

Área: Caso de Ensino.

**ENTRE O CERTO E O DESCONHECIDO, QUAL SERÁ SUA ESCOLHA? DILEMA  
DE CARREIRA**

## RESUMO

O caso de Sofia ocorre em um contexto organizacional, em que uma jovem profissional enfrenta um dilema de carreira: escolher entre permanecer em seu emprego atual, que oferece estabilidade, um bom ambiente de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ou aceitar uma nova oportunidade que promete desafios e maior crescimento, mas também apresenta riscos e incertezas. O dilema de Sofia envolve uma reflexão sobre suas prioridades e valores, ponderando entre segurança e potencial de desenvolvimento. O objetivo educacional deste caso é desenvolver nos estudantes a capacidade de análise e tomada de decisão em cenários complexos, considerando tanto aspectos profissionais quanto pessoais. A coleta de dados para o caso foi realizada por meio de registros documentais pessoais e profissionais. O caso é indicado para disciplinas como Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional e Carreira, onde pode ser utilizado para discutir estratégias de gestão de carreira, motivação, e o impacto das decisões pessoais na trajetória profissional. Ao explorar o dilema de Sofia, os estudantes são incentivados a avaliar diferentes perspectivas, desenvolver empatia e formular soluções que considerem os múltiplos interesses envolvidos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Desenvolvimento Pessoal; Desenvolvimento Profissional; Bem-Estar no Trabalho; Juventude; Startup

## ABSTRACT

*Sofia's case unfolds in an organizational context where a young professional faces a career dilemma: choosing between staying in her current job, which offers stability, a positive work environment, and a good work-life balance, or accepting a new opportunity that promises greater challenges and growth but also carries risks and uncertainties. Sofia's dilemma involves reflecting on her priorities and values, weighing security against potential development. The educational objective of this case is to develop students' ability to analyze and make decisions in complex scenarios, considering both professional and personal aspects. Data for the case was collected through personal and professional document records. The case is suitable for courses such as Human Resource Management, Organizational Behavior, and Career Management, where it can be used to discuss career management strategies, motivation, and the impact of personal decisions on professional trajectories. By exploring Sofia's dilemma, students are encouraged to assess different perspectives, develop empathy, and formulate solutions that consider the multiple interests involved.*

**KEYWORDS:** Personal Development; Professional Development; Workplace Well-being; Youth; Startup

## 1- INTRODUÇÃO

No mundo dinâmico das startups, onde a inovação é a força motriz e o futuro é moldado a cada decisão, Sofia Andrade, uma jovem e dedicada profissional de marketing, enfrenta um dilema que pode redefinir sua carreira. Trabalhando há um ano e três meses na VeridianTech, uma startup promissora no setor de recursos humanos, Sofia se destacou ao bater recordes e atingir metas mês após mês. No entanto, a tão aguardada promoção prometida por seu chefe, Patrick, nunca se concretizou, e esse impasse começou a corroer sua motivação, transformando seu entusiasmo em frustração.



**Figura 1.**

*Sofia no seu ambiente de trabalho.*

Fonte: Imagem gerada pela Inteligência Artificial (Canva.com)

Na VeridianTech, Sofia encontrou um ambiente que parecia perfeito para seu crescimento profissional, mas o tempo e as promessas vazias começaram a criar fissuras em sua confiança na empresa. Mesmo com sua colega Júlia, que entrou recentemente, compartilhando das mesmas preocupações, Sofia se vê dividida entre esperar pacientemente por um reconhecimento que talvez nunca chegue ou explorar novas oportunidades que podem ser igualmente desafiadoras. A incerteza é agravada pela notícia recente de que a VeridianTech está em processo de fusão com uma grande multinacional, o que poderia trazer mudanças drásticas para a estrutura da empresa e, possivelmente, para o próprio cargo de Sofia.

Agora, Sofia se encontra em uma encruzilhada, ponderando entre permanecer em sua posição atual, com a esperança de um futuro mais promissor na VeridianTech, ou aventurar-se em novos mares, onde o caminho é incerto, mas as possibilidades de crescimento e aprendizado são vastas. Ela está diante de uma escolha crucial que desafiará sua visão sobre o que realmente valoriza em sua carreira e o que está disposta a arriscar para alcançar seus objetivos.

