra de profissões de modo simultâneo e transmitido em tempo real para todos os alunos do país que estiverem desenvolvendo a referida unidade.

Após conhecer a realidade do mercado de trabalho, o aluno é motivado a associá-lo a seu propósito de vida. Na Unidade III, ele entra em contato com estratégias de Marketing pessoal e networking, conhece os desafios das relações humanas no trabalho, desenvolve competências de comunicação e feedback, percebe a importância de trabalhar em equipe e garantir o equilíbrio da inteligência emocional mediante o exercício da resiliência. Mediante atividades de simulação e oficinas, o aluno é preparado para desenvolver as habilidades e competências exigidas pela profissão escolhida e também competências comportamentais como trabalho em equipe, comunicação, negociação, dentre outras.

Na Unidade IV, em que o aluno está há pouco de concluir sua graduação, temáticas importantes serão trabalhadas: Como inserir-se no mercado? Qual a melhor estratégia a ser usada no recrutamento? Como tornar-se atrativo para a empresa alvo? Como preparar-se para concurso? Como tornar-se um empreendedor? Como gerir o tempo e dar conta das finanças pessoais? Como nas outras unidades, as atividades finais desta unidade é a busca por parcerias com empresas para oportunidades de estágio/trabalho e a condução de oficinas/workshops sobre currículo, entrevista de emprego, postura profissional, etc.

Vale dizer que ao longo de todas essas etapas o aluno conta com o ambiente virtual e suas ferramentas para permitir a realização das atividades, além do apoio e orientação de professores tutores para solução de dúvidas. Livros, videoaulas e webconferências ou aulas ao vivo também são recursos utilizados de apoio aos alunos.

Ao propor estas unidades e todas as suas respectivas atividades levamos em conta que apesar das várias influências, o que se sabe é que, recentemente, o tema “carreiras” ganhou dimensões amplas e complexas, especialmente frente à lógica da competitividade. Os empregos passaram a ser criados pelas pessoas, que deixaram de ser executoras e tornaram-se tomadoras de decisões, em esquemas de empregos just in time (MALVEZZI, 1999; DUTRA, 2010; VELOSO, 2012).

Nesse íterim, as pessoas tornaram-se responsáveis pela construção e desenvolvimento de suas próprias trajetórias profissionais, sendo necessário o investimento em autoconhecimento, autodesenvolvimento e formação identitária compatíveis aos seus próprios valores. Nessa nova realidade é frequente a construção das chamadas carreiras não tradicionais, marcadas pela construção de vínculos

breves, em diferentes organizações, capazes de oferecer aprendizado e aprimoramento (ARTHUR, HALL, LAWRENCE, 1989; DUTRA, 2010).

A construção de vínculos, breves ou longos em empresas, tem sido difícil para muitas pessoas devido a fatores contextuais e também da transição universidade-mercado de trabalho. Fatores contextuais relacionados à globalização, evolução tecnológica, crises econômicas, redução de funcionários e recursos. E, fatores da transição da universidade para o mercado de trabalho, relacionados à falta de planejamento de carreira, dificuldades em atuar na área de formação, constatação do distanciamento entre o que foi aprendido na universidade e o que é esperado na prática profissional, crises vocacionais, dentre outros (ALMEIDA e SOCCI, 2017).

Diante dessas exigências e dificuldades enfrentadas na construção de uma carreira profissional, questiona-se: Estariam as pessoas preparadas para esse novo momento? Quais alternativas de planejamento e desenvolvimento elas teriam? Por que não conciliar o planejamento e desenvolvimento de carreira à formação técnica, possibilitada na graduação?

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste sentido, a importância desse programa está no preparo das pessoas para o autoconhecimento e desenvolvimento de suas carreiras, já no ensino superior permitindo maior preparo e possibilidade de sucesso na carreira profissional. Além disso, os resultados servirão como base para a IES quanto à reformulação de currículos, tornando-os mais contemporâneos e alinhados às demandas atuais de formação.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, C. G.; SOCCI, V.. Inserção profissional e carreira de formandos e egressos brasileiros: revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 18, n. 1, p. 81-92, jun. 2017.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S.. *Handbook of career theory*. [S.l.]: Cambridge University Press, 1989. DUTRA, J. S.. *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.
- DUTRA, J. S.; VELOSO, E.. *Desafios da gestão de carreira*. São Paulo: Atlas, 2013. GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999. GUNZ, H.; PEIPERL, M.. *Handbook of career studies*. Toronto: Sage Publications, 2007.
- HALL, D. T.. *Careers in organizations*. Califórnia: Goodyear Pub, Pacific Palisades, 1976. . *Career development in organizations*. London: Jossey-Bass, 1986.
- KÖCHE, J. C. *Pesquisa científica: critérios epistemológicos*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- LÔBO, R. J. S.; SILVA, F. E.; JÚNIOR, E. P. L. Planejamento de carreira dos graduandos em Administração. *Métodos e Pesquisa em Administração*, v. 2, n. 2, p. 34-46, 2017.
- MALVEZZI, S. Do taylorismo ao comportamentalismo: 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, G. G. *Manual de Treinamento e Desenvolvimento*. ABTD. São Paulo: Makron Books, 1999.
- SCHEIN, E. H.. *Career Dynamics: matching individual and organizational needs*. Massachussets: Addison- Wesley, 1978.