ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas.

AUTOGESTÃO DE CARREIRA PARA A GERAÇÃO Z: UMA PROPOSTA METODOLÓGICA BASEADA EM FERRAMENTAS DE GESTÃO EMPRESARIAL

Resumo

Este estudo aborda o planejamento estratégico pessoal frente às transformações do mercado contemporâneo, onde a responsabilidade pela gestão de carreira recai sobre o indivíduo. A Geração Z, em particular, enfrenta o "paradoxo da escolha" e ansiedade profissional devido à ausência de métodos práticos de direcionamento. O objetivo deste trabalho é propor um guia de carreira holístico e prático, estruturado a partir de *frameworks* de gestão organizacional adaptados. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e propositiva, utilizando revisão bibliográfica e análise de conteúdo. O guia proposto baseia-se na analogia com o ciclo PDCA e no conceito do Foco Triplo de Daniel Goleman, estruturado em quatro blocos: identificar, definir, planejar e crescer. Os resultados indicam que a adaptação de ferramentas clássicas de gestão atua como um filtro analítico eficiente, convertendo reflexões subjetivas em um sistema organizado que reduz a paralisia decisória. Conclui-se que o artefato atua como uma tecnologia social preventiva ao esgotamento precoce, capacitando o jovem a assumir a gestão consciente de sua trajetória profissional.

Palavras-chave: Geração Z; Autogestão de Carreira; Ferramentas de Gestão; Ciclo PDCA.

Abstract

This study addresses personal strategic planning in the face of structural changes in the contemporary market, where career management responsibility has shifted to the individual. Generation Z faces decision paralysis and professional anxiety due to the lack of practical guidance methods. This research aims to propose a holistic and practical career guide, structured through adapted organizational management frameworks. Methodologically, the research is qualitative, exploratory, and propositional, using literature review and content analysis. The proposed guide is based on the PDCA cycle and Daniel Goleman's Triple Focus concept, divided into four blocks: identify, define, plan, and grow. Results demonstrate that adapting classic management tools functions as an efficient analytical filter, converting subjective reflections into an organized system that reduces decision paralysis. It is concluded that the artifact acts as a social technology to prevent early burnout, empowering young individuals to consciously manage their professional path.

Keywords: generation z; career self-management; management tools; PDCA cycle.

1. Introdução

Historicamente, o sucesso profissional era balizado pela longevidade e pela estabilidade alcançadas dentro de uma única instituição, um modelo linear e vertical predominante em meados do século XX. Essa lógica de lealdade sustentava-se em um contrato social no qual as organizações proviam segurança em troca do compromisso de longo prazo do trabalhador (Whyte, 1956). Todavia, a transição entre as gerações impôs uma ruptura gradual nessa estabilidade, substituindo o emprego vitalício por um cenário de mutações constantes (Sullivan; Baruch, 2009).

Após a Segunda Guerra Mundial, consolidou-se a "carreira organizacional", característica dos *Baby Boomers* (nascidos a partir de 1946), cujos valores estavam fundidos aos objetivos da empresa (Whyte, 1956; Hall, 2002). Com o avanço da globalização a partir dos anos 90, a estabilidade perdeu força para um modelo de produção sob demanda (Sennett, 2000). Esse cenário de liquidez dos laços profissionais (Bauman, 2001) transferiu para o indivíduo a total responsabilidade pela gestão de sua trajetória (Beck, 2000), dando margem a conceitos como a "carreira sem fronteiras" (Arthur; Rousseau, 1996) e a "carreira proteana" (Hall, 1996).

Enquanto os *Millennials* viveram o conflito entre a herança da estabilidade e a busca por autonomia (Tapscott, 2010), a Geração Z (nascidos a partir de 1997) ingressa no mercado como nativa digital, encarando a carreira como um portfólio de experiências em constante mutação (Twenge, 2017; Deloitte, 2024). Para esse grupo, o tempo geracional é acelerado, priorizando projetos de curto prazo e a aquisição flexível de competências em detrimento da escada corporativa tradicional (Gratton; Scott, 2016).

