

PLANEJAMENTO DA CARREIRA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PROJETO PLANO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

CAREER PLANNING: A REPORT OF PROJECT EXPERIENCE PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT PLAN

Josivaldo Alves da Silva¹

Resumo: O relato de experiência acadêmica com o projeto de extensão sobre a utilização de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional como uma ferramenta essencial para alcançar os objetivos desejados. O objetivo foi de descrever experiências vividas no curso de capacitação de egressos da Unitins e de outras instituições de ensino superior para elaboração de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional. A execução do projeto ocorreu em 19 ações, iniciando pela elaboração do edital de seleção, e o término com a devolutiva do produto final aos participantes, o "Planejamento de Desenvolvimento Pessoal" completo. A metodologia empregada foi exploratória, descritiva e qualitativa na perspectiva da construção compartilhada do conhecimento. O projeto contribuiu para provocar mudanças significativas de comportamentos e atitudes nos egressos participantes do curso. Uma vez que, dos 21 egressos que iniciaram o curso, 16 cumpriram os pré-requisitos mínimos para certificação, ou seja, 76%.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Plano de Desenvolvimento Pessoal. Planejamento de Carreira.

Abstract: The reporting academic experience with the extension project on the use of a personal and professional development plan as an essential tool to achieve desired goals. The objective was to describe experiences lived in the training course for graduates of Unitins and other higher education institutions for the preparation of a personal and professional development plan. The project was carried out in 19 actions, starting with the preparation of the selection notice, and ending with the return of the final product to the participants, the complete "Personal Development Planning". The methodology used was exploratory, descriptive and qualitative from the perspective of shared construction of knowledge. The project contributed to causing significant changes in behavior and attitudes in the graduates participating in the course. Since, of the 21 graduates who started the course, 16 fulfilled the minimum prerequisites for certification, that is, 76%.

Keywords: Job Market. Personal Development Plan. Career Planning.

¹ Doutorando e Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins-UFT. Especialista Lato Sensu em Docência do Ensino Superior. MBA em Planejamento e Gestão Empresarial. Graduado em Administração. Professor da Universidade do Tocantins (Unitins). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0994184269930510>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8160-4011>. E-mail: josivaldo.as@unitins.br

Introdução

O plano de desenvolvimento pessoal é um processo gerencial que diz respeito à formulação de objetivos, seleção de ações e sua execução, considerando as condições internas e externas à pessoa, assim como, sua evolução esperada. Por isso, são estabelecidas premissas básicas que a pessoa deve respeitar para que todo o processo tenha coerência e sustentabilidade (ALBUQUERQUE; VANDERLEI, 2009).

Na prática, o plano de desenvolvimento pessoal, trata-se de um conjunto de ações de fundamental importância para os recém-graduados adquirirem e aprimorar a autoconfiança e assim enfrentar com naturalidade os desafios impostos pela competitividade, fator eminente no cenário atual. Assim, a adoção de um plano de desenvolvimento pessoal como ferramenta de autogestão possibilita ao profissional recém-formado, a escolha das melhores decisões para a inserção no mercado de trabalho de forma sustentável (SANTOS, 2009).

De modo geral, ingressar no mercado de trabalho logo nos primeiros meses após a conclusão do curso de graduação está a cada vez mais se tornando um grande desafio para os profissionais recém-formados. Diante do tal contexto, ao terminar o curso e começar a vida profissional é um momento marcado por muita ansiedade e incertezas.

Entre os principais desafios dessa fase, está a falta de experiência e de planejamento do recém-formado, a dúvida sobre como se preparar da melhor forma para o mercado de trabalho e o que esperar desse momento. Dessa forma, o planejamento estruturado da carreira profissional tem se revelado como uma ferramenta de grande valor para o alcance dos objetivos das pessoas.

De fato, o profissional recém-formado mesmo que dotado de um conjunto de competências e habilidades preponderantes para o exercício da profissão, mas deslocado de um planejamento pessoal e profissional, enfrenta dificuldades para identificar as oportunidades e as possíveis tendências que a profissão lhe oferece. Tudo isso, torna-se em barreiras que impedem a inserção desde talento no mercado de trabalho, e assim não contribui para o desenvolvimento econômico e social do Estado do Tocantins e do Brasil.

Dessa forma, esses profissionais recém-formados devem adquirir a consciência de que, as suas carreiras, planejadas e estruturadas de forma coerente, proporciona uma visão abrangente das condições em que ele próprio se encontra. Fator que permite que esse o profissional defina de forma clara aonde quer chegar, e o que deve ser feito para que se atinjam os objetivos que estabeleceu tanto para sua vida profissional quanto a pessoal.