### **1.1- STARTUP EM EXPANSÃO: O CRESCIMENTO DA VERIDIANTECH E O DESAFIO DA NOVA REALIDADE**

Fundada em 2017, a startup de tecnologia focada em recursos humanos, onde Sofia Andrade trabalha, cresceu rapidamente, passando de uma pequena empresa emergente a um player significativo no mercado, ao ser adquirida por uma grande corporação do setor tecnológico nacional em 2023. A VeridianTech, como é conhecida, tem como missão transformar a gestão de pessoas por meio da tecnologia, oferecendo soluções que prometem tornar os ambientes de trabalho mais saudáveis e acolhedores. Essa missão ecoa com os valores de muitos de seus funcionários, que, como Sofia, se sentiram atraídos pela cultura dinâmica e inovadora da empresa.

A equipe da VeridianTech é composta principalmente por jovens profissionais que compartilham uma visão de transformação e impacto no setor de recursos humanos. Entre eles, Patrick, o chefe de Sofia, é conhecido por seu estilo de liderança carismático, frequentemente elogiando sua equipe por suas conquistas e incentivando uma cultura de inovação e colaboração. Entretanto, a promessa de um ambiente meritocrático e de crescimento contínuo tem sido desafiada por atrasos em promoções e pela crescente incerteza trazida pela recente fusão com uma multinacional. Esta fusão promete novas oportunidades de crescimento, mas também traz consigo a ameaça de uma reestruturação interna, que pode resultar na extinção de cargos e na terceirização de funções, como o gerenciamento de tráfego digital, que Sofia atualmente lidera. Diante desse cenário, Sónia pede para conversar com seu chefe:

- “Então, Sofia, como você está? Tudo bem?” - **Patrick**
- “Estou bem, Patrick. Gostaria de saber sua percepção sobre o meu desempenho.” - **Sofia**
- “Você está fazendo um trabalho excepcional. Suas ideias são inovadoras e têm um impacto muito positivo nos resultados da equipe e na empresa como um todo.” - **Patrick**
- “Fico feliz em ouvir isso. E gostaria de saber o que preciso para uma promoção. Estou gerenciando mais de 2 milhões de anúncios para a empresa, mas ainda sou analista júnior.” - **Sofia**
- (espantado) Como assim analista júnior? Não sabia que seu cargo era esse.” - **Patrick**
- “Então, você acha que uma promoção seria possível?” - **Sofia**
- “Com certeza. Vou providenciar sua promoção. Seu trabalho merece ser reconhecido.” - **Patrick**
- “Obrigada, Patrick. Isso significa muito para mim.” - **Sofia**
- “Você merece, Sofia. Continue com o excelente trabalho.” - **Patrick**

Dentro desse contexto, os funcionários da VeridianTech estão apreensivos. A promessa de crescimento e inovação, que inicialmente atraiu muitos talentos, parece estar em risco. O ambiente, antes vibrante e motivador, começa a mostrar sinais de tensão, com discussões sobre a segurança dos empregos e a viabilidade de continuar na empresa a longo prazo.

## **1.2- UMA NOVA PERSPECTIVA: A PROPOSTA DA EDUPRO**

Para a surpresa de Sofia, naquele mesmo período recebeu uma proposta da EduPro, uma renomada empresa de educação conhecida por sua inovação e impacto no setor educacional. A EduPro oferece a Sofia uma posição estratégica com um salário inicial de R\$ 4.200,00, um aumento significativo em relação ao seu atual salário

na VeridianTech, que está em torno de R\$ 3.200,00. A oferta inclui a responsabilidade de gerenciar cinco contas diferentes, uma função que promete expandir suas habilidades e experiências profissionais.

A nova posição, embora atrativa financeiramente, traz consigo um conjunto distinto de desafios. A responsabilidade de gerenciar múltiplas contas pode ser complexa e exigente, especialmente considerando a experiência passada de Sofia em agências de publicidade, que ela prometeu a si mesma evitar devido ao estresse e à carga de trabalho intensiva. A nova função exige não apenas habilidades avançadas em gerenciamento de contas, mas também a capacidade de lidar com prazos rigorosos e uma carga de trabalho potencialmente elevada.