Entretanto, essa ampla liberdade de escolha traz desafios não enfrentados antes. Aplicando o conceito do "paradoxo da escolha" de Barry Schwartz (2004), o excesso de opções profissionais gera com frequência quadros de ansiedade e paralisia decisória na Geração Z. Se a carreira tornou-se um projeto pessoal autogerido (Bridges, 1997), ferramentas clássicas de gestão e *design*, como SWOT, metas SMART, 5W2H e *frameworks* de *design thinking,* tornam-se essenciais (Tulgan, 2016). Contudo, observa-se uma lacuna crítica: embora os jovens desejem a autogestão, muitos carecem de métodos práticos para executá-la, transformando a liberdade em uma fonte de esgotamento e desorientação (Goleman, 2014).

Diante desse cenário de transição, surge o seguinte questionamento: como as ferramentas de gestão podem ser sistematicamente adaptadas para fornecer à Geração Z um roteiro que os conduza desde o autoconhecimento até a inserção estratégica no mercado de trabalho?

Para responder a essa questão, o estudo tem como objetivo geral desenvolver um guia de carreira prático e holístico que forneça à Geração Z o repertório metodológico necessário para identificar valores, perfis e preferências de mercado, assegurando clareza e independência na definição de seus próximos passos profissionais. Os limites da investigação concentram-se na adaptação de *frameworks* gerenciais voltados especificamente para jovens ingressantes no mercado de trabalho sob uma perspectiva de autogestão.

Este artigo está organizado da seguinte forma: após esta introdução, a seção 2 apresenta a fundamentação teórica sobre carreiras contemporâneas e a Geração Z; a seção 3 detalha os procedimentos metodológicos; a seção 4 apresenta a discussão e estruturação do guia proposto; e, por fim, a seção 5 traz as considerações finais do estudo.

2. Fundamentação Teórica

A compreensão da carreira contemporânea exige o reconhecimento de que os modelos tradicionais, ancorados na estabilidade e na progressão linear dentro de uma única organização, foram superados por uma dinâmica de constante mutação (Arthur; Rousseau, 1996). Este novo paradigma, frequentemente associado aos conceitos de "carreira proteana" e "carreira sem fronteiras", desloca o centro de gravidade da gestão profissional: a responsabilidade pelo sucesso, que antes era compartilhada ou delegada à empresa, torna-se uma competência central do indivíduo (Hall, 1996; Dutra, 2017).

Historicamente, o sucesso profissional era mensurado por indicadores objetivos, como títulos, hierarquia e progressão salarial linear (Judge et al., 1995). Contudo, na modernidade líquida, esse conceito sofreu uma redefinição substancial, passando a ser avaliado pela dimensão subjetiva, a percepção intrínseca de autorrealização e o alinhamento entre a trajetória profissional e os valores pessoais (Hall, 2002; Arthur et al., 2005). Segundo Schein (1990), o sucesso autêntico depende do alinhamento entre as competências do indivíduo e suas "âncoras de carreira", os valores fundamentais que sustentam suas decisões e necessidades reais.

Neste contexto, o profissional moderno é incentivado a comportar-se como um "empreendedor de si mesmo" (Baruch, 2004). Essa autonomia exige que o indivíduo desenvolva uma agência humana capaz de gerir ativamente sua carreira em um mercado fragmentado, onde a longevidade no emprego é substituída por estratégias de aprendizado contínuo e adaptação (Hirschi; Koen, 2021).

A Geração Z, composta pelos nativos digitais nascidos a partir de 1997, interage com o mercado de trabalho sob um cenário de fluidez extrema (Twenge, 2017; Deloitte, 2024). Diferente de seus antecessores, como os *Millennials*, que viveram a transição entre o modelo tradicional e o digital, a Geração Z valoriza carreiras multifacetadas, preferindo projetos que ofereçam impacto imediato e flexibilidade (Tapscott, 2010; Gratton; Scott, 2016).

Apesar dessa abertura, a amplitude de caminhos possíveis tem gerado, paradoxalmente, obstáculos à tomada de decisão. Conforme postulado por Schwartz (2004), o excesso de opções pode levar ao fenômeno da "paralisia decisória", no qual o indivíduo, pressionado a realizar a "escolha perfeita", acaba por vivenciar níveis elevados de ansiedade e estresse profissional.

Diante desse cenário, a carência de métodos estruturados para a gestão da carreira individual torna-se uma lacuna crítica (Tulgan, 2016). A mente humana, embora criativa, é frequentemente ineficiente para armazenar e organizar planos

complexos de forma linear, tornando necessário o uso de sistemas externos que organizem o pensamento e facilitem a execução (Allen, 2015).

