

JOSEANE SILVA DE OLIVEIRA

**PLANO DE CARREIRA: UMA PROPOSTA DIDÁTICA PARA ALUNOS DO CURSO
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS.**

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
CAMPUS CABEDELO
PÓLO ARARUNA/PB
PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU
DOCÊNCIA PARA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

ARARUNA/PB
2024

JOSEANE SILVA DE OLIVEIRA

**PLANO DE CARREIRA: UMA PROPOSTA DIDÁTICA PARA ALUNOS DO CURSO
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS.**

Artigo apresentado à Coordenação do curso de Pós graduação Lato Sensu em Docência para Educação Profissional e Tecnológica – DocentEPT do Instituto Federal da Paraíba – Campus Cabedelo – IFPB, em atendimento às exigências para obtenção do Grau de Especialista em Docência para Educação Profissional e Tecnológica – DocentEPT.

Orientadora: Cláudia Ricardo de Macedo, Mestre.

ARARUNA/PB
2024

Dados Internacionais de Catalogação – na – Publicação – (CIP)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB

O48p Oliveira, Joseane Silva de.
Plano de Carreira: Uma proposta didática para alunos do Curso Técnico em
Administração de Empresas / Joseane Silva de Oliveira – Araruna, 2024.
14 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Docência para
Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia da Paraíba – IFPB.

Orientadora: Profa. Ma. Cláudia Ricardo de Macedo.

1. Plano de carreira. 2. Ensino técnico. 3. Administração. I. Título.

CDU 377:685.3

FOLHA DE APROVAÇÃO

JOSEANE SILVA DE OLIVEIRA


PLANO DE CARREIRA: UMA PROPOSTA DIDÁTICA PARA ALUNOS DO CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO


Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito parcial avaliativo para a obtenção do título de especialista no curso de Especialização em Docência EPT, campus Cabedelo, e aprovado pela banca examinadora.

Cabedelo, 15 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a. Me. Cláudia Ricardo de Macêdo (Orientadora)


Prof.^a. Esp. Andreia da Silva (Examinador Interno)
(POLO IFPB – ARARUNA)


Prof.^a. Me. Josyclesio Lima da Silva
(Examinadora Externo /Universidade Estadual da Paraíba)

RESUMO

Este estudo trata-se de uma proposta de intervenção direcionada para os alunos do curso técnico de Administração de Empresas, com o objetivo de promover o conhecimento dos alunos acerca de um plano de carreira, que servirá como um guia para a profissão, possibilitando identificar a visão de futuro, pontos fortes e fracos de cada pessoa, trabalhar as forças, minimizando as fraquezas e estabelecendo metas. As bases teóricas fundamentam a construção sólida para um plano de carreira bem sucedido. A metodologia é composta por um ciclo de encontros denominado de seminários que enfatizará um plano individual de carreira, com dicas e direcionamentos para a construção de maneira estratégica e bem elaborada. Dentre os resultados esperados, anseia-se que haja o interesse em aprimorar a carreira profissional de cada um, tendo por base suas experiências e vocações.

Palavras chave: Plano de carreira, planejamento estratégico, metas, pessoas, empresas.

INTRODUÇÃO

A construção de um plano de carreira é uma etapa fundamental na gestão do desenvolvimento profissional de um indivíduo. Neste artigo, exploraremos os principais elementos de um plano de carreira, destacando a importância de estabelecer metas claras e estratégias para alcançá-las, o que é um plano de carreira, por que é importante, como criar um e dicas para implementá-lo com sucesso e desenvolvê-lo e implementá-lo com eficácia.

Um plano de carreira é um guia estratégico que ajuda indivíduos a traçar um caminho bem definido em direção ao sucesso profissional. Sendo necessário para quem deseja alcançar metas, desenvolver habilidades e progredir em sua carreira. É essencial para o desenvolvimento profissional de qualquer indivíduo.

O mercado de trabalho é competitivo e busca profissionais competentes, qualificados que tenham algo a mais em seus currículos para oferecer às organizações. As empresas buscam pessoas que agreguem valor e saibam transformar as suas habilidades e competências em resultados para a organização (PAIXÃO et al, 2019; apud CEMBRANEL et al 2022).

De acordo com Ambiel et al (2018) apud Cembranel et al (2022), um dos problemas enfrentados pelos cursistas, é sobre a escolha do curso que mais adequa-se ao seu perfil. A busca por orientação de carreira pode minimizar a incerteza e orientar o futuro do estudante diante de suas possibilidades ainda dentro do curso escolhido.