A proposta surgiu por meio de uma mensagem da recrutadora no LinkedIn de Sofia, indicando um interesse direto na sua experiência e habilidades. A EduPro está em expansão e busca alguém com a expertise de Sofia para fortalecer sua presença no mercado. A vaga oferece a oportunidade de atuar em um ambiente desafiador e dinâmico, com um foco em criar e implementar estratégias que impactem significativamente a presença da empresa no setor educacional.

Além do aspecto financeiro, a nova posição pode oferecer a Sofia uma plataforma para aplicar suas habilidades de forma mais ampla e estratégica. A responsabilidade de gerenciar várias contas pode proporcionar uma maior visibilidade e oportunidades de crescimento profissional, além de permitir que ela se envolva em projetos com um impacto direto na educação.

No entanto, a proposta também levanta questões sobre a adequação desse ambiente ao seu estilo de trabalho e à gestão de suas necessidades pessoais e profissionais. A sobrecarga de tarefas e a necessidade de lidar com múltiplas prioridades podem intensificar os desafios associados ao TDAH, que Sofia enfrenta, aumentando a pressão sobre seu bem-estar e desempenho.

### **1.3- O DILEMA**

Diante da nova proposta da EduPro, Sofia se vê em um dilema significativo que combina aspectos profissionais e pessoais. Trabalhando atualmente na VeridianTech, uma startup em crescimento, Sofia enfrenta a incerteza de uma fusão com uma multinacional que pode trazer mudanças drásticas para seu cargo. Enquanto isso, a oferta da EduPro se apresenta como uma oportunidade tentadora, mas também desafiadora. A decisão de Sofia é complexa, pois envolve não apenas uma escolha entre dois empregos, mas também uma consideração profunda sobre como suas necessidades pessoais e profissionais se alinham com cada alternativa.

Na VeridianTech, apesar do ambiente de trabalho familiar e do potencial de crescimento, Sofia enfrenta a frustração de promessas não cumpridas. A promoção que deveria reconhecer seu desempenho excepcional ainda não se concretizou, criando um ambiente de incerteza e desmotivação. A fusão iminente com a multinacional intensifica essas preocupações, adicionando a possibilidade de uma reestruturação que pode ameaçar a estabilidade de seu cargo atual.

Por outro lado, a oferta da EduPro representa uma chance de avanço financeiro e profissional. O aumento salarial e a responsabilidade de gerenciar cinco contas diferentes são atraentes, oferecendo a Sofia a possibilidade de expandir suas habilidades e ganhar visibilidade. No entanto, essa nova posição traz consigo um volume de trabalho e uma pressão que Sofia temia devido ao seu histórico em agências de publicidade. A sobrecarga de tarefas e a necessidade de lidar com múltiplas prioridades são aspectos que podem intensificar os desafios associados ao TDAH que Sofia enfrenta.

O TDAH, diagnosticado recentemente, lança uma nova perspectiva sobre a capacidade de Sofia de lidar com a pressão e o estresse. Desde a infância, Sofia lida com dificuldades de concentração, impulsividade e a busca incessante por perfeição, o que já impactava seu desempenho acadêmico e profissional. No ambiente dinâmico e exigente da EduPro, esses desafios podem ser exacerbados, aumentando a pressão sobre sua capacidade de cumprir prazos e gerenciar múltiplas contas simultaneamente.



**Figura 2.**

*Sofia conversa com sua mãe sobre o dilema.*

Fonte: Imagem gerada pela Inteligência Artificial (Canva.com)

