

# **ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL VOLTADA À COMPLEMENTAÇÃO DA FORMAÇÃO TÉCNICA: UM ESTUDO COM OS GRADUANDOS EM MEDICINA VETERINÁRIA DA UFRRJ**

Rosana Pinheiro Botelho, UFRRJ, Brasil, rpbotelho65@gmail.com

Ana Paula Corrêa, UNIVERSO, Brasil, acaps@gmail.com

Andressa Maciel Corrêa, PUCRJ, Brasil, andressa.mc92@hotmail.com

Carla Fernanda Paranhos de Moura Carvalho, UFRRJ, Brasil, carlamvet@gmail.com

Fred Leite Siqueira Campos, UFSC, Brasil, fred.campos@ufsc.br

Beatriz Marcondes de Azevedo, UFSC, Brasil, biabizzy@gmail.com

Rafael Vieira Mathias, UNIVINTE, Brasil, rafaelvmathias@gmail.com

## **Resumo**

As mudanças no mundo dos negócios e do perfil do profissional demandado pelas organizações contemporâneas vem influenciando o processo de Orientação Profissional (OP) na conciliação dos interesses individuais e do mercado, causando impacto também na área de Gestão de Pessoas. O capital humano foi valorizado e mudanças na qualificação foi requerida e promovida por meio de desenvolvimento de habilidades, flexibilidade e adaptabilidade do trabalhador e aprimoramento das relações interpessoais. Diante deste cenário, o presente trabalho aborda o processo de OP no desenvolvimento de competências comportamentais dos alunos do Curso de Graduação em Medicina Veterinária da UFRRJ frente à clara percepção de sua insegurança e ansiedade quanto à própria capacitação. O objetivo é apresentar uma experiência intervenção de OP voltada à complementação da formação técnica dos alunos. Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa descritiva e em forma de relato de uma experiência. Para a coleta dos dados, foram aplicados questionários, realizadas dinâmicas de grupo e discussão de vídeos. No que se refere à organização, tratamento e análise dos dados, os mesmos foram analisados qualitativamente, tanto referente às atividades práticas propostas, bem como aos questionários aplicados. Os resultados indicam que a maioria dos participantes ficaram satisfeitos por terem vivenciado as atividades propostas, conseguindo perceber sua aplicação prática. Conclui-se que a experiência proposta se caracterizou como numa iniciativa inovadora de diálogo interdisciplinar ao desenvolvimento de competências comportamentais e orientação curricular, favorecendo a construção da identidade pessoal e profissional e conferindo, portanto, um diferencial competitivo.

**Palavras-chave:** Orientação Profissional; Desenvolvimento de Carreira; Competências Comportamentais.

## **1. INTRODUÇÃO**

O mercado de trabalho contemporâneo demanda constante capacitação e, assim, confere significativa importância ao processo de Orientação Profissional (OP) no que diz respeito ao desenvolvimento de competências e à potencialização do desempenho pessoal e social no ambiente de trabalho. A OP é influenciada pela realidade socioeconômica, devendo conciliar metas individuais e interesses do mercado ao auxiliar no autoconhecimento, na escolha e re-escolha profissional, no estabelecimento de metas profissionais e nas estratégias para alcançá-los, facilitando sua inserção e manutenção no mercado e, portanto, tendo impactos significativos na área de Gestão de Pessoas.

A OP auxilia na elaboração das expectativas e nas diversas possibilidades que o mercado oferece, trabalhando temas relacionados a: crenças, valores, auto-percepção, motivações, receios, demandas do mercado e significado de sucesso (ZACHARIAS, 2010). Consiste em assistir e compreender suas habilidades no contexto das relações dinâmicas entre os indivíduos e seus ambientes; desenvolver planos educacionais formativos e que favoreçam a carreira; e integrá-los com êxito na sociedade e no mercado laboral (AIOEP, 2005). Para a AIOEP (2001), a OP favorece a emergência de potenciais e o desenvolvimento de competências que agreguem valor pessoal, econômico e social ao indivíduo.

A OP e Planejamento de Carreira podem influir decisivamente nas trajetórias acadêmica e profissional dos alunos, uma vez que podem servir como instrumentos estratégicos de diferenciação qualitativa do acadêmico quando de sua inserção no mercado de trabalho (BRASIL et al., 2012).

É importante destacar que a OP e o Planejamento de Carreira são processos que podem ser aplicados para subsidiar a tomada de decisão de profissionais com longa trajetória em diferentes organizações de trabalho. Frequentemente, tais intervenções estão associadas aos processos de *coaching* e/ou *mentoring* (GRAZIANO et al., 2014; LANCER et al., 2016).