Nesse aspecto, o bom profissional é aquele que tem os objetivos traçados, tanto em relação ao trabalho como na vida particular dos quais devem ser estruturados a partir de um plano de carreira que tem como propósito, colocar a pessoa no caminho certo para que esta consiga alcançar o sucesso, programando o crescimento de forma eficaz (GALDINO, 2013).

Por outro lado, segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2019, apenas 25% dos jovens recém-formados conseguem emprego em sua área de atuação. Isso significa que 75% do conhecimento acumulado durante os períodos de academia não está sendo aplicados (FGV SOCIAL, 2019).

Dessa forma, a maioria dos jovens entrevistados, afirmaram que o principal motivo para a não inserção no mercado de trabalho é a falta de experiência. Pode-se deduzir que, os 75% dos profissionais recém-formados não estabelecem um planejamento racional e sistemático da carreira visando à inserção e afirmação no mercado de trabalho. Dessa forma, o principal instrumento para corrigir a falta de experiência pode ser o plano de desenvolvimento pessoal e profissional.

Por esse motivo, surgiu a necessidade da execução do projeto de extensão universitária visando à capacitação dos egressos dos cursos de Graduação da Unitins e de outras instituições de ensino superior

para elaboração do seu plano de desenvolvimento pessoal e profissional e utilizar como uma ferramenta para planejar e organizar a trajetória de crescimento.

Por consequência, a produção do relato de experiência pelo professor facilitador da capacitação com a descrição detalhada dos experimentos vivenciados com os egressos participantes do curso. Uma vez que, a soma dos resultados das ações do projeto, gerou-se um produto científico que atende aos propósitos da ciência, é será publicado em formato digital para o livre acesso da comunidade acadêmica.

Em síntese, o objetivo desse trabalho é descrever experiências vividas no curso de capacitação de egressos da Unitins e de outras instituições de ensino superior para elaboração de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional. Esse trabalho está estruturado da seguinte ordem: a primeira apresenta a fundamentação teórica, fechando a parte conceitual para posteriormente, expor a metodologia aplicada no trabalho, seguida a discussão dos resultados e as considerações finais.

Fundamentação teórica

A evolução do mercado de trabalho dos últimos 120 anos, provocadas pela globalização é a competitividade das empresas, influenciou na mudança do perfil dos trabalhadores de forma radical. Atualmente, as competências essenciais não são mais garantias de inserção e afirmação das pessoas ao mercado de trabalho, para aumentar as possibilidades de sucesso pessoal e profissional. Assim, urge a necessidade do estabelecimento de um planejamento sistemático da carreira com detalhamento de aonde pretende chegar por meio da formulação de objetivos, metas e ações.

No início do Século XX, cerca de 80% da população brasileira habitava o campo, onde a economia era basicamente agrícola. Isso mostra baixa concorrência no mercado de trabalho nos centros urbanos. Nesse cenário, era as empresas que dependiam dos funcionários. As empresas não exigiam características comportamentais para os profissionais se adaptarem a rotina da tarefa (MARRAS, 2005).

Em meados do Século XX, as empresas passaram exigir determinadas características para o candidato ocupar a vaga. Nesse cenário, tanto o mercado quanto os profissionais dependiam da empresa. As mudanças ocorridas, nos anos 70, surgem um novo cenário, no qual o profissional depende da empresa e a empresa passa a depender do mercado (FRANCO, 2001).

Além disso, a década de 80 foi marcada pelo avanço tecnológico, com o surgimento da automação, da robótica e da microeletrônica no universo fabril. Ocorrido isso, o fordismo e o taylorismo já não são os únicos modelos de produção. A produção em série é substituída pelas formas de adequação e flexibilização da produção (ANTUNES, 2003).

Nos anos 1990, a abertura econômica e o baixo crescimento produziram taxas elevadas de desemprego e alteraram a estrutura e a dinâmica do mercado de trabalho. Sendo assim, se nos anos 1980, a população brasileira temia a inflação, nos anos 1990, a era da informação, o temor dos altos índices de inflação foi substituído pelo medo do desemprego (MARRAS, 2005).