- “Tá acontecendo alguma coisa, Sofia? Tá com uma cara tão pensativa.” - **Dona Rosa**
- “(suspirando) É, mãe... Você nem imagina.” - **Sofia**
- “(sentando ao lado dela) Então me conta. O que está acontecendo?” - **Dona Rosa**
- “(olhando para a xícara de café) Eu recebi uma proposta de uma nova empresa. Salário de R\$ 5.000,00, para cuidar de seis marcas. Parece ótimo, né?” - **Sofia**
- “(surpresa) Nossa, filha! Isso é incrível! Mas por que você está com essa cara?” - **Dona Rosa**
- “(com um tom de preocupação) Porque não é tão simples. O trabalho é muito maior. Eu teria que gerenciar cinco contas diferentes sozinha, em uma estrutura que é praticamente uma agência. Eu jurei que nunca mais ia trabalhar assim!” - **Sofia**
- “(pensativa) Entendi... E o que você sente em relação ao seu emprego atual?” - **Dona Rosa**
- “(frustrada) Eu estou aqui há quase um ano e três meses, mãe. Bati recordes, dei meu melhor, mas aquela promoção para R\$ 4.200,00 nunca veio. E com a fusão com a multinacional, eu nem sei se meu cargo vai existir mais!” - **Sofia**
- “Minha filha, eu sei que mudanças são difíceis. Mas às vezes, elas são exatamente o que precisamos para crescer.” - **Dona Rosa**
- (olhando nos olhos da mãe) Eu sei, mas e se eu não der conta? E se eu me arrepender de sair de um lugar onde, apesar de tudo, eu me sinto segura? - **Sofia**
- “(com um sorriso encorajador) Você nunca saberá se não tentar. Lembra-se do que sempre digo? Grandes desafios trazem grandes oportunidades. E você é capaz, Sofia. Mais do que imagina.” - **Dona Rosa**

- “(com lágrimas nos olhos) É tão difícil, mãe. Eu sinto que qualquer decisão que eu tomar, pode mudar tudo...” - **Sofia**
- “(enxugando as lágrimas de Sofia) Isso faz parte da vida, minha filha. Tomar decisões difíceis faz parte de crescer. E independentemente do que escolher, eu estarei aqui para te apoiar.” - **Dona Rosa**
- “(abraçando a mãe) Obrigada, mãe. Eu realmente precisava ouvir isso. Vou pensar com calma e tentar fazer a melhor escolha pra gente.” - **Sofia**
- “Isso mesmo. E lembre-se, o mais importante é seguir seu coração. Ele sempre sabe o caminho.” - **Dona Rosa**
- “(respirando fundo) Vou fazer isso. Obrigada por sempre estar ao meu lado.” - **Sofia**

Diante dessas variáveis, Sofia precisa avaliar cuidadosamente seus próximos passos. Permanecer na VeridianTech oferece a segurança de um ambiente familiar e a esperança de que a promoção e a estabilidade retornem, mesmo com a ameaça da fusão. Por outro lado, aceitar a oferta da EduPro pode significar um avanço significativo em termos de remuneração e responsabilidades, mas também traz o risco de uma carga de trabalho que pode agravar seus sintomas de TDAH e impactar seu bem-estar.

## **2- NOTAS DE ENSINO**

### **2.1- OBJETIVO DE ENSINO**

Este caso para ensino é direcionado a estudantes da área de administração e afins, tanto nas modalidades de educação profissional e tecnológica quanto da graduação. Ele é aplicável em disciplinas como Gestão de Pessoas, Carreira e Comportamento Organizacional, oferecendo uma abordagem prática para discutir dilemas de carreira e tomada de decisão em contextos de incerteza. O objetivo é desenvolver habilidades e competências dos estudantes na análise crítica de opções de carreira, avaliação de riscos e recompensas, e na gestão de suas próprias trajetórias profissionais. Através da análise do dilema enfrentado por Sofia, que se encontra dividida entre permanecer em uma empresa familiar que lhe oferece estabilidade emocional e esperar por uma promoção ou aceitar uma nova oportunidade mais desafiadora e financeiramente atrativa, os alunos terão a oportunidade de refletir sobre como pesar os diferentes fatores que influenciam decisões de carreira, como salário, satisfação pessoal, desafios profissionais, e condições pessoais, incluindo questões como TDAH e seu impacto no ambiente de trabalho.

### **2.2- FONTE E MÉTODO DE COLETA DE DADOS**

A narrativa apresentada neste caso é baseada em uma situação real, mas os nomes da empresa e dos personagens foram alterados para preservar a identidade dos envolvidos. A construção da narrativa e a ordem cronológica dos eventos foram elaboradas com base em documentos pessoais e organizacionais, como relatórios de desempenho, registros de reuniões e correspondências internas.

