

## Ferramenta

A linha profissional do tempo é um mapeamento que o profissional faz desde o dia em que começou a trabalhar, com o objetivo de acompanhar não apenas o crescimento salarial ao longo dos anos, mas também a progressão na hierarquia profissional, as conquistas alcançadas e o nível de satisfação com o momento de carreira. Essa ferramenta é comumente utilizada em mentorias de carreira, pois possibilita uma visão clara e objetiva do desenvolvimento profissional de uma pessoa.

Após as etapas (veja o quadro), o próximo passo é criar um plano de carreira que irá delinear os objetivos profissionais e os passos necessários para alcançá-los ao longo do tempo. Normalmente, inclui uma análise de habilidades, interesses e valores individuais, bem como uma avaliação do mercado de trabalho e das oportunidades disponíveis. Com base nessas informações, o plano de carreira estabelece metas específicas a curto, médio e longo prazos, identifica os recursos necessários para alcançá-las e delinea um cronograma personalizado para sua realização.

## Exemplos

Olívia Gabarto, 24 anos, se formou em relações internacionais, mas hoje atua como executiva de contas e resolveu investir em um plano de carreira mesmo com poucos anos de profissão. “Já estou no mercado há três anos e meio e, como minha área de formação é diferente da minha área de atuação, existe esse gap na minha educação”, disse. Nesse sentido, Olívia iniciou seu planejamento para saber quais seriam os passos a serem tomados agora, qual pós-graduação fazer e, também, as perspectivas possíveis a médio e longo prazos. “Percebi que, para eu continuar crescendo no ritmo que estou até agora, eu preciso de mais, e com o planejamento, consigo tomar decisões mais assertivas”, completa.

Uma outra boa opção é mapear profissionais que já ocuparam os cargos desejados. Por exemplo, um profissional com formação em economia, que tem como objetivo chegar ao cargo de diretor financeiro, precisa estudar o percurso seguido por outros profissionais que alcançaram essa posição. Observar as estratégias, especializações, cursos e experiências acumuladas ao longo dessas carreiras pode ser uma forma de se planejar,

Arquivo Pessoal



**Olivia, 24 anos, optou por fazer um planejamento de carreira logo no início da vida profissional**

Arquivo pessoal



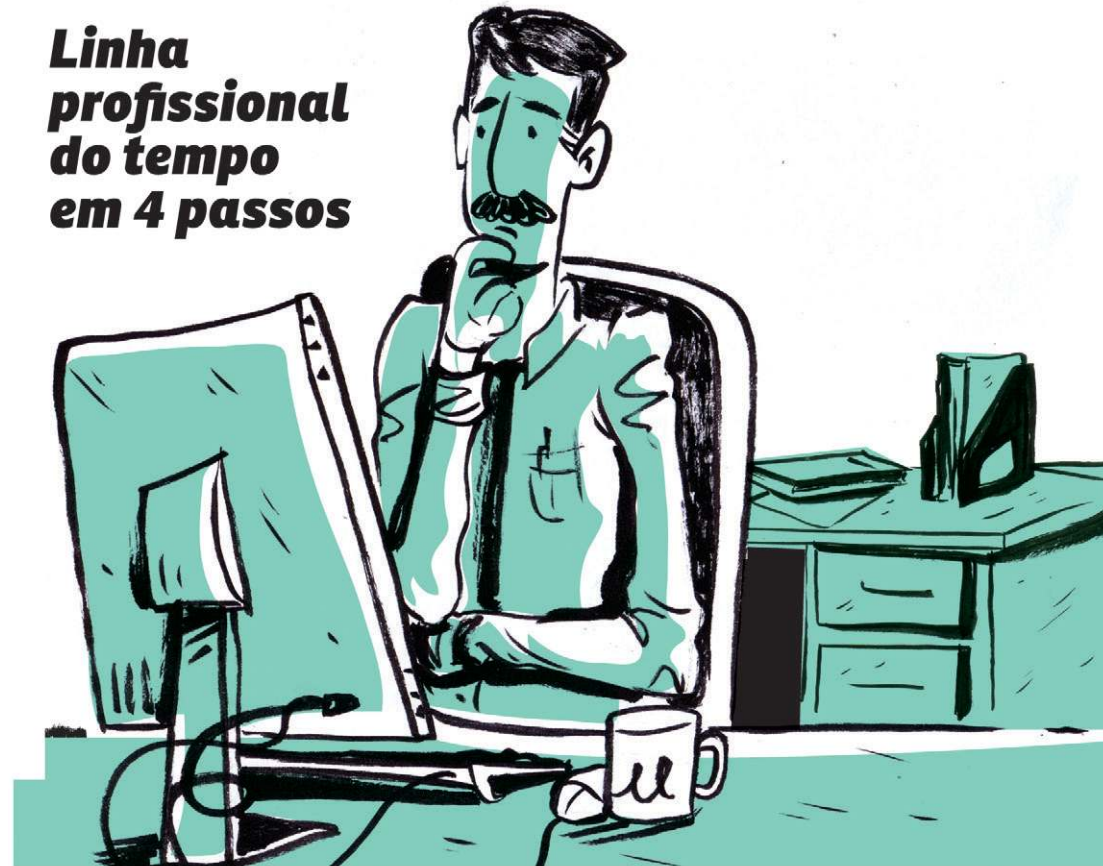
**Luciana, 49, não se arrepende de ter largado o emprego em que estava havia 16 anos para abrir sua empresa**

André Kazuo



**Keli Rodrigues, 45 anos, deixou a estagnação para seguir seu sonho de ser psicóloga**

## Linha profissional do tempo em 4 passos



### COLETA DE DADOS

Reúna informações sobre sua carreira, incluindo datas de empregos anteriores, promoções, mudanças de cargo, projetos importantes, conquistas, salários e eventos relevantes.



### ORGANIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES

Organize os dados coletados em ordem cronológica, desde o início de sua carreira até o momento presente. Inclua detalhes como datas de início e término de cada emprego, descrição das responsabilidades e realizações em cada cargo, além de quaisquer eventos importantes.



### ANÁLISE E REFLEXÃO

Depois de montar a linha, reserve um tempo para analisar cada fase de sua carreira. Identifique padrões, tendências, pontos fortes e áreas de melhoria. Reflita sobre sua satisfação em cada posição, o que aprendeu em cada etapa e como isso contribuiu para seu desenvolvimento profissional.



### PLANEJAMENTO FUTURO

Com base na análise da linha do tempo, estabeleça metas e objetivos para o futuro de sua carreira. Considere quais passos precisará tomar para alcançar essas metas, como desenvolver novas habilidades, buscar oportunidades de promoção ou mudar de área de atuação.

permitindo a compreensão dos passos necessários para seu próprio crescimento profissional.

## Transição

Luciana Cibeiros, 49, é um exemplo de profissional que venceu essa estagnação na carreira. Após 16 anos atuando como gerente administrativa de uma administradora de estabelecimentos, ela resolveu sair do cargo para abrir sua própria empresa. A empreendedora conta que começou a ter conflitos com a direção e, após a pandemia, essas questões se intensificaram.

“Na volta do trabalho presencial, o nível de estresse estava muito alto em todas as lideranças da empresa. O primeiro passo meu foi fazer algumas mudanças dentro da minha gerência. Algumas foram aceitas, outras não. Tudo isso foram sinais chegando e fazendo com que eu enxergasse que ali não era mais o meu lugar”, lembra. Dessa forma, Luciana largou o cargo para abrir sua empresa de consultoria. “Essa mudança só impactou positivamente. Hoje, eu sou uma pessoa muito mais tranquila e realizada, estou muito mais feliz naquilo que eu executo e continuo em crescimento”, completa.

Keli Rodrigues, 45 anos, passou por uma situação semelhante. Em 2000, ela iniciou sua jornada profissional no serviço público com um cargo comissionado no Ministério do Esporte e Turismo (hoje Ministério do Esporte) e, posteriormente, no Ministério da Defesa. Keli conciliava a profissão com o sonho de ser psicóloga. “Eu sempre soube que queria ser psicóloga, porém não tinha tido oportunidade até ter esse trabalho no serviço público. Em 2005, eu consegui me organizar financeiramente para entrar na faculdade e me formei em 2010.”

Após se graduar, a profissional ainda permaneceu no cargo comissionado, pois sentia insegurança e receio de não conseguir se sustentar apenas como psicóloga. “Eu fui me acomodando, até que, em 2013, um princípio de paralisia facial por estresse me assustou a ponto de pedir minha exoneração e seguir apenas com a psicologia”, disse. Atualmente, ela atua apenas como psicóloga, com atendimentos particulares, possui dois consultórios e é sócia de sete empresas de saúde.

**\*Estagiária sob a supervisão de Marina Rodrigues**