Desde a formação, seja em um curso técnico ou graduação, há uma necessidade de os estudantes prepararem-se para enfrentar a competitividade no mercado de trabalho. Por esse motivo, o planejamento de carreira serve para direcionar a vida profissional no alcance de metas à longo prazo (OLIVEIRA et al, 2019 apud Cembranel et al 2022).

Para suprir a necessidade do desenvolvimento tanto da carreira gerencial quanto a carreira técnica, estudiosos desenvolveram um modelo de gestão de carreira que permite equalizar as necessidades das pessoas que possuem perfil de gerenciamento de equipes e daquelas que preferem desenvolver-se de modo horizontal, especializando-se em uma determinada profissão (BASTOS, 2011).

Com o objetivo de proporcionar o conhecimento dos alunos a respeito deste tema, fica proposto através deste estudo a execução de um ciclo de seminários. As

atividades estão planejadas para se efetivarem como guia, em uma visão de futuro e autoconhecimento. São temáticas que servirão pontos fortes e fracos de cada pessoa, como a finalidade de trabalhar as forças, minimizando as fraquezas e estabelecendo metas.

Portanto, esse estudo foi planejado e fundamentado a partir da contribuição da temática, para a compreensão dos conceitos e da construção guiada de um plano de carreira com foco no curso técnico em Administração, com a intenção de melhoria profissional, sendo o estudo formatado a partir de bases teóricas que fundamentam o plano e assim facilitar a escolha e direcionamento a uma atividade profissional. Sobretudo importante conhecer o conceito, finalidade, amplitude e como as empresas estruturam o processo de administração de carreiras, dentre outros.

2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE UM PLANO DE CARREIRA

O desenvolvimento de uma carreira bem-sucedida requer planejamento e direção. Um plano de carreira é um instrumento que ajuda os indivíduos a definir seus objetivos profissionais, identificar as competências necessárias para atingir esses objetivos e criar um plano de ação para alcançá-los.

Definir metas claras é o primeiro passo na elaboração de um plano de carreira, segundo Robbins (2005), as metas de carreira devem ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais. Isso ajuda os indivíduos a focar seus esforços e a avaliar seu progresso de forma objetiva.

A avaliação do sucesso objetivo na carreira é realizada com base em parâmetros externamente e objetivamente mensuráveis. Os mais comuns são as recompensas financeiras, o nível hierárquico e o número de promoções (STURGES, apud DUTRA & VELOSO, 2013).

Para criar um plano de carreira eficaz, é essencial que os indivíduos realizem uma autoavaliação de suas habilidades, interesses e valores. O autor Goleman (1995) destaca a importância da inteligência emocional, que inclui a autoconsciência e a autorregulação, na gestão da carreira. Conhecer suas forças e fraquezas é fundamental para escolher um caminho profissional compatível com suas habilidades e paixões.

Conhecer os sentimentos que experimentamos a cada momento é fundamental para termos uma vida equilibrada e harmônica. O autoconhecimento é uma forma de

não deixar que as emoções sabotem nossas intenções e resultados. Quanto mais as pessoas se conhecerem, enfrentando descobertas, às vezes não muito agradáveis, mais serão capazes de se gerenciarem. Ao descobrir situações que fazem com que as pessoas reajam de maneira que preferiam não ter reagido, elas se tornam mais sábias na administração de suas emoções (GOLD, 2019).

De acordo com Dweck (2017), é importante adotar uma mentalidade de crescimento ao construir um plano de carreira. Isso implica em ver os desafios como oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, ao invés de obstáculos intransponíveis. Identificar as tendências do mercado de trabalho e as oportunidades emergentes é crucial para se manter relevante e adaptável ao longo da carreira.

Para alcançar seus objetivos de carreira, é fundamental desenvolver as competências necessárias. A aprendizagem contínua e a formação profissional desempenham um papel significativo. De acordo com Senge (2018), a disciplina pessoal e o domínio contínuo são essenciais para atingir a excelência profissional. Isso inclui a busca constante por oportunidades de desenvolvimento, como cursos, treinamentos e mentorias.

Um plano de ação detalhado é um componente fundamental de qualquer plano de carreira. De acordo com Covey (2022), é importante criar um plano baseado em prioridades e definir prazos específicos para cada etapa. Além disso, o progresso deve ser monitorado regularmente e ajustes feitos conforme necessário.