A OP pode ter função terapêutica, podendo ser aplicada em escolas, consultórios, centros de atuação social e instituições públicas e privadas (SILVA, 2010). A título de exemplo, Becker et al. (2012) realizaram atividades de OP objetivando auxiliar os jovens a identificarem seus interesses, perspectivas de futuro, obterem informações sobre profissões, entenderem como funciona o mercado de trabalho no contexto atual, identificarem as ações necessárias para alcançar suas metas, elaborarem o Curriculum Vitae, adotarem comportamento adequado em entrevista e expandirem a visão de si, da sua comunidade e do universo do trabalho.

Brasil et al. (2012) desenvolveram o Programa de Orientação de Carreira para auxiliar na escolha e identidade profissional de alunos do Ensino Fundamental e Médio, no Planejamento de Carreira e na re-escolha profissional de acadêmicos universitários, na instrumentalização de ações que facilitem a empregabilidade, na resolução das causas de abandono ou mudança de curso e desmotivação para os estudos.

Pimentel et al. (2018) realizaram uma intervenção com Orientação Profissional com grupos de adolescentes em um colégio de um município goianenses. O projeto foi desenvolvido por alunos e professores dos cursos de Psicologia e Ciências Contábeis, englobando 15 encontros voltados a discussão de temas voltados à escolha profissional e suas influências, identidade e identidade profissional, visão idealizada das profissões, mundo do trabalho, informação profissional, projeto de vida e educação financeira. Os autores concluíram que o processo de OP é importante para lidar com momento de escolha que os jovens vivenciam, uma vez que contribui para a minimização da ansiedade, bem como propicia o compartilhamento de experiências de (in) decisão.

Com base nas diversas possibilidades de intervenção na área, entende-se que a compreensão da constante transformação de experiências no processo de OP facilita o processo de elaboração do projeto de vida de cada indivíduo (BOCK, 2002). O trabalho de Becker et al. (2012) foi uma ação de responsabilidade social, favorecendo o jovem a construir sua formação pessoal e desenvolver competências profissionais por meio do “fortalecimento de recursos internos (autoestima), valorização de habilidades, enfrentamento e exercício da

autonomia; instrumentalizando à elaboração de currículos e preparação para entrevista de emprego” (BECKER, 2012, p. 254).

As contínuas mudanças sociais influenciam o mercado, que cada vez mais se mostra transitório, competitivo e com demanda de rápidas e constantes tomadas de decisão. Essa engrenagem gera insegurança quanto à carreira numa só organização, exigindo que o indivíduo seja responsável pelo desenvolvimento de sua carreira profissional para sua entrada, permanência, desenvolvimento e transição laboral. Desta forma, diferentes cenários no contexto do trabalho impactam nas dinâmicas e formas da orientação profissional (MACHADO & OLIVEIRA, 2019).

Atualmente os profissionais precisam ser proativos, criativos, inovadores, comunicativos e saber trabalhar em equipe (SOARES, 2002) e a técnica de OP favorece o desenvolvimento, trazendo à tona forças individuais e grupais (CHAVES, 2007), atendendo à demanda contemporânea.

A gestão por competências valoriza a capacidade de se adaptar à cultura organizacional e produzir resultados. Para tal é importante que o jovem possa refletir sobre suas habilidades durante sua formação para escolher e planejar a carreira e transitar no mercado de trabalho com maior autonomia e competência (BRASIL et al., 2012).

Becker et al. (2012) identificaram as competências a serem desenvolvidas para concretização de metas pessoais e profissionais. E, de acordo com o tema proposto, as discussões, relatos escritos e técnicas de grupo foram a ele direcionados. As atividades de OP realizadas por Brasil et al. (2012) incluíram oficinas para elaboração de currículos e avaliação qualitativa de competências e habilidades desenvolvidas pelos jovens, auxiliando na escolha profissional e no desenvolvimento de carreira, apresentando resultados qualitativos satisfatórios pelos participantes.

Ao final do trabalho de Becker et al. (2012) foi possível observar que as técnicas grupais facilitaram a criatividade, comprometimento e interação por meio da expressão de pensamentos. Os adolescentes responderam a um questionário semiestruturado com questões sobre as atividades que faltaram para atender suas expectativas e de como se sentiram ao participar dos encontros. Perceberam que seu processo de desenvolvimento foi satisfatório, inclusive no amadurecimento e aprimoramento da habilidade de tomada de decisão, e demonstraram expectativas positivas em relação ao futuro. Assim, o objetivo de fornecer ferramentas ao início da carreira profissional dos jovens foi atingido no âmbito individual e do trabalho.