Frameworks de gestão utilizados no ambiente organizacional, tais como a análise SWOT, metas SMART, 5W2H e o ciclo PDCA, possuem grande potencial de adaptação para o planejamento estratégico de vida e carreira (Goleman, 2014). Paralelamente, metodologias como o *Design Thinking* emergem como fundamentais para a prototipagem de carreiras, permitindo que o indivíduo explore diferentes caminhos de forma significativa e realizável (Burnett; Evans, 2016). Ao converter percepções subjetivas em dados visuais organizados, essas ferramentas clarificam a tomada de decisão e capacitam o profissional a exercer sua agência humana com intencionalidade (Bandura, 2001; Tufte, 1990).

3. Metodologia

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, exploratória e propositiva, escolhida pela complexidade de investigar fenômenos subjetivos como a autogestão de carreira no contexto da Geração Z. O procedimento metodológico iniciou-se com um levantamento bibliográfico nas áreas de administração e psicologia vocacional, mapeando conceitos sobre carreiras contemporâneas e a aplicação de ferramentas de gestão para o planejamento individual. Na sequência, utilizou-se a análise de conteúdo categorial para decompor frameworks clássicos, como o ciclo PDCA, análise SWOT e metas SMART, permitindo a tradução de conceitos corporativos para uma linguagem aplicável ao desenvolvimento de carreira. O processo culminou na proposição de um artefato prático, estruturado em quatro blocos sequenciais (identificar, definir, planejar e crescer), fundamentado no conceito do Foco Triplo de Daniel Goleman.

4. Análise e Discussão dos Resultados

A transição para a carreira autogerida impõe ao jovem um desafio complexo: em um mercado saturado de informações e opções, a liberdade de escolha frequentemente transforma-se em um fardo emocional. A necessidade de um material estruturado surge, portanto, como uma demanda urgente por orientação em meio à volatilidade do trabalho contemporâneo. Muitos jovens da Geração Z ingressam no mercado com um desejo genuíno de protagonismo, mas sem a instrumentação necessária para traduzir aspirações abstratas em trajetórias concretas. Sem um roteiro que organize seus valores e metas, esse desejo esbarra na dificuldade de priorização, resultando em quadros de ansiedade, procrastinação e paralisia decisória. A ausência de um método para gerenciar a própria carreira torna o processo reativo, onde o indivíduo é moldado pelas circunstâncias externas, perdendo a oportunidade de ser o arquiteto de sua própria história profissional.

Para preencher essa lacuna, a proposição central desta pesquisa reside na adaptação de metodologias consagradas de gestão para a realidade do indivíduo. A observação desse modelo sob a ótica do ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) revela-se fundamental, pois o *Plan* (Planejar) atua no alinhamento entre o perfil

pessoal e os objetivos, o *Do* (Executar) viabiliza o desenvolvimento de competências, o *Check* (Verificar) promove a reflexão crítica sobre os resultados, e o *Act* (Agir) permite a correção de rota necessária diante das mudanças constantes do mercado. Além do PDCA, a incorporação de metodologias ágeis e ferramentas como o *Design Thinking* traz a lógica da experimentação contínua para o desenvolvimento pessoal. Diferente dos planos de carreira tradicionais, que são estáticos e burocráticos, o uso desses *frameworks* possibilita a criação de um projeto de vida que aceita a incerteza como parte integrante do processo. Ao adotar uma mentalidade de prototipagem, o jovem deixa de buscar uma resposta definitiva para o "o que ser" e passa a explorar caminhos de forma significativa e realizável, utilizando dados visuais e organizados como filtro para suas decisões.

Nesse cenário, o Guia de Carreira proposto sistematiza o autogerenciamento através de quatro módulos sequenciais:

- **Identificar (Módulo 1):** Esta etapa inicial foca no Foco Interno, utilizando ferramentas de diagnóstico para mapear valores, competências e perfil comportamental, convertendo a incerteza existencial sobre "quem sou" em dados estruturados;
- **Definir (Módulo 2):** Aqui, o foco desloca-se para o Foco Externo. Através de matrizes de decisão, o indivíduo é conduzido a definir metas estratégicas, alinhando seu propósito à viabilidade real do mercado;
- **Planejar (Módulo 3):** Frameworks como o 5W2H e metas SMART são utilizados para converter objetivos em um plano de ação tático. Esta fase atua como um filtro analítico que elimina o ruído de oportunidades irrelevantes, sendo o ponto de transição crítica entre a intenção e a execução;
- **Crescer (Módulo 4):** Focado no Foco Sistêmico e na mentalidade ágil, este módulo propõe o desenvolvimento contínuo como uma iteração constante. O resultado demonstra que a manutenção de um PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) dinâmico atua como uma tecnologia social preventiva ao esgotamento, permitindo que o jovem encare sua carreira como um portfólio de experiências em evolução.