No período entre os anos 2000 a 2010, foi marcado pela consolidação do avanço tecnológico. O emprego migrou do segmento industrial para o setor de serviços, tanto de maneira informal quanto formal. A sociedade está cada vez mais informatizada e dividida em subculturas. Os indivíduos se tornaram ao mesmo tempo, produtores e consumidores de bens e serviços. Quanto mais tecnologias, menos empregos (CASE, 2020).

Entre 2010 a 2020, ocorre à revolução digital se caracteriza por uma mistura de tecnologias que elimina as barreiras entre o físico e o digital. O trabalho home Office. Em 2020, surge o trabalho remoto, o fim do emprego. Inicia-se a era do empreendedorismo em massa, a IV Revolução Industrial (ROCHA; PORTO, 2020). Esse cenário exige das pessoas, a elaboração de um planejamento sistemático da carreira por meio de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional.

Seguramente, o plano de desenvolvimento pessoal e profissional é um conjunto de ações estru-

turadas sustentadas em metas e objetivos formulados de forma específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporais (SCOTT, 2014). Instrumento racional adotado pelo indivíduo para aprimorar as competências e habilidades por meio do planejamento, gerenciamento e monitoramento sistemático do desempenho das ações, metas e objetivos pessoais (GALDINO, 2013).

Nesse sentido, o plano de desenvolvimento profissional e pessoal deve estar atrelado a uma competência que o indivíduo deseja ou precisa explorar no sentido de transformá-la em pontos fortes, em um importante fator de vantagem competitiva para a sua carreira. Por causa disso, antes de iniciar a elaboração do plano deve ficar bem claro o objetivo que tem para ele, ou seja, as competências que deseja desenvolver em um prazo estabelecido (GOLDACKER, 2016).

Na prática, a elaboração e execução do planejamento da carreira de forma coerente por meio de um plano de desenvolvimento profissional e pessoal, são estratégias fundamentais para que o indivíduo consiga a inserção e afirmação no mercado de trabalho. A pessoa que planeja e busca meios de continuar evoluindo, aumenta as possibilidades de identificar e aproveitar as oportunidades.

Certamente, os elementos que compõe o plano de desenvolvimento pessoal são: a missão; visão; valores; pontos fortes; pontos fracos; oportunidades; ameaças; objetivos estratégicos; metas; postura estratégica e plana de ações pessoais (SANTOS, 2009; LENZI, KIESEL, 2009; GALDINO, 2013; SCOTT, 2014; GOLDACKER, 2016).

Nesse aspecto, a base de sustentação do plano de desenvolvimento pessoal, inicia-se pela definição da missão, visão e a identificação dos valores pessoais. A missão é a determinação do motivo central da existência do indivíduo como profissional. A visão são os limites que o indivíduo consegue enxergar dentro de um período. Os valores são princípios que servem de guia para os comportamentos, atitudes e decisões.

Soma-se a isto, a realização da autoavaliação por meio do diagnóstico pessoal para a identificação dos pontos fortes e fracos. Os pontos fortes são a diferenciação conseguida pela pessoa, variável controlável, que lhe proporciona uma vantagem operacional no ambiente profissional. Os pontos fracos são as situações inadequadas, variável controlável que proporciona uma desvantagem profissional, frentes aos concorrentes.

Por consequência, a prospecção das possibilidades que podem ser exploradas durante a execução do plano de carreira. Assim como as questões que podem prejudicar o desempenho da pessoa no campo que escolheu para atuar por meio da identificação das oportunidades e ameaças. As oportunidades são os fatores incontroláveis a serem observados que podem ser explorados. As ameaças são o detalhadamente de as variáveis incontroláveis que podem comprometer o alcance efetivo dos resultados pessoais.

Por tanto, para a elaboração do planejamento pessoal, é imprescindível a *descrição qualitativa daquilo que deseja atingir a curto, médio e de longo prazo por meio da formulação dos objetivos estratégicos, metas e o plano de ação*. Os objetivos estratégicos pessoais são os caminhos que a pessoa descreve para percorrer até chegar à visão que deseja, esses devem estar alinhados a missão. As metas pessoais são a descrição dos passos quantificáveis para atingir os objetivos estratégicos. O plano de ação é a especificação detalhada todas as ações necessárias para atingir as metas pessoais.

Metodologia

O presente relato de experiência tem o caráter exploratório, por se tratar de um tema pouco explorado no ambiente acadêmico, descritivo porque descreve a prática desenvolvida nas ações do Projeto de extensão intitulado de Plano Desenvolvimento Pessoal e Profissional. O método empregado é qualitativo, aplicado na perspectiva da construção compartilhada do conhecimento.