Diante do exposto e frente a insegurança e ansiedade dos alunos do Curso de Graduação em Medicina Veterinária da UFRRJ quanto à própria capacitação para inserção laboral, percebeu-se a necessidade de desenvolvimento das competências comportamentais inerentes à vida pessoal e profissional. Assim, desenvolveu-se o Projeto de Extensão de OP “Gestão Profissional: construção e aprimoramento das habilidades dos discentes do Curso de Graduação em Medicina Veterinária da UFRRJ” para complementação da sua reconhecida formação técnica com as demais competências necessárias à sua atuação profissional, cada vez mais demandadas na atualidade, garantindo-lhes um diferencial competitivo (BOTELHO, 2016). Portanto, o objetivo do presente trabalho é apresentar uma experiência intervenção de OP voltada à complementação da formação técnica dos referidos alunos.

## 2. A PRÁTICA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Ambiel, Campos e Campos (2017), em levantamento sobre a produção científica brasileira na área de orientação profissional, apontam a redução, nos últimos anos, do número de publicações sobre o tema e sobre estudos a respeito da qualidade de técnicas de OP. Sendo assim, é importante ressaltar que existem lacunas na pesquisa nacional referentes à estudos que abordem populações diversas, avaliações de eficácia das intervenções e elaboração de políticas públicas para a orientação profissional.

Segundo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as atividades de orientação recebem várias designações: orientação escolar, vocacional e de carreira, aconselhamento e OP, pois ainda não há uma distinção clara entre elas (SILVA, 2010). Dada a amplitude das discussões e do emprego, que variam de acordo com o país e a formação teórica de cada autor, o enfoque adotado será o dos autores a seguir.

A OCDE (2005) reforça que o orientador profissional deve permitir a liberdade de escolha e prezar pela confidencialidade das informações fornecidas, ser imparcial e adotar uma perspectiva pessoal, profissional, social e econômica. Assim, pessoas em qualquer estágio de vida, no mercado de trabalho ou fora dele, poderão ter a facilitação da escolha e elaboração de projetos de vida.

A escolha profissional se dá na adolescência e a Orientação Vocacional (OV) auxilia o jovem a se conhecer melhor, possibilitando uma decisão assertiva e condizente com suas habilidades. Essa visão clínico-escolar faz parte da OP, onde o psicólogo atua como facilitador no desenvolvimento de características que conferem grande diferencial ao indivíduo, dispendo de ferramentas que auxiliam no autoconhecimento, facilitadores do processo de OP (NORONHA & AMBIEL, 2006).

Rothmann e Cooper (2009) caracterizam a Psicologia Organizacional mediante do enfoque no comportamento no ambiente laboral de: gerenciamento das diferenças individuais, motivação, comunicação, liderança, dinâmica de grupo, planejamento e desenvolvimento e saúde, segurança e bem-estar no trabalho.

O indivíduo deve se conhecer, fazer boa escolha da instituição de ensino, estar em constante qualificação, almejar um determinado cargo ou atuar como autônomo, estar atento aos processos de recrutamento, saber elaborar seu Curriculum Vitae, carta de apresentação e portar-se em uma entrevista. Esse período de escolha e início da carreira profissional coincide com o início da vida adulta, quando está sob olhares avaliadores, familiares e organizacionais (ROTHMANN & COOPER, 2009).

O comportamento nos campos individual, grupal, ambiental e organizacional é favorecido por indivíduos que possuem habilidades para interagir no ambiente de trabalho (ZANELLI et al., 2014). O talento confere um diferencial competitivo do indivíduo, sendo constituído pela soma das competências: conhecimento, habilidade e atitude. O conhecimento é “o saber” em si, buscando ampliar, reciclar e compartilhar este saber. As habilidades referem-se às capacidades atuais do indivíduo, favorecem o rendimento no trabalho e permitem a ocupação do cargo com menor custo ao empregador. Habilidade é “o saber fazer”, aplicando o conhecimento para solucionar problemas, estar em constante processo de criação e inovação, trabalhar em equipe, agregar valor ao alcançar objetivos e resultados. E atitude é “o saber fazer acontecer”, assumindo riscos e promovendo mudanças ao focar no resultado final.

As dinâmicas de grupo propiciam a revelação de características humanas e potenciais a serem desenvolvidas. Algumas das habilidades que podem ser submetidas ao treinamento são: proatividade, percepção clara de si e do outro, emoções, automotivação, satisfação, liderança, capacidade de decisão, gestão de poder e de conflitos, dentre outras (ZENELLI et al., 2014).

Com fins de ilustração, pode-se mencionar as atividades desenvolvidas no Programa de Orientação de Carreira da UNISUL que auxiliaram na escolha profissional e no desenvolvimento de carreira dos alunos e das escolas da região, apresentando resultados satisfatórios. As atividades incluíram oficinas sobre as expectativas do exercício profissional, estabelecimento de estratégias, mercado de trabalho, processos de recrutamento de seleção, elaboração de currículos, empreendedorismo e empregabilidade.