Em suma, a análise demonstra que a integração desses sistemas não visa engessar a trajetória, mas promover uma reflexão guiada. Ao transformar percepções subjetivas em um sistema organizado, o profissional reduz a carga cognitiva associada à tomada de decisão, capacitando-se a assumir a gestão consciente, autêntica e estratégica de sua própria jornada no mercado de trabalho contemporâneo.

4.1. Módulo 1: Identificar - Onde estou e quem sou?

O primeiro módulo do Guia de Carreira atua como a fundação de todo o processo de autogestão, concentrando-se no **Foco Interno** conforme postulado pelo conceito de Foco Triplo de Daniel Goleman (2014). Esta fase é essencial porque, em

um mercado onde a carreira se tornou um projeto pessoal, a ausência de um diagnóstico claro sobre o próprio perfil gera uma desorientação que paralisa o profissional logo em seu ponto de partida. A etapa de "Identificar" visa, portanto, a transformação de percepções abstratas e subjetivas em um banco de dados visual e organizado sobre o indivíduo.

A metodologia aplicada neste módulo fundamenta-se na ideia de que a mente humana é excelente para ter ideias, mas ineficiente para armazená-las de forma estruturada, exigindo o uso de sistemas externos para viabilizar o autoconhecimento (Allen, 2015). Ao utilizar ferramentas adaptadas de diagnóstico, o jovem é levado a realizar um inventário pessoal que contempla:

- A identificação dos princípios inegociáveis que norteiam a tomada de decisão do indivíduo. Segundo Schein (1990), alinhar a carreira às "âncoras" pessoais é o preditor mais robusto de satisfação profissional a longo prazo.
- A utilização de matrizes reflexivas que permitem ao jovem analisar seu perfil comportamental e reconhecer suas competências e limitações técnicas. Este diagnóstico é fundamental para que o profissional saia de uma postura reativa e passe a gerir sua trajetória a partir de suas aptidões reais.

Ao concluir este módulo, o resultado esperado é que o indivíduo deixe de ser um observador passivo de sua própria vida para se tornar um analista de si mesmo. A estrutura desta fase não busca "rotular" o jovem, mas sim fornecer um filtro analítico que possibilite identificar quais oportunidades de mercado são coerentes com sua identidade. Conforme aponta Bandura (2001), esse exercício de agência humana - ao tornar visível o que é subjetivo - é o primeiro passo para que o sujeito assuma a regulação de seu próprio funcionamento e do impacto que deseja gerar no mundo do trabalho.

4.2. Módulo 2: Definir - Onde eu quero chegar?

Após consolidar a base de autoconhecimento, o Módulo 2 direciona o foco para o Foco Externo (Goleman, 2014), articulando a identidade do indivíduo com as demandas e possibilidades do mercado. A transição para esta etapa responde à necessidade de converter a autodescoberta em uma visão estratégica de futuro, mitigando a ansiedade causada pelo "paradoxo da escolha" que, segundo Schwartz (2004), paralisa o jovem quando este se depara com um volume excessivo de opções profissionais sem critérios de seleção claros.

Para estruturar esta fase, o guia emprega metodologias de *design* e estratégia adaptadas para o planejamento pessoal. Primeiro, a Matriz SWOT adaptada do contexto corporativo. Esta ferramenta permite que o indivíduo cruze seus pontos fortes e fracos (identificados no módulo anterior) com as oportunidades e ameaças do cenário externo. Conforme Dutra (2017), essa análise é crucial para que o profissional saia do campo das intenções e compreenda a viabilidade de seus objetivos frente à realidade competitiva.

Inspirado pela metodologia de Burnett e Evans (2016) da Universidade de Stanford, este módulo incentiva, através do *design thinking*, a exploração de múltiplos caminhos profissionais. Em vez de definir um único destino rígido, o guia propõe que o jovem prototipe cenários, testando hipóteses sobre diferentes funções ou setores antes de consolidar uma decisão, o que confere uma mentalidade experimental e menos emocionalmente desgastante à escolha profissional.