### **2.3- SUGESTÕES DE QUESTÕES PARA DEBATE**

- I. Como os valores pessoais de Sofia, como responsabilidade, família, integridade e respeito, influenciam suas escolhas de carreira?
- II. Quais são as âncoras de carreira predominantes de Sofia e como elas se refletem nas suas decisões profissionais e experiências vividas até agora?
- III. Identifique e avalie os desafios e oportunidades associados a cada opção de carreira que Sofia enfrenta. Como cada cenário pode impactar seu desenvolvimento profissional, bem-estar pessoal, e alinhamento com seus objetivos de vida?
- IV. Considerando os desafios e oportunidades de cada opção, qual decisão seria mais adequada para Sofia e por quê?

### **2.4- SUPORTE TEORICO PARA RESOLUÇÃO DAS QUESTÕES**

A narrativa do caso de Sofia apresenta um dilema de carreira complexo, que envolve uma série de fatores pessoais, profissionais e contextuais. Utilizando as teorias e modelos de desenvolvimento de carreira, é possível explorar como Sofia pode abordar suas opções de forma estratégica e fundamentada. Sofia enfrenta um dilema de carreira que é moldado por suas âncoras de carreira, seus valores pessoais, e os desafios associados ao transtorno de déficit de atenção com hiperatividade (TDAH). Schein (1996) considera 08 âncoras de carreira, que são:



- **Autonomia/Independência:** Essa âncora é para quem valoriza a liberdade e o controle sobre o próprio trabalho. Indivíduos com essa âncora preferem menos supervisão e mais flexibilidade na execução das tarefas, seguindo seus próprios métodos.
- **Segurança/Estabilidade:** Essa âncora busca segurança financeira e estabilidade no emprego. Pessoas com essa âncora preferem empregos com renda estável e benefícios sólidos, evitando riscos e mudanças frequentes.
- **Competência Técnica/Funcional:** Essa âncora foca em desenvolver e aplicar habilidades técnicas especializadas. Indivíduos com essa âncora procuram posições que lhes permitam aprofundar seus conhecimentos em uma área específica e se destacar tecnicamente.
- **Competência Geral de Gestão:** Essa âncora é voltada para aqueles que buscam gerenciar e coordenar diversas funções e áreas. Pessoas com essa âncora têm habilidades de liderança e preferem cargos que envolvem decisões estratégicas e supervisão de várias operações.
- **Criatividade Empreendedora:** Essa âncora é para quem deseja criar e inovar. Indivíduos com essa âncora buscam oportunidades para desenvolver novos projetos, produtos ou empresas, motivados pela criação e inovação.
- **Serviço/Dedicação a uma Causa:** Essa âncora foca em contribuir para a sociedade e ajudar os outros. Pessoas com essa âncora preferem trabalhar em organizações que alinhadas com seus valores e que permitam exercer uma influência positiva.
- **Puro Desafio:** Essa âncora é para aqueles que se motivam por desafios constantes e problemas complexos. Indivíduos com essa âncora buscam superar obstáculos difíceis e resolver problemas complicados.
- **Estilo de Vida:** Essa âncora prioriza a integração entre vida profissional e pessoal. Pessoas com essa âncora buscam um equilíbrio que permita ajustar as responsabilidades profissionais às suas necessidades e prioridades pessoais.

Segundo o modelo de Schein (1996), é evidente que Sofia possui múltiplas âncoras de carreira, como **Segurança/Estabilidade (SE)** e **Estilo de Vida (EV)**. Sua escolha de permanecer na VeridianTech reflete uma prioridade pela estabilidade financeira e uma integração equilibrada entre trabalho e vida pessoal. Ela valoriza um ambiente de trabalho que respeite suas necessidades individuais e familiares, o que é uma característica típica daqueles que se enquadram na âncora de Estilo de Vida (EV).

Contudo, a proposta da EduPro traz uma nova perspectiva para Sofia, oferecendo um salário significativamente maior e uma posição estratégica que pode ser vista como uma oportunidade de crescimento. Aqui, o conceito de **Competência Gerencial Geral (GG)** e **Puro Desafio (DP)** entra em jogo. A nova posição na EduPro exigiria que Sofia desenvolvesse habilidades de gerenciamento mais amplas e enfrentasse uma série de novos desafios. Isso poderia ser atrativo para aqueles que buscam um ambiente dinâmico e repleto de oportunidades para aprender e crescer, mas para Sofia, isso também pode significar um aumento no estresse e uma potencial sobrecarga de trabalho, aspectos que ela já experimentou e prometeu evitar.