### **3. PROJETO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DOS GRADUANDOS EM MEDICINA VETERINÁRIA**

O trabalho do médico veterinário se aplica a várias áreas (DCN, 2002) e as organizações em cada uma delas têm cargos destinados ao egresso. O aumento da demanda da sociedade, seja em relação aos cuidados com animais de companhia, à eficiência na produção de alimentos e serviços, ou ainda na manutenção de espécies de vida selvagem, propicia avanços progressivos na Medicina Veterinária, requerendo constante atualização profissional para entrada e manutenção no mercado formado por empresas brasileiras e multinacionais.

O CGMV – UFRRJ é reconhecido por sua qualidade de ensino, o que garante uma boa competência técnica aos discentes. Tendo como foco uma boa classificação em concursos ou inserção no mercado competitivo, percebe-se a necessidade de desenvolvimento de competências comportamentais para ajudar os egressos enfrentarem um processo seletivo com mais segurança e confiança. Em relação a esta temática foi criado um Projeto de OP com fins de auxiliar na construção da identidade profissional como parte essencial da formação acadêmico-profissional, agregando autoconhecimento por meio de diálogo interdisciplinar para complementação à formação básica e qualificação diversificada do médico veterinário favorecendo melhor classificação dos discentes e egressos em concursos e empregabilidade no contexto atual (BOTELHO, 2016).

A relevância do Projeto de Extensão intitulado “Gestão Profissional: construção e aprimoramento das habilidades dos discentes do CGMV – UFRRJ”, se dá pela necessidade de agregar conhecimentos da Psicologia Organizacional aos recursos técnicos dos discentes do CGMV, uma vez que não constava na matriz curricular e nos projetos de extensão vigentes no Instituto de Veterinária da UFRRJ, para a formação da identidade profissional por meio do desenvolvimento de atividades que levem à construção das competências comportamentais, pessoais e profissionais.

O objetivo do projeto foi construir e aprimorar as habilidades daqueles discentes, desenvolvido no período de agosto de 2014 a dezembro de 2017. Incluindo: ampliar a visão estratégia e inovadora, gerindo-os e norteando-os na direção dos objetivos e metas; ampliar o aproveitamento das oportunidades de aprimoramento das competências técnicas e de publicações acadêmicas; auxiliar na construção de suas identidades profissionais; elaborar e direcionar o currículo para as diferentes finalidades (concursos: pós-graduação, mestrado, doutorado, etc.; preenchimento de vaga de emprego) e áreas de atuações; realizar palestras e debates sobre competências; realizar dinâmicas de grupo para o gerenciamento de conflitos e

para o desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais, agregando valor aos recursos humanos existentes para obter bem-estar na vida pessoal, no clima organizacional e qualidade de vida.

#### **4. METODOLOGIA**

Participaram do Projeto de OP 67 graduandos, do primeiro ao décimo períodos. No segundo semestre de 2014 participaram 11, 6 no primeiro e 7 no segundo de 2015, 6 no primeiro de 2016, 13 no segundo de 2016, 11 no primeiro e 13 no segundo semestre de 2017 (BOTELHO, 2016).

A metodologia empregada foi a pesquisa de campo e como recurso: dinâmicas de grupo, exibição e discussão de vídeos para desenvolver os temas de trabalho em equipe, relações interpessoais e gerenciamento de conflitos, organização do pensamento, gestão de tempo, tomada de decisão, proatividade, comunicação, liderança, motivação, diversidades e inclusão, resiliência, postura e aparência. As atividades foram destinadas à informação profissional e orientação teórico-prática da elaboração e direcionamento de cada currículo, segundo suas metas. Ao final, um questionário de avaliação, com perguntas abertas e fechadas, foi aplicado e as respostas foram analisadas de maneira qualitativo.

Todas as atividades ocorreram em salas do Instituto de Veterinária da UFRRJ e foram divididas em dois enfoques, que objetivaram a busca pelo autoconhecimento, projetando perspectivas e estabelecendo estratégias profissionais.

Os encontros foram realizados em nove semanas de cada semestre letivo. No primeiro enfoque as intervenções tiveram como referencial teórico a Psicologia Organizacional, realizadas em sete encontros de duas horas e trinta minutos. No último foi realizado feedback de todo processo.

O segundo enfoque destinou-se à informação profissional e orientação teórico-prática da elaboração e direcionamento do preenchimento do currículo para atender a demanda acerca de entrevistas de emprego e competências profissionais na atualidade, baseando-se em Macedo (1999).