Assim sendo, a prática da construção compartilhada do conhecimento ocorre nos processos de interação e nas relações estabelecidas entre as pessoas possuidoras de saberes diferentes. Neste caso, os

profissionais graduados recém-formados que participaram das ações didáticas do curso de capacitação para elaboração de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional, que se articularam a partir da imersão na realidade de cada participante (FREIRE, 2005). Nessa perspectiva, o conhecimento se constrói com o outro e não para o outro, partindo do pressuposto de que esse deve ser compartilhado com todos os atores envolvidos.

De tal forma, a execução das ações do projeto de extensão ocorreu em duas etapas. Primeiramente, procedeu-se a elaboração e publicação do edital, e a seleção dos cursistas. Na segunda etapa, a execução das ações didáticas com aulas remotas e interação diária dos cursistas com Professor para sanar as possíveis dúvidas obedecendo aos momentos: assíncrono pré-aula; síncrono, aulas remotas e o assíncrono, pós-aula.

No momento assíncrono pré-aula, procedeu-se inserção de textos, *slides*, roteiros de projetos, postados em uma sala de aula criada no *Google Classroom*. No momento síncrono, aulas expositivas interativas e oficinas de aprendizagem de forma remota por meio de videoconferência com a utilização da ferramenta *Google Meet*. O tempo de duração das aulas foi de 120 minutos, as segundas-feiras das 19h30 às 21h30.

No momento assíncrono pós-aula, ocorreu a resolução de exercícios com questões objetivas e dissertativas, estudos de casos, dirigidos para o desenvolvimento de habilidades para a elaboração do plano de desenvolvimento pessoal e profissional, enviados para o *e-mail* pessoal dos participantes e pelo formulário *Google forms*.

Quanto às estratégias de avaliação da aprendizagem, foram realizadas atividades de fixação em (dupla) por escrito enviado pelo *Google forms*. Entrega do trabalho final escrito (individual) enviado por *e-mail*. A execução do projeto ocorreu em quatro módulos e 19 ações didáticas, a primeira foi realizada no dia 12 de abril (aula inaugural) e a última em 07 de julho de 2021, devolutiva do produto final aos participantes, o “Planejamento de Desenvolvimento Pessoal e Profissional”.

Resultados e discussão

Relatando os resultados das experiências vivenciadas à luz das ações didáticas mediadas nas aulas teóricas, práticas e das motivações dos egressos recém-formados para a participação nas oficinas dirigidas para o desenvolvimento de habilidades a serem aplicadas na construção dos elementos que compõem o plano de desenvolvimento pessoal e profissional.

No que se refere à aplicação dos fundamentos para elaboração dos elementos norteadores do plano de desenvolvimento pessoal e profissional, missão, visão e valores pessoais. Pode-se inferir que no decorrer do processo de ensino, foi possível perceber que os participantes não conheciam esses fundamentos, apesar disso, as estratégias adotadas de compartilhamento de conhecimentos por intermédio de atividades dirigidas em formato de oficinas foram essenciais para a conclusão dessa etapa.

No tocante a elaboração do diagnóstico interno pessoal, a auto-análise, ou seja, a descrição minuciosa da realidade por meio da identificação das forças e fraquezas, assim como as oportunidades e ameaças da área que o profissional pretende atuar. Nesse quesito, constatou-se que, os egressos não tinham o hábito de avaliar as suas próprias habilidades e competências, comparando com as necessidades do mercado. Entretanto, as estratégias de ensino adotadas por intermédio de estudos dirigidos, complementados com vídeos interativos foram preponderantes para a construção desses elementos.

Com relação à formulação dos objetivos estratégicos como guia para atingir missão e chegar à visão pessoal desejada. Assim como as metas, os passos quantificados e com prazos definidos para alcançar os objetivos estratégicos. Na construção desses elementos, observou-se que, os participantes apresentaram algumas habilidades na aplicação das técnicas de formulação de objetivos e metas. Pressupõe-se que, eles desenvolveram essas habilidades na produção do trabalho de conclusão de curso.

Já sobre a manifestação de posturas estratégicas dos participantes a ser adotadas no processo de execução das metas visando o alcance dos objetivos estratégicos. Constatou-se que, o envolvimento deles, nas discussões e a participação nas oficinas dirigidas, contribuiu para reflexões sobre a realidade da competitividade do mercado de trabalho, sendo necessária a mudança de comportamentos por meio da busca de novos conhecimentos, aplicação das habilidades, a partir de novas atitudes.