Segundo Lucas & Crescela (2020), o desenvolvimento da carreira, que antes era considerado uma responsabilidade da organização, hoje é visto como uma responsabilidade do próprio indivíduo. Neste contexto, o planejamento de carreira torna-se essencial, pois permite que o sujeito construa passos de vida e profissionais

de forma a alcançar a carreira desejada, seguindo um sentido progressivo de crescimento e realização de sonhos e metas. No caso de Sofia, a necessidade de um planejamento de carreira adequado se torna evidente, já que ela precisa balancear entre a estabilidade e a oportunidade de crescimento profissional, considerando suas âncoras de carreira e sua condição de TDAH.

Do ponto de vista teórico, a decisão de Sofia pode ser analisada através do modelo de decisão de carreira de Gomes, Afonso & Moura (2020), que considera três fatores principais: **autoconceito**, **autoeficácia profissional** e **comportamento exploratório**. Na tabela a seguir, são descritos os componentes do modelo:

**Tabela 1.**

*Componentes do modelo de tomada de decisão de carreira*

COMPONENTE	DESCRIÇÃO	INFLUÊNCIA NA DECISÃO DE CARREIRA
<b>AUTOCONCEITO</b>	A percepção que o indivíduo tem de si mesmo, incluindo suas crenças, valores e identidade pessoal.	Influencia a escolha profissional, pois as pessoas buscam carreiras que refletem sua autoimagem e valores pessoais.
<b>AUTOEFICÁCIA PROFISSIONAL</b>	A confiança do indivíduo em sua capacidade de realizar tarefas e atingir objetivos profissionais.	Alta autoeficácia está associada a maior motivação, engajamento e capacidade de superar desafios, impactando a escolha da carreira.
<b>COMPORTAMENTO EXPLORATÓRIO</b>	O esforço ativo para adquirir conhecimento sobre o ambiente de trabalho e diferentes opções de carreira.	Ajuda a fazer escolhas mais informadas e maduras sobre a carreira, considerando diversas possibilidades e autoconhecimento.

**Fonte:** Com base em Gomes, Afonso & Moura (2020)

O **autoconceito** de Sofia, que envolve a imagem que ela tem de si mesma como alguém que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e que busca ambientes de trabalho que ofereçam suporte e compreensão, influenciará significativamente sua decisão. Ela se vê como alguém que prefere um ambiente de trabalho estável e menos demandante, o que pode torná-la hesitante em aceitar uma posição que ela sabe que pode ser desgastante.

A **autoeficácia profissional** de Sofia, ou sua confiança em suas capacidades de lidar com as novas responsabilidades na EduPro, também é um fator crítico. Embora a oferta seja atraente do ponto de vista financeiro e de crescimento, Sofia pode questionar sua própria capacidade de se adaptar a um ambiente de alta pressão, especialmente considerando sua experiência anterior em agências de publicidade, onde a carga de trabalho intensiva afetou negativamente sua saúde mental.

O **comportamento exploratório** de Sofia pode ser limitado pela sua aversão a ambientes de trabalho estressantes. No entanto, ao considerar a oferta da EduPro, ela está, na verdade, engajando-se em um comportamento exploratório, ponderando novas possibilidades para sua carreira e tentando compreender como cada opção pode se alinhar com seus objetivos pessoais e profissionais.

Reis, Graziano & Osvaldo (2017) destacam que uma escolha de carreira eficaz exige que os indivíduos realizem uma autoexploração para entender seus próprios valores, interesses e habilidades, além de explorar o ambiente para avaliar as opções disponíveis. Para Sofia, essa exploração inclui avaliar suas próprias preferências em relação ao ambiente de trabalho, seu desejo de estabilidade versus a atração de novos desafios, e como cada opção se alinha com seus valores e objetivos de vida. A

decisão final deve ser tomada após considerar todos esses fatores e ponderar as possíveis implicações de cada escolha.