No primeiro encontro apresentou-se o objetivo do projeto seguido de dinâmica de grupo com discussão. No início das demais reuniões estabeleceu-se um diálogo com fins de fornecer uma devolução do encontro anterior e ao final de cada reunião abriu-se espaço para a escuta da percepção dos acadêmicos. As intervenções propostas foram planejadas e as demandas da reunião anterior foram inseridas, definindo-se novas estratégias.

Ao final do trabalho desenvolvido em cada semestre os discentes responderam a um questionário com perguntas fechadas (Questões 1, 2 e 3) e abertas (Questões 4, 5 e 6), sem qualquer identificação pessoal. Nesta avaliação cada graduando respondeu sobre: 1) como foi a experiência de participar das atividades, 2) se as expectativas foram alcançadas, 3) se conseguiu perceber a aplicação prática do que foi trabalhado na vida pessoal e profissional, 4) se achou que faltou algum tema importante a ser trabalhado e 5) se sugeriria modificações para os próximos grupos que serão formados e 6) espaço para comentários adicionais.

Na Questão 1 foram estabelecidos 5 indicadores de satisfação quanto à participação no processo de OP: 1) excelente, 2) muito bom, 3) bom, 4) razoável e 5) ruim. Para as respostas

da Questão 2 foram utilizados 3 níveis de expectativas alcançadas no final do processo: 1) totalmente alcançadas, 2) parcialmente alcançadas e 3) não foram alcançadas.

Na Questão 3 também estabeleceu-se 5 formas de percepção da aplicação prática do que foi trabalhado durante as atividades na vida pessoal e profissional: 1) percebo aplicação prática na vida pessoal, 2) percebo aplicação prática na vida profissional, 3) percebo aplicação prática na vida pessoal e profissional, 4) não percebo aplicação prática na vida pessoal nem profissional e 5) percebo pouca aplicação.

As Questões abertas 4, 5 e 6 eram espaços para que os graduandos pudessem sugerir temas importantes a serem trabalhados (Questão 4) e modificações (Questão 5) nas atividades dos próximos grupos, bem como a possibilidade de elaborarem inúmeros comentários que julgassem pertinentes (Questão 6).

As respostas ao questionário desenvolvido foram submetidas à avaliação qualitativa, categorizadas e analisadas sob critério padronizado, pelo mesmo avaliador.

## **5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

Os dados apresentados a seguir serão demonstrados por meio de percentual, evidenciando a proporção dentre os 67 participantes em relação às respostas do questionário.

Na Questão 1, 66% dos graduandos atribuíram como excelente os indicadores de satisfação quanto à participação no processo de Orientação Profissional (OP), 31% como muito bom, 1% como razoável, 2% como bom e 0% como ruim. A partir de uma avaliação qualitativa pode-se observar que a maior parte (66%) obteve excelentes indicadores de satisfação e poucos (34%) obtiveram indicadores inferior a este.

Para as respostas da Questão 2 70% disseram que suas expectativas foram totalmente alcançadas no final do projeto, enquanto 28% relataram que foram parcialmente alcançadas e 2% disseram que não foram alcançadas. Quase todos tiveram suas expectativas totalmente alcançadas quanto à aquisição de ferramentas para o desenvolvimento de suas habilidades e atitudes.

Quanto à percepção da aplicação prática do que foi trabalhado durante as atividades na sua vida pessoal e profissional, perguntada na Questão 3, 84% perceberam aplicação prática na vida pessoal e profissional, 7,3% perceberam aplicação prática na vida profissional, 7,2% relataram que perceberam aplicação prática na vida pessoal, 1,5% perceberam pouca aplicação e 0% não perceberam aplicação prática na vida pessoal nem profissional. Quase todos perceberam a aplicação prática na vida pessoal e profissional de seu desenvolvimento e capacidade para aplicarem os conteúdos trabalhados.

Na Questão 4 foram identificadas 5 sugestões de modificação nos encontros para os próximos grupos que serão formados, sendo que 33% solicitaram maior número de encontros no módulo vigente, 22% maior número de dinâmicas (atividades práticas), 19% sugeriam a criação do módulo II, 19% não tiveram sugestões, e 7% reivindicaram maior enfoque no comportamento específico do médico veterinário.

Foram obtidas 3 sugestões de temas não trabalhados nas atividades como respostas à Questão 5, sendo que 75% não tiveram nenhuma sugestão de tema, 17% solicitaram inclusão acerca das competências comportamentais específicas do médico veterinário na implementação do

módulo II e 8% solicitaram a ampliação do número de temas do módulo vigente. Mais da metade não sugeriu temas a serem trabalhados nas atividades dos próximos grupos, no entanto, os demais (25%) fizeram 2 sugestões de temas relevantes que poderão ser incluídos no planejamento dos encontros para os grupos dos próximos semestres e na possibilidade de elaboração do módulo II.