As organizações desempenham um papel importante no apoio ao desenvolvimento de carreira de seus colaboradores. A abordagem de gerenciamento de carreira desenvolvida por Hall (1986) *apud* Veloso (2011), enfatiza a responsabilidade mútua entre empregado e empregador. As empresas podem oferecer programas de desenvolvimento, feedback construtivo e oportunidades de promoção interna para incentivar o crescimento dos funcionários.

Dutra (1996) diz que a carreira é um caminho a ser estruturado e organizado no tempo e espaço por um indivíduo sequenciado de ocupações, posições e tarefas que são realizadas durante a vida profissional. A carreira envolve uma série de etapas e episódios de mudanças que retratam expectativas, necessidades, motivos, desejos individuais e exigências da organização e da sociedade.

Bergamini (1996), mostra que existe um caminho do sujeito em situação de trabalho a ser percorrido, indo a partir do apoio das necessidades mais primordiais até o alcance do inteiro equilíbrio da maturidade motivacional que é a auto realização.

Kanaane (1994), destaca que para que haja a colaboração integral das pessoas no clima organizacional é fundamental a compreensão, detectar suas causas e demandar meios para atraí-los e conseqüentemente envolvê-los no ambiente de trabalho.

Seja qual for a esfera organizacional, conforme Allen et all. (2010) apud Klein e Mascarenhas (2016), sendo de caráter público ou privado, é existente o cuidado com a qualidade de satisfação dos colaboradores, a taxa de rotatividade e a evasão de especialistas. As rotatividades não são vistas como ruins para empresa, mas acabam se tornando uma problemática quando boa parte se torna espontânea, sendo obrigadas a agir quando isso acontece, acarretando ainda em uma seqüência de custos que afetam a produção.

São várias as finalidades de um plano de carreira, sendo as principais: dar foco ao direcionamento profissional para as pessoas; facilitar a interligação entre conhecimentos diversos; facilitar, se necessário, a alteração do rumo profissional; dar maior segurança para as pessoas e propiciar amplo debate da vida profissional. Um dos aspectos mais importantes para a obtenção de sucesso em sua vida profissional é que cada indivíduo consolide uma abordagem estratégica em seu plano de carreira. (OLIVEIRA, 2018).

O planejamento não é uma prisão. Ele deve ser escrito, sair do papel e ser real, mas pode falhar. Diante disso, devemos monitorá-lo de acordo com o que está acontecendo no mundo, a fim de alterá-lo e reformulá-lo “se” houver necessidade. “Vivemos em um ambiente de riscos e incertezas. Sem planejar nossas ações fica difícil realizar nossos sonhos” (TAJRA; SANTOS, 2019).

Uma distinção importante que deve ser feita a respeito do planejamento de carreira é entre emprego e carreira. Um emprego é uma posição que se assume como funcionário. Uma carreira, no entanto, é a busca por uma profissão ou uma linha específica de trabalho. Nela, é possível ter muitos empregos. Uma carreira exige crescimento em relação ao conhecimento da profissão ou à linha de trabalho, bem como à suposição de uma progressão de responsabilidade em cada emprego que tiver; também implica dedicação a padrões autoimpostos de profissionalismo e orgulho no seu desempenho (WHITE, 2012).

O planejamento de carreira é essencial para o sucesso profissional. Isso significa que construir um futuro profissional depende de várias atitudes elaboradas e pensadas que dependem principalmente de nós mesmos. O profissional que almeja o sucesso precisa estabelecer metas, desafios e objetivos claros para obter bons

resultados. O profissional de sucesso pensa no longo prazo e para isso precisa definir estratégias para conquistar seus sonhos, precisa estar disponível para assumir os desafios e as responsabilidades pertinentes ao seu projeto de carreira. Precisa ter claro quais são seus objetivos e metas para ficar mais fácil definir o que fazer. (TAJRA & SANTOS, 2021).

O planejamento estratégico para alcançar a imagem pessoal desejada começará no autoconhecimento, que nada mais é do que “conhecer a si mesmo”. Olhando assim, parece incrivelmente fácil e simples, mas esse mergulho para dentro de si mesmo é desafiador e, por isso, muitas pessoas procrastinam esse processo. Porém, conhecer os seus porquês, identificar suas emoções, reconhecer seus defeitos e valorizar suas qualidades o dará embasamento para enxergar quem você é e, com isso, modelar (ou remodelar) a sua melhor versão. (GAINO, 2021).