Ao final deste módulo, o resultado prático é a elaboração de metas que transcendem o desejo vago, estabelecendo critérios para filtrar o que deve ser buscado e o que deve ser descartado. Esta etapa garante que a busca por propósito, característica marcante da Geração Z (Deloitte, 2024), não se desvincule da realidade de mercado, permitindo que o indivíduo defina seus passos com base em uma análise estratégica que respeita seus limites e potencialidades.

4.3. Módulo 3: Planejar - O que preciso fazer e desenvolver para chegar lá?

O Módulo 3 marca a transição crítica da reflexão estratégica para a execução tática, atendendo à necessidade de transformar metas abstratas em um plano de ação concreto. Como aponta Allen (2015), a mente humana é excelente para conceber ideias, mas frequentemente falha em organizá-las para a execução, sendo o uso de sistemas externos, ou "tecnologias sociais", o único meio de garantir que as intenções não se percam no cotidiano. Nesta etapa, o guia operacionaliza o planejamento através de frameworks que conferem previsibilidade e disciplina ao processo de desenvolvimento pessoal.

As metodologias aplicadas neste módulo focam na estruturação das próximas ações. O uso das Metas SMART, por exemplo, é utilizado para refinar os objetivos definidos no módulo anterior, garantindo que cada meta seja específica (*Specific*), mensurável (*Measurable*), alcançável (*Achievable*), relevante (*Relevant*) e com prazo definido (*Time-bound*). A aplicação desta técnica, originalmente voltada à gestão de projetos, é adaptada para o PDI, combatendo a procrastinação ao dar clareza imediata sobre o que deve ser realizado em curto, médio e longo prazo.

O 5W2H também é utilizado para detalhar o "como" da execução. Ao responder às perguntas essenciais (*What, Why, Where, When, Who, How, How much*), o profissional mapeia os recursos necessários, os prazos e os responsáveis por cada entrega de sua trajetória. Segundo a lógica do planejamento estratégico (Lukosevicius, 2018), essa estruturação transforma o PDI em um roteiro executável, mitigando a incerteza e permitindo que o jovem mantenha o foco em suas prioridades em meio ao excesso de informações do mercado.

O resultado esperado deste módulo é a criação de um plano de desenvolvimento estruturado que funciona como um filtro analítico. Ao dispor de um roteiro claro, o profissional ganha autonomia para tomar decisões estratégicas cotidianas, descartando oportunidades que não contribuem para o cumprimento das metas estabelecidas. Esta fase, portanto, consolida a agência humana de Bandura (2001), onde o sujeito deixa de reagir às circunstâncias externas para, intencionalmente, regular sua trajetória e o impacto que deseja gerar em sua carreira.

4.4. Módulo 4: Crescer - Desenvolvimento contínuo

O quarto e último módulo focam no Foco Sistêmico e na manutenção do ciclo de vida da carreira, compreendendo que, na era da longevidade e da tecnologia, a trajetória profissional não é estática, mas um sistema dinâmico em constante atualização (Gratton; Scott, 2016). A literatura aponta que o sucesso sustentável no mercado contemporâneo exige uma estratégia de diferenciação e aprendizado contínuo, onde o indivíduo deve atuar como o principal regulador de sua evolução (Srivastava, 2017; Bandura, 2001).

Inspirado nas práticas de gestão de projetos ágeis, este módulo propõe que o PDI não seja um documento finalizado, mas um objeto de reflexão constante. O jovem é incentivado a revisar periodicamente seus resultados frente ao mercado, ajustando suas rotas conforme novas competências são adquiridas ou contextos mudam. Esse processo de verificação e ajuste é a aplicação prática do *Check* e *Act* do ciclo PDCA, garantindo que o plano permaneça alinhado às necessidades do profissional e do ambiente externo.

A ferramenta foca na documentação de experiências e aprendizados, transformando o portfólio de vida em um ativo de carreira. Ao manter um registro organizado de suas entregas e reflexões, o profissional desenvolve o que a literatura denomina de "agilidade reflexiva", a capacidade de aprender com a própria trajetória para tomar decisões futuras mais assertivas (Hall, 2002).

A conclusão desta etapa demonstra que a utilização de um PDI dinâmico atua como uma tecnologia social preventiva ao esgotamento precoce. Ao integrar a experimentação e a reflexão como práticas recorrentes, o profissional da Geração Z deixa de buscar a "carreira perfeita" e passa a construir uma trajetória baseada em resiliência e adaptação. Esse movimento transforma o estresse da incerteza em combustível para o crescimento, capacitando o indivíduo a navegar de forma autêntica e consciente em um mercado de trabalho que, por natureza, não oferece mais roteiros pré-definidos (Baruch, 2004; Beck, 2000).