Adicionalmente, a decisão de Sofia é influenciada pelo seu TDAH, que pode impactar sua capacidade de lidar com multitarefas e ambientes de trabalho caóticos. Segundo Robbins, Judge & Sobral (2010), é importante considerar a inteligência emocional e os fatores cognitivos na tomada de decisão. Para Sofia, sua condição de TDAH representa um desafio adicional na avaliação da sua capacidade de atender às expectativas em uma posição de alta responsabilidade como a oferecida pela EduPro. A necessidade de um ambiente de trabalho estruturado e previsível, que minimize distrações e favoreça sua produtividade, pode ser decisiva na sua escolha.

Portanto, ao analisar os **desafios e oportunidades** de cada alternativa, Sofia deve considerar tanto suas âncoras de carreira quanto seus valores pessoais e seu estado de saúde. Permanecer na VeridianTech oferece estabilidade e um ambiente familiar que está alinhado com suas âncoras de carreira predominantes, mas pode limitar seu crescimento e aprendizado. Por outro lado, aceitar a proposta da EduPro traz uma oportunidade de desenvolvimento e um aumento significativo de salário, mas também implica lidar com uma maior carga de trabalho e um ambiente potencialmente mais estressante.

Ao final, a decisão de Sofia deve se basear em uma análise criteriosa de suas prioridades e na busca de um equilíbrio entre crescimento profissional e bem-estar pessoal. Para tomar uma decisão informada, Sofia precisaria avaliar sua disposição para enfrentar novos desafios e sua capacidade de gerenciar o estresse, considerando sua condição de TDAH e como isso pode afetar seu desempenho e satisfação no trabalho.

## 2.5- PLANO DE AULA

A aula, com duração de 120 minutos, será conduzida com o objetivo de explorar o impacto das condições diversas na gestão de carreira e no desempenho no ambiente de trabalho. Utilizando a narrativa do caso de Sofia, os alunos serão guiados para entender como adaptar práticas de gestão a diferentes necessidades individuais.

Os recursos didáticos para esta aula incluirão computador e projetor para a apresentação da narrativa e materiais de apoio, tela para garantir visibilidade, quadro branco e marcadores coloridos para registrar pontos importantes, folhas de papel e canetas para anotações e anotações das respostas, além de computadores ou tablets para pesquisas adicionais, se necessário.

O início da aula será dedicado à introdução e contextualização do caso de Sofia (tempo estimado de 10 minutos). O professor apresentará a narrativa, detalhando a situação de Sofia na VeridianTech e sua proposta para a EduPro. A apresentação servirá para contextualizar os alunos sobre o dilema enfrentado por Sofia, preparando-os para uma discussão aprofundada. Esse momento inicial também permitirá que os alunos compreendam o impacto das condições nas decisões de carreira e na gestão.

Em seguida, os alunos serão divididos em pequenos grupos para uma discussão detalhada sobre o caso (tempo estimado de 30 minutos). Cada grupo analisará a situação de Sofia, focando nos desafios e oportunidades associados às suas opções de carreira. Eles deverão elaborar um resumo com suas conclusões, abordando a performance de Sofia e como as práticas de gestão podem ser adaptadas para equilibrar as demandas profissionais com as necessidades individuais.

Após a discussão em grupos, será realizado um debate em grande grupo (tempo estimado de 30 minutos). Os resumos elaborados pelos grupos servirão como

base para essa discussão mais ampla. O professor facilitará o debate, incentivando os alunos a explorar como as condições influenciam o desempenho e a gestão de carreira. Questões centrais do debate incluirão a influência das âncoras de carreira de Sofia em suas decisões, o impacto do TDAH nas suas opções de carreira, os principais desafios e oportunidades em cada alternativa de decisão, e a adequação das decisões disponíveis considerando o contexto de Sofia.

Para concluir a aula, o professor fará um resumo das principais conclusões discutidas, destacando a importância de adaptar práticas de gestão para apoiar funcionários com condições diversas (tempo estimado de 10 minutos). Os alunos serão orientados a refletir sobre a implementação de estratégias eficazes para atender a essas necessidades no ambiente de trabalho. A recomendação final será que os alunos aprofundem suas reflexões sobre o tema e considerem como aplicar o conhecimento adquirido em suas futuras carreiras e ambientes de trabalho.