Se você não tem um projeto de vida, certamente será apenas coadjuvante dos projetos de outras pessoas e até das empresas. Carreira e sucesso são coisas planejadas. Exigem estratégia, reflexão, conscientização, comprometimento, perseverança, eficiência, exige foco, não apenas resultados. Um plano de carreira é o roteiro do desenvolvimento profissional. Nele você traça metas objetivas e claras, com foco e prazos (FARIA, 2009).

Os indivíduos são seres profundamente diferentes entre si, composto de personalidade própria, cada um possui uma história singular e busca objetivos verdadeiros e estimáveis, não podendo ser vistos como um recurso qualquer da organização ou como agentes inertes, devendo estes ser reconhecidos como elementos que promove a demanda de resultados de qualquer instituição (CHIAVENATO, 2008).

Para que o desempenho e os resultados de uma organização sejam positivos Spitzer (1997), diz que se faz necessário compreender que depende dos esforços de seus servidores e para isso necessitam de um ambiente que incentive e estimule a dar o seu melhor para a empresa, sendo a motivação um dos maiores desafios dos gestores e líderes.

Raimundo e Melo (2014), revela que os padrões da Administração, atravessaram modificações associadas às variações nos hábitos dos colaboradores dentro das organizações. A fim de efetivar transformações de gerências, é preciso considerar as razões e a conduta do pessoal que são submetidos a essas mudanças.

As motivações podem ser relacionadas pela identidade e análise das âncoras de carreira.

Schei (1996, apud RAIMUNDO e MELO 2014), conceitua âncora de carreira como o conjunto de fatores da auto percepção e que o sujeito não abre mão diante das escolhas profissionais. A âncora indica as capacidades, necessidades e valores individuais. Quanto mais experiente o profissional, maior a auto percepção acerca desses três elementos norteadores e a busca pelo equilíbrio entre decisões e experiências profissionais.

3. ENCAMINHAMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo traz uma abordagem qualitativa, buscando compreender a realidade de cada indivíduo, estruturando um planejamento acertado de suas profissões a partir de uma proposta de intervenção que irá nortear os passos dessa escolha. Inicialmente, foi realizado um estudo bibliográfico para direcionar e fundamentar essa ação pedagógica, a qual trata-se de um ciclo de 4 (quatro) encontros direcionados para os alunos do curso técnico em Administração de Empresas, com o objetivo de promover o conhecimento dos estudantes acerca de um plano de carreira e sua contribuição para o sucesso profissional dentro da profissão escolhida.

Será proposto a realização de um seminário com 4 encontros em que serão apresentados aos participantes a temática através de assuntos relevantes para a construção do plano. Os encontros ocorrerão durante quatro dias na semana em horário específico para tratar de assuntos relacionados a educação profissional e promover um debate da construção de suas carreiras, trazendo uma reflexão de acordo com o talento de cada aluno, com base nas suas experiências vivenciadas no mundo do trabalho (quando existentes) e saberes fazeres de cada um.

A proposta é composta por 4 (quatro) encontros, com 2 (duas) horas de duração, com uma carga horária total de 8 (oito) horas. O formato da intervenção tem indicação para ser desenvolvido em diferentes componentes curriculares, como: Gestão Estratégica; Gestão Humana: Administração de Pessoas I; Administração de Pessoas II e Seminários específicos para orientação de carreira.

As temáticas propostas na intervenção trazem como referência o livro de Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira que tem por título: Como Elaborar um Plano

de Carreira Para ser um Profissional bem Sucedido. As atividades foram direcionadas a partir de objetivos, conforme descrição apresentada quadro 1.

Quadro 1 – Objetivos e direcionamentos das palestras.

PALESTRA	OBJETIVO	DIRECIONAMENTO
ENCONTRO 1	Apresentar conceitos, finalidade e importância de um plano de carreira para o sucesso profissional. Demonstrar suas contribuições para o desenvolvimento pessoal e empresarial.	Apresentação geral do tema através de slides. Realização de roda de conversa para discussões e reflexões sobre o tema.
ENCONTRO 2	Desenvolver conhecimentos acerca de métodos para elaboração do plano de carreira.	Demonstração do assunto através de slides, vídeos, debates e formação de grupos para analisar e apresentar temáticas que fazem parte dos planos de carreira.
ENCONTRO 3	Construir plano individual do plano de carreira. Enfocando as metas e direcionamentos profissionais.	Elaboração do plano de carreira individual
ENCONTRO 4	Aprofundar os conhecimentos e análise sobre plano de carreira.	Apresentação individual dos planos e feedback das experiências.