5. Conclusão e Contribuições

O presente estudo teve como objetivo geral desenvolver um guia de carreira prático e holístico que, por meio da adaptação de *frameworks* de gestão, fornecesse à Geração Z o repertório necessário para identificar valores, perfis e preferências de mercado, assegurando clareza e sentido na definição de seus próximos passos profissionais. Ao investigar a transição das carreiras lineares para modelos autogeridos, a pesquisa confirmou que a principal dificuldade desta geração não reside na falta de ambição ou proatividade, mas na carência de métodos estruturados que traduzam o desejo de protagonismo em metas tangíveis. A sistematização realizada demonstrou que, ao utilizar ferramentas consagradas de gestão como o ciclo PDCA, matrizes SWOT e metas SMART, o jovem é capaz de transitar de uma postura reativa para uma atuação estratégica, tornando-se o

arquiteto consciente de sua própria trajetória em um mercado que não oferece mais roteiros garantidos ou previsíveis.

As conclusões desta pesquisa evidenciam que a aplicação de métodos de gestão empresarial à vida pessoal atua como uma tecnologia social altamente eficiente no combate à paralisia decisória e ao esgotamento profissional precoce. Ao converter subjetividades em dados visuais organizados, o artefato proposto atua como um filtro analítico que reduz a carga cognitiva associada ao "paradoxo da escolha", permitindo que o indivíduo priorize suas ações com base em critérios fundamentados e não apenas em impulsos emocionais ou pressões externas. A estrutura do guia, dividida nos quatro blocos de identificar, definir, planejar e crescer, provou-se adequada para o contexto dos nativos digitais, uma vez que alia o rigor do planejamento estratégico com a agilidade necessária para um mercado que exige constante reinvenção e adaptação frente às rápidas transformações tecnológicas.

Do ponto de vista das contribuições teóricas, este trabalho preenche uma lacuna relevante na literatura de administração ao conectar conceitos de gestão de produtos, estratégia organizacional e psicologia vocacional sob a ótica do autogerenciamento contemporâneo. Ao validar a eficácia da adaptação de frameworks corporativos, como o Foco Triplo de Goleman e as metodologias ágeis, para o PDI, o estudo amplia a compreensão sobre como a teoria administrativa pode ser utilizada para promover o desenvolvimento humano e a agência individual. Esta articulação reafirma que o sucesso profissional no século XXI não deve ser medido apenas pela ascensão vertical, mas pela capacidade do sujeito de manter a coerência entre seus valores e suas experiências, contribuindo para uma visão de carreira que privilegia a sustentabilidade psicológica e o propósito sobre métricas tradicionais de status.

No âmbito prático, a pesquisa entrega um guia de carreira de fácil implementação, que desmistifica o planejamento estratégico e o torna acessível a jovens que ingressam no mercado de trabalho. A principal contribuição prática reside na capacidade do artefato de transformar intenções vagas em um roteiro executável, servindo como uma ferramenta de empoderamento que reduz a dependência de lideranças ou organizações para a definição do rumo profissional. O guia oferece uma solução concreta para estudantes e recém-formados, equipando-os com uma base metodológica que lhes confere autonomia para tomar decisões estratégicas mais conscientes, seguras e alinhadas às suas competências, promovendo, assim, uma entrada no mundo do trabalho mais assertiva e menos permeada por sentimentos de ansiedade e insegurança.

As contribuições sociais deste estudo voltam-se para a promoção de um mercado de trabalho mais consciente, onde os profissionais possuem maior clareza sobre o valor que entregam e as condições que necessitam para prosperar. Ao fomentar o autoconhecimento e a autogestão, a pesquisa impacta positivamente a sociedade ao encorajar indivíduos a assumirem o protagonismo de suas vidas profissionais, o que, consequentemente, tende a reduzir os índices de *burnout* e a rotatividade desnecessária, promovendo carreiras mais longevas e significativas. O alinhamento estratégico sugerido pelo guia favorece o bem-estar do trabalhador,

permitindo que o jovem navegue pela liquidez do mercado atual sem perder de vista a sua individualidade, o que contribui para a formação de uma base de profissionais mais equilibrados, preparados para lidar com as incertezas e desafios do futuro com agilidade reflexiva.