No que tange a elaboração do plano de ação pessoal com a especificação detalhada de todas as ações necessárias para atingir as metas. Observou-se que, os participantes possuíam poucas habilidades de manuseio da matriz 5W2H, ferramenta essencial para aplicação de metodologias de elaboração do planejamento operacional. Para facilitar o processo de aprendizagem dessa etapa, adotou-se a estratégia de construção compartilhada do conhecimento por meio da indicação de três participantes para cooperar como monitores-facilitadores. Essa estratégia foi fundamental para a transformação da meta prioritária do objetivo estratégico de cada participante em um plano de ações para a execução no período de agosto a dezembro de 2021.

Portanto, após a entrega do plano de desenvolvimento pessoal e profissional pelos egressos participantes do curso, estruturado e formatado com a missão, visão e valores pessoais. Análise SWOT pessoal interna e externa, objetivos estratégicos pessoais e metas, postura estratégica. Assim como o plano de ação da primeira meta a ser executada, requisito obrigatório de avaliação final. Diante desses resultados, pode-se perceber que os participantes que concluíram o curso, comprovaram que estão devidamente capacitados para instrumentalizar as características, comportamentos e atitudes empreendedoras como exercício mental para criação e exploração das oportunidades que mercado de trabalho pode proporcionar.

Considerações Finais

Portanto, com o término do projeto de extensão com o objetivo de capacitar os egressos da Unitins, que concluíram o curso de graduação a partir de 2018 a 2020 e de outras instituições de ensino superior para elaboração do seu plano de desenvolvimento pessoal e profissional e utilizar como uma ferramenta para planejar e organizar a trajetória de crescimento pessoal e profissional foi possível perceber que o projeto atingiu os resultados esperados.

O desenvolvimento das ações permitiu constatar que, o projeto contribuiu para provocar mudanças significativas de comportamentos e atitudes nos participantes, habilidades imprescindíveis para elaboração de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional, fator preponderante para exploração de novas oportunidades e afirmação no mercado trabalho.

Importa ressaltar ainda que, 21 egressos iniciaram o curso, 16 cumpriram os pré-requisitos mínimos para certificação, ou seja, 76%. Apesar da divulgação no Site, houve pouca adesão dos egressos da Unitins, possivelmente, a baixa participação pode estar relacionada ao curto tempo de inscrição, a não aproximação deles as respectivas coordenações dos cursos.

Sugere-se então, a inserção de disciplinas optativas nas grades curriculares dos cursos de graduação das universidades, com o objetivo de desenvolver competências e habilidades nos acadêmicos, voltadas para aplicação de fundamentos e técnicas essenciais para elaboração do planejamento sistemático da carreira como uma ferramenta para suprir a falta de experiência. Assim como, identificar as oportunidades que o mercado poder oferecer e as possíveis tendências da profissão.

Referências

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Editora da Unicamp, 2003.

ALBUQUERQUE, A.; VANDERLEI, A. P. **O Poder de Um Sonho - Planejamento Estratégico Pessoal & Profissional do Sonho À Realização**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

CASE, S. **A Terceira Onda da Internet**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2020.

GALDINO, R. **Como montar um plano de carreira**. Quartel digital, [S.l.], 23 abr. 2013. Disponível em: <http://www.quarteldigital.com.br/como-montar-um-plano-decarreira/>. Acesso em: 08 out. 2020.

FGV SOCIAL. **O abismo entre as universidades e o mercado de trabalho**: uma realidade brasileira cada dia mais assustadora. 2019. Disponível em: <https://cps.fgv.br/pesquisas?page=4>. Acesso em: 10 mar. 2021.

FRANCO, S. **O Profissionalista**. São Paulo: Editora Futura, 2001.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2005.

GOLDACKER, F. Desenvolvimento humano, liderança e gestão. Blumenau ,SC: Editora Ed. Nova Literarte, 2016.

LENZI, F. C.; KIESEL, M. D. **O empreendedor de Visão**. São Paulo, Atlas, 2009.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005

ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. **O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial**. Rio de Janeiro: Editora Tirant Lo Blanch Brasil, 2020.

SCOTT, J. S. **Metas Smart En Palabras Simples**. [S.l.]: Edição Espanhol, 2014.

SANTOS, A. H. **Planejamento pessoal**: Guia para alcançar suas metas. Salvador: Editora Nobilis Vozes, 2009.

Recebido em 05 de janeiro de 2022.

Aceito em 10 de agosto de 2022.