A princípio será apresentado para os participantes o tema e a logística das palestras, essa ação será realizada com auxílio de slides explicativos, enfocando o plano de carreira individual e os aspectos básicos dos conteúdos que compõem esse recurso profissional. As informações foram planejadas para facilitar a escolha e

direcionamento da evolução profissional, como reflexos nas decisões e contribuições da vida estudantil e das metas que se pretende alcançar.

Dessa forma, no encontro o palestrante aprofundará seu conhecimento através de conceitos, expondo a finalidade adequada e amplitude do tema. A ideia é dar foco ao direcionamento profissional, facilitar a interligação entre conhecimentos diversos, dar maior segurança ao elaborar de forma coerente seu plano e assim facilitar a alteração do rumo profissional.

O material das apresentações trará conceitos amplos do plano de carreira, mostrando a importância da construção de uma profissão sólida no desenvolvimento dos colaboradores de uma empresa. Serão apresentadas e discutidas as fases, etapas e fatores que contribuirão na elaboração e aplicação do plano de carreira. Nessa fase, o palestrante deverá ser o facilitador e mobilizador das discussões apresentadas e ser elaborada a construção de uma tempestade de ideias acerca do tema.

No segundo encontro, serão exibidos slides e também vídeos com abordagens de métodos para elaboração do plano de carreira. Os vídeos serão utilizados como forma de garantir as metodologias explicativas e visuais. Os slides apresentarão os fatores condicionantes de todo e qualquer plano de carreira e as suas principais precauções que devem ser consideradas no processo de elaboração e aplicação do plano.

Ao final, os participantes devem se dividir em dois grupos. O grupo de participantes tem o objetivo abordar e analisar os aspectos básicos do plano de carreira. O segundo grupo deve apresentar métodos e técnicas para a implantação de um plano bem sucedido. Ao final, cada grupo apresentará as temáticas, dando origem a socialização dos conhecimentos. Trazendo dinamismos para as discussões, o palestrante pode apresentar considerações que achar relevante e que os participantes não tenham notado.

No terceiro encontro, será realizada análise da vocação e da capacitação profissional para a construção do plano através de conteúdo elaborado, apresentando um modelo de um plano de carreira para a construção individual. Sendo possível realizar análise da vocação para diferentes atividades efetuadas pelas empresas, análise da capacitação profissional de maneira verdadeira e justa. Outrossim, estabelecer a missão profissional e os focos de atuação, bem como a postura estratégica em direção aos focos de atuação. Contudo o estabelecimento de uma

postura estratégica com análise de cruzamento entre as oportunidades e ameaças que enfrentadas no mercado de trabalho.

Nesse momento, o facilitador apresenta o modelo de um plano individual para a construção efetiva com base no que já foi apresentado, sendo possível analisar o desenvolvimento do plano de carreira de acordo com a escolha específica da área que mais foi identificada de acordo com o proposto.

No quarto encontro, será dada continuidade à construção do plano e após o término realizado a apresentação das suas produções. Ao término das apresentações individuais, será feito um “feedback” da turma, para que possam interagir e socializar as ideias, bem como o que pode ser melhorado em cada perspectiva construída. As apresentações deverão ser feitas individualmente. Nessa etapa deve ser estipulado o tempo para apresentação de cada participante.

RESULTADOS ESPERADOS

Anseia-se que ao final de cada ação desperte o interesse nos participantes em aprimorar suas carreiras, tendo como base seus próprios saberes fazeres, enfatizando seu planejamento completo, com as metas e quais caminhos que os ajudará em seu crescimento profissional, servindo assim como um guia profissional. A construção guiada por um profissional durante esses encontros potencializará seus talentos.

Dessa maneira, toda elaboração apresentada para o desenvolvimento da ação pedagógica poderá ampliar o conhecimento e as estratégias profissionais dos alunos. Espera-se que os objetivos e metas sejam alcançados pelos participantes, e que os estudantes utilizem essas experiências como meio facilitador entre teoria e prática, e que os mesmos possam vislumbrar seus encaminhamentos da vida profissional.

Possivelmente as exposições feitas através de slides e do material audiovisual poderá agregar conhecimento e informações necessárias para construção eficiente no planejamento de carreira. As análises e interações em grupo podem incentivar os participantes na elaboração de seus planos individuais, como também influenciar nos ajustes, quando necessário.

Nesse entendimento, é possível que todas as etapas da intervenção possam colaborar positivamente na construção e reflexão do plano de carreira dos futuros profissionais, e que os mesmos possam utilizar essa metodologia, no encaminhamento de suas ações de vida e atuação no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um plano de carreira bem elaborado é um instrumento importante para orientar o desenvolvimento profissional e pessoal. Ele ajuda os indivíduos a definir metas claras, identificar suas competências e criar estratégias para alcançá-las. Além disso, as organizações desempenham um papel fundamental no apoio ao crescimento de seus colaboradores. Com a abordagem certa e o compromisso com o desenvolvimento contínuo, qualquer pessoa pode alcançar o sucesso em sua carreira.

Dessa maneira, o plano de carreira é uma ferramenta essencial para o sucesso profissional, fornecendo direção, motivação e clareza na busca dos objetivos. Ao criar um plano de carreira sólido e adaptá-lo de acordo com suas experiências, o profissional estará no caminho certo para uma carreira gratificante e bem-sucedida. A jornada pode ser desafiadora, mas com determinação, o sujeito pode alcançar seus sonhos profissionais.

REFERÊNCIAS:

BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá Afonso. **Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010;

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas – psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Editora Atlas, 1996;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas e novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 7° reimpressão;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008;

COVEY, S. tradução Alberto Cabral Fusaro... [et al.] **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes** [recurso eletrônico] – 98. Ed., ver. E ampl. – Rio de Janeiro: BestSeller, 2022;

DUTRA, Joel Souza Dutra; VELOSO, Elza Fátima Rosa, organizadores. **Desafios da gestão de carreira** – São Paulo: Atlas, 2013;

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras** – Uma proposta para Repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo, Editora. Atlas, 1996;

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea**. São Paulo: Editora: Atlas S.A 2010;

Dweck, Carol S. Mindset : **A nova psicologia do sucesso** / Carol Dweck ; tradução S. Duarte. – 1a ed. – São Paulo : Objetiva, 2017;

FARIA, Vivian Maerker. **Manual de carreira**: identifique e destaque o talento que existe em você. São Paulo: Saraiva, 2009;

GAINO Kamila Cristina. **Marca Pessoal**: você como ativo da sua própria carreira / Kamila Cristina Gaino, – São Paulo: Platos Soluções Educacionais S.A., 2021;

GOLD, Miriam. **Gestão de carreira**: como ser o protagonista de sua própria história / Miriam Gold. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019;

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 2.ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995. 383p;

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1994;

KLEIN, Fábio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público**: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Revista Administração Pública – Rio de Janeiro 50 (1): 17-39, jan/fev. 2016;

KUAZAQUI, Edmir. **Gestão de Carreiras**. Editora de conteúdo: Sirlene M. Sales. São Paulo: Cengage, 2016;

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem-sucedido**. 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2018;

PIRES, Regina Célia Alves Vargas. **Protagonismo e desenvolvimento de carreira**. São Paulo: Platos Soluções Educacionais S.A., 2021;

RAIMUNDO, Camilo Roselaine; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira. Ancoras de Carreiras e as Diversidades Contemporâneas. **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**; SEGet 2014;

ROBBINS, Stephen R, 1943- **Comportamento organizacional** / Stephen P. Robbins ; tradução técnica Reynaldo Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005;

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina** [recurso eletrônico]: arte e prática da organização que aprende/Peter M. Senge; tradução op traduções, Gabriel Zide Neto. – 1 ed. – Rio de Janeiro: Best Seller, 2018;

SPITZER, Dean R. **Supermotivação**: uma estratégia para dinamizar todos os níveis da organização. São Paulo: Futura, 1997;

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. **Planejando a carreira** – 2. ed. – São Paulo : Érica, 2021;

VELOSO, Elza Fátima Rosa. Et al; **Gestão de carreiras e crescimento profissional**. Revista brasileira de orientação profissional. Vol 12 no.1 São Paulo jun. 2011;

WHITE, Aggie. **Planejamento de carreira e networking**. Tradução Marília de Moura Zanella. -- São Paulo: Cengage Learning: Editora Senac Rio de Janeiro, 2012. -- (Série Profissional).