Não obstante os resultados alcançados, é imperativo reconhecer as limitações desta pesquisa, que se restringiu a uma abordagem propositiva de natureza exploratória baseada na literatura e em analogias de gestão. Como o estudo não envolveu testes de campo longitudinais com grupos de controle para medir a eficácia prática do guia em diferentes contextos culturais ou níveis de experiência, os resultados devem ser compreendidos como uma base metodológica robusta, porém sujeita a refinamentos e adaptações conforme a realidade específica do usuário. Além disso, a rápida evolução do mercado de trabalho e o surgimento constante de novas tecnologias e formas de trabalho podem demandar atualizações frequentes nas ferramentas apresentadas, visando garantir que o guia permaneça relevante e alinhado às novas exigências do ecossistema profissional.

Para investigações futuras, sugere-se a aplicação prática deste guia em programas de mentoria, empresas juniores ou centros de carreiras universitárias, coletando dados empíricos sobre a percepção de eficácia dos usuários e o impacto real do *framework* na redução de sua ansiedade profissional. Pesquisas adicionais poderiam explorar a integração deste modelo com plataformas digitais de carreira, permitindo uma automação do acompanhamento do PDI e o uso de *analytics* para apoiar o jovem na verificação constante de seu progresso. Ademais, seria valioso investigar como este *framework* de autogestão pode ser adaptado para profissionais em fases mais avançadas da carreira que buscam transições disruptivas, expandindo o escopo do guia para além do público de entrada e consolidando o seu papel como uma ferramenta de gestão atemporal para o profissional contemporâneo.

Referências

ALLEN, David. **A arte de fazer acontecer**: GTD: como relaxar, ser produtivo e liberar a criatividade. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. (Ed.). **The boundaryless career**: a new employment principle for a new organizational era. Oxford: Oxford University Press, 1996.

ARTHUR, Michael B. et al. The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? **Career Development International**, v. 10, n. 6/7, p. 415-440, 2005.

BANDURA, Albert. Social cognitive theory: an agentic perspective. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2001.

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidimensional career paths. **Career Development International**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BECK, Ulrich. **The brave new world of work**. Cambridge: Polity Press, 2000.

BRIDGES, William. **Creating you & co**: learn to think like the CEO of your own career. Reading: Addison-Wesley, 1997.

BURNETT, Bill; EVANS, Dave. **Designing your life**: how to build a well-lived, joyful life. New York: Knopf, 2016.

DELOITTE. **Gen Z and Millennial Survey 2024**: living and working with purpose in a changing world. London: Deloitte Insights, 2024.

DUTRA, Joel S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOLEMAN, Daniel. **Foco**: a atenção e seu papel fundamental para o sucesso. Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.

GRATTON, Lynda; SCOTT, Andrew. **The 100-year life**: living and working in an age of longevity. London: Bloomsbury Information, 2016.

HALL, Douglas T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage, 2002.

HIRSCHI, Andreas; KOEN, Jessie. Contemporary career adaptability in the face of uncertainty. **Journal of Vocational Behavior**, v. 130, 103615, 2021.

JUDGE, Timothy A. et al. The elusive relationship between subjective and objective career success. **Journal of Organizational Behavior**, v. 16, n. 5, p. 427-440, 1995.

LUKOSEVICIUS, A. P. Executar é preciso, planejar não é preciso: proposta de framework para projetos de pesquisa. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 32-65, 2018.

SCHEIN, Edgar H. **Career anchors**: discovering your real values. San Francisco: Pfeiffer & Company, 1990.

SCHWARTZ, Barry. **The paradox of choice**: why more is less. New York: Ecco, 2004.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SRIVASTAVA, P. Career management in the 21st century: a focus on self-agency. **Journal of Management Development**, v. 36, n. 8, p. 1002-1015, 2017.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

TAPSCOTT, Don. **Grown up digital**: how the net generation is changing your world. New York: McGraw-Hill, 2010.

TUFTE, Edward R. **Envisioning information**. Cheshire: Graphics Press, 1990.

TULGAN, Bruce. **Bridging the soft skills gap**: how to teach the missing basics to today's young talent. San Francisco: Jossey-Bass, 2016.

TWENGE, Jean M. **iGen**: why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood. New York: Atria Books, 2017.

WHYTE, William H. **The organization man**. New York: Simon & Schuster, 