Na Questão 6 38% reivindicaram mais tempo, 29% não fizeram nenhum comentário, 16% comentaram sobre o quanto foi positiva a experiência de terem um espaço livre para falarem e sem julgamentos, 9% enfocaram em se manter grupos pequenos, 4% sugeriram maior divulgação, principalmente para alunos dos últimos períodos, 2% solicitaram orientação do currículo para alunos dos períodos iniciais e 2% competências comportamentais frente ao abuso de poder no ambiente laboral.

### **5.1 Discussão dos Resultados**

Ambiel et al. (2017) apontam algumas dúvidas na área de OP no que se refere a eficácia e a medição dos processos, pois existe uma diversidade de formatos e estruturas sendo oferecidas e fundamentadas por diferentes conceitos. Existem resultados de pesquisas que foram realizadas de forma individual, em grupo de tamanhos variados, em contextos diferentes, mas são incipientes aquelas que fazem inferência ao grau de satisfação dos participantes.

Esse mesmo entendimento é percebido também por Grings e Jung (2017) ao analisarem o resultado de sua revisão sistemática com a finalidade de levantar evidências e analisar as contribuições advindas de pesquisas que buscaram investigar à indecisão profissional e o papel que o processo de orientação vocacional assume na vida de adolescentes e jovens.

No presente estudo, a maior parte dos graduandos obteve excelentes indicadores de satisfação quanto à sua participação no Projeto de Gestão Profissional. Os elevados indicadores de satisfação demonstram que as atividades permitiram o desenvolvimento de habilidades mediante experiências positivas. Assim como Becker et al. (2012) ressaltaram ao final de seu projeto os jovens também perceberam que o processo de desenvolvimento foi positivo, inclusive para seu aprimoramento.

Quase todos os graduandos alcançaram totalmente suas expectativas no final das atividades, indicando que o processo de OP desenvolvido atingiu o objetivo de servir como ferramenta para o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos. Tais resultados corroboram o entendimento de Zacharias (2010) acerca da importância da OP para atender as demandas do mercado de trabalho, bem como mencionado pela Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional, auxiliar a compreender e determinar habilidades em contextos interdisciplinares (2005) e favorecer a emergência de potenciais, e o desenvolvimento de competências que agreguem valor pessoal, econômico e social (2001).

Ao levar em consideração as diferentes formas, capacidades e tempo de aprendizagem, a maioria dos participantes perceberam suas capacidades para aplicarem os conteúdos, na vida pessoal e profissional, reforçando a relevância do autoconhecimento. Eles conseguiram perceber seus resultados e aplicação no cotidiano, mas os poucos que perceberam aplicação prática apenas na vida pessoal ou profissional, provavelmente dissociaram seu desenvolvimento pessoal da vida profissional sem que se conscientizassem que o que adquiriram fará parte deles onde quer que estejam, na atividade que desenvolverem e com quem quer que se relacionem. Assim como na pesquisa de Becker et al. (2012) observou-se

que os jovens demonstraram expectativas positivas para suas carreiras obtendo ferramentas aplicáveis no âmbito individual e profissional. Tal fato vai ao encontro de Brasil et al. (2012) quando mencionam a relevância de tais ferramentas demandadas na gestão por competências do mercado contemporâneo.

Apesar da metodologia aplicada ser similar à de Becker et al. (2012), percebeu-se que não foi suficiente para os participantes, que demandaram maior número de encontros e de temas relevantes e que pudessem participar por mais de um semestre, o que denota significativo interesse na ampliação das atividades realizadas para o maior desenvolvimento de seus habilidades e atitudes pessoais e profissionais. No entanto, não foi possível atendê-las devido ao calendário acadêmico de cada semestre letivo da UFRRJ e por querer que a metodologia fosse padronizada durante os sete semestres, visando a obtenção de resultados fidedignos para elaboração deste trabalho.

A relevância das dinâmicas de grupo propicia a emergência de demandas pessoais, treinamento de habilidades e relacionamento interpessoal (BECKER et al., 2012; DCN, 2002; ROTHMANN & COOPER, 2009; SOARES, 2002; ZANELLI et al., 2014). Por meio dessa premissa, buscou-se o desenvolvimento das competências comportamentais para a prática cotidiana dos graduandos de Medicina Veterinária, que utilizam cadáveres e se deparam, frequentemente, com a vida e a morte dos animais. Nesse sentido, os encontros favoreceram o autoconhecimento mediante a expressão de seus sentimentos, emoções e pensamentos diante do grupo e da organização racional e psíquica, favorecendo o trabalho de desenvolvimento de outras competências que não a técnica. A partir deste ponto, seus objetivos e metas ficaram mais claros e o estabelecimento de estratégias para atingi-los foi mais efetivo nos componentes do grupo. Todo processo se desenvolveu agregando ferramentas pessoais e profissionais que contribuíram para uma melhor qualidade de vida destes.

Mota e Yonemoto (2010) enfocam a necessidade de atualizar conhecimentos e aplicá-los no mercado competitivo. Com base neste entendimento, os participantes do projeto demonstraram tal interesse em diversificar o aprendizado e propuseram a realização de palestras sobre os temas dos encontros. Assim, organizou-se o “Simpósio – Gestão Profissional: um olhar estratégico do médico veterinário” (2016) e os Ciclos de Gestão e Marketing (2017 e 2018) Semanas do Médico Veterinário (SEMEV), realizados na UFRRJ, dos quais alguns destes fizeram parte da Comissão Organizadora e estabeleceram contato direto com os palestrantes, e contribuiu para o enriquecimento de seus currículos.

Becker et al. (2012) observaram que as atividades grupais facilitaram o desenvolvimento da criatividade, comprometimento e interação, viabilizando a manifestação de pensamentos e inseguranças. Tais relatos também se mostraram de significativa relevância neste estudo, quando ressaltaram a importância de terem um espaço livre para falarem e não se sentirem julgados, favorecido por ser um grupo pequeno.

Outro ponto observado foi com relação aos relatos de experiências de assédio moral por parte dos docentes da Instituição de Ensino Superior (UFRRJ), seja de forma sutil ou explícita, ao exporem suas realidades se viam como reféns diante de tal situação. Segundo Rosa (2016) estas situações podem desencadear questões acerca de autoestima, sofrimento, desgaste psicológico e queda de produtividade além de constranger e humilhar os discentes, deteriorando as relações pedagógicas e o desenvolvimento educacional.

## CONCLUSÃO

O Projeto de Gestão Profissional consistiu numa iniciativa inovadora de diálogo interdisciplinar frente à percepção da necessidade do desenvolvimento de competências comportamentais dos alunos do Curso de Graduação em Medicina Veterinária da UFRRJ. As atividades vivenciadas agregaram valor a suas competências técnicas e favoreceram a construção da identidade profissional destes jovens durante a formação acadêmico-profissional.

Os resultados do Projeto evidenciaram que o processo de Orientação Profissional (OP) desenvolvido obteve clara satisfação dos alunos, que tiveram suas expectativas alcançadas e que perceberam a aplicabilidade prática na sua vida pessoal e profissional.

A análise qualitativa dos resultados permitiu o aproveitamento das sugestões e críticas dos graduandos para as atividades, que poderão ser incluídas no planejamento dos encontros para os grupos nos próximos semestres, bem como na possibilidade da criação do módulo II.

É relevante observar que vários alunos perceberam o quanto foi importante ter este espaço livre para falarem, pois a configuração de um grupo pequeno favoreceu a percepção de não se sentirem julgados.

Percebeu-se que os discentes requerem maior esclarecimento acerca dos objetivos e da metodologia do projeto, bem como um trabalho individual complementar à OP. Em relação ao facilitador, percebeu-se a necessidade de aprimoramento da estratégia na integração do grupo.

Por meio da utilização de ferramentas que facilitaram o autoconhecimento, bem como o treinamento e desenvolvimento de habilidades e atitudes, o processo de OP contribuiu no preparo destes alunos para sua inserção profissional, conferindo-lhes um diferencial competitivo em atendimento às demandas do mercado de trabalho.

As atividades de direcionamento do preenchimento do currículo e a constatação da necessidade de enriquecimento deste em pontos específicos, possivelmente irão contribuir para que atinjam seus objetivos profissionais, visto que um currículo bem elaborado e com informações claras trazem benefícios para a empregabilidade.

Diante do levantamento realizado ressalta-se a importância de se pensar em como trabalhar outros temas que sugeriram, como: assédio moral e necessidade de um trabalho individual para os alunos, seja por meio da criação de um módulo II ou até por meio de mais estudos, pesquisas e iniciativas institucionais que abarquem esses temas.

## REFERÊNCIAS

AMBIEL, R. A. M.; BARROS, L. O.; PEREIRA, E. C.; TOFOLI, L.; BACAN, A. Avaliação de processos de orientação profissional e de carreira: problemas e possibilidades. **Avaliação Psicológica**, v.16, n.2, p. 128, 2017.

AMBIEL, R. A. M.; DE CAMPOS, M. I.; CAMPOS, P. P. T. V. Z. Análise da Produção Científica Brasileira em Orientação Profissional: Um Convite a Novos Rumos. **Psico-USF**, v.22, n.1, p.133-145, 2017.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL. **Declaración de la AIOEP sobre la orientación educativa y profesional.** 2001. Disponível em: <http://www.datavoc.com/orientadores/aioep.phd>. Acessado em: 26/03/2017.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL. **Declaración de política da AIOEP. Lisboa. 2005.** Disponível em: <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/navcb8a.html?lang=4&menu=1&submenu=1>. Acessado em: 24/07/2017.

BECKER, A. P. S.; BOBATO, S. T.; SCHULZ, M. J. L. C. Meu lugar no mundo: Relato de experiência com jovens em Orientação Profissional. Relato de Experiência Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 254-260, 2012.

BOCK, S. D. **Orientação profissional: A abordagem sócio-histórica.** São Paulo: Cortez. 2002

BOTELHO, R. P. **Orientação Profissional de Graduandos em Medicina Veterinária da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).** 2016. 58f. Monografia (Curso de Graduação em Psicologia) - Faculdades Integradas Maria Thereza, Niterói, 2016. Orientadora: Profa. Ms Ana Paula Corrêa e Silva.

BRASIL, V.; FELIPE, C.; NORA, M. M.; FAVRETTO, R. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Cadernos acadêmicos**, v.4, n. 1, p.117-131, 2012.

CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Lei 9.131, de 25 de novembro de 1995, homologada em 09 de abril de 2002.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces012003.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2018.

CHAVES, A. J. F. **Os processos grupais em sala de aula.** Recuperado em setembro 2010, de <http://www.franca.unesp.br> 2007

DE MASI, D. **O futuro do trabalho: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

GRAZIANO, G. O.; PEIXOTO, C. A.; PIZZINATTO, A. K.; CASTRO, D. S. P. Coaching e Mentoring como Instrumento de Foco no Cliente Interno: Um Estudo Regional em São Paulo. **REMark – Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 1, p. 47-59, 2014.

GRINGS, J. A.; JUNG, C. F. Fatores que influenciam na escolha profissional e a importância da orientação vocacional e ocupacional Factors that influence professional choice and the importance of vocational and occupational orientation. **Revista ESPACIOS**, v. 38, nº 15, p. 12-33, 2017.

LASSANCE, M. C.; SPARTA, M. A Orientação Profissional e as Transformações no Mundo do Trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1/2, p. 13-19. 2003.

MACEDO, R. **Seu diploma, sua prancha.** São Paulo: Saraiva, 1999.

MACHADO, Y.F.; OLIVEIRA K.F. Orientação Profissional, gamificação e educação profissional e tecnológica: uma revisão sistemática da literatura. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 3, n° 1, 2019.

MOTA, C. A.; YONEMOTO, H. W. A importância da evolução do processo de gestão de pessoas para o crescimento das organizações. **Encontro de Iniciação Científica - ETIC**, v. 6, n. 6. 2010.

N LANCER, N.; CLUTTERBUCK, D. Megginson, D. Techniques for coaching and mentoring. **New York: Routledge**, 2016.

NORONHA, A. P. P.; AMBIEL, R. A. M. Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. **Psico-USF**, v. 11, n. 1, p. 75-84, 2006.

OCDE. **Organização Para Cooperação E Desenvolvimento Econômico**. 2005. Disponível em: <http://cade.gov.br/Default.aspx?e344c44bd130f049e56d>. Acessado em 26/03/2019.

PIMENTEL, L. P.; SILVA, S. P.; LIMA, I. F.; PACHECO, B. G. C.; ARAÚJO, T. S.; MIRANDA, R. B. Desenvolvimento de um projeto de extensão em orientação profissional com estudantes do ensino médio de Itumbiara: relato de experiência. **Interfaces Revista de Extensão UFMG**, v. 6, n. 1, p. 182-197, 2018

ROSA, F. R. **O Abuso de Poder nas Relações de Trabalho no Contexto da Administração Pública Brasileira: um estudo de casos múltiplos**. Pontifícia Católica de São Paulo- PUC SP, 2016- Mestrado em Psicologia Social – orientador Doutor Salvador Antônio Mireles Sandoval – 119p

ROTHMANN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Editora Campus – Elsevier, Rio de Janeiro, 2009.

SILVA, C. R. E. Orientação Profissional, mentoring, coaching e counseling: Algumas singularidades e similaridades em práticas. **Revista Brasileira de Orientação Profissional: Vetor Editor**, v. 11, n. 2, p. 299-309, jul/dez. 2010.

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

ZACHARIAS, J. J. M. **Breve guia para orientação de carreira**. São Paulo: Vetor, 2010.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.