Para estimular o engajamento da turma, recomenda-se a atribuição de uma nota como parte da avaliação de desempenho acadêmico dos estudantes, sugerida de 0 a 3 pontos. Para auxiliar no processo de avaliação, segue o modelo de rubrica de avaliação abaixo, que pode ser utilizada ou adaptada pelo professor conforme necessário.

**Tabela 2.**

Modelo de rubrica de avaliação.

<b>CRITÉRIO</b>	<b>0 PONTOS</b>	<b>0,5 PONTOS</b>	<b>1 PONTO</b>
<b>PARTICIPAÇÃO E ENGAJAMENTO (PESO: 1/3)</b>	O estudante não participou das discussões e não demonstrou engajamento nas atividades.	O estudante participou das discussões de forma limitada e mostrou algum engajamento nas atividades.	O estudante participou ativamente das discussões e demonstrou alto nível de engajamento nas atividades.
<b>EXEQUIBILIDADE (PESO: 1/3)</b>	A proposta não é viável e apresenta dificuldades significativas na execução.	A proposta é viável, mas apresenta alguns desafios na execução.	A proposta é completamente viável, com materiais e recursos acessíveis e sem desafios significativos.
<b>ADERÊNCIA À TEMÁTICA – GESTÃO E DESENVOLVIMENTO (PESO: 1/3)</b>	A proposta não está relacionada com a temática de gestão e desenvolvimento.	A proposta está parcialmente relacionada com a temática, mas a conexão é superficial.	A proposta está totalmente alinhada com a temática, abordando de forma clara e detalhada os aspectos de gestão e desenvolvimento.

A soma dos pontos atribuídos a cada critério determinará a nota final do estudante, com um máximo de 3 pontos possíveis. A avaliação busca refletir a qualidade da participação, a viabilidade da proposta e a aderência à temática, incentivando uma análise crítica e uma abordagem prática dos conceitos discutidos em aula.

## 2.6- Desfecho do caso

Após refletir sobre sua situação e discutir suas opções com familiares e amigos, Sofia decidiu permanecer em seu cargo atual. Ela concluiu que, neste momento, a estabilidade oferecida pelo seu emprego é mais adequada para suas necessidades e preferências pessoais. Sofia percebeu que seu estilo de vida atual, que prioriza um ambiente de trabalho mais estruturado e previsível, é fundamental para o seu bem-

estar. Além disso, a questão de lidar com o TDAH no contexto de uma possível mudança para um novo emprego, que poderia demandar uma adaptação mais intensa e gerar mais incertezas, pesou em sua decisão de ficar.

Ainda, após tomar a decisão de permanecer em sua posição atual, Sofia foi surpreendida positivamente por seus superiores com um aumento de salário. Esse reconhecimento reforçou sua decisão e trouxe um sentimento de valorização e segurança adicional, validando ainda mais sua escolha de priorizar a estabilidade e o conforto de seu ambiente de trabalho atual. Essa reviravolta trouxe uma nova perspectiva para Sofia, consolidando seu compromisso com a empresa e aliviando suas preocupações sobre a possibilidade de buscar novas oportunidades no momento.

## **2.7- REFERÊNCIAS UTILIZADAS E RECOMENDADAS**

Canva. (2024). *Gerador de Imagem*. Acesso em: <https://www.canva.com/>

Gomes, I. V., Afonso, T., & Moura, L. R. C. (2020). Processo de Decisão de Carreira de Alunos de Curso Superior: Avaliação e Teste de um Modelo Explicativo. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(3), 375-400.

Lucas, M. G., & Crescela, V. C. (2020). Planejamento Profissional: Percepção de Formandos em Final da Graduação. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1), 128-148.

Reis, T. A., Leite, S. T., Graziano, G. O., & Osvaldo, Y. C. (2017). Como as âncoras de carreira de Edgar Schein influenciaram na escolha da carreira feita por alunos de uma universidade do interior de São Paulo. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(1), 374 - 386.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. & Sobral, Filipe. (2010). *Comportamento Organizacional*. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

SCHEIN, Edgar, H. (1996). *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. Tradução de Margarida D. Black. São Paulo: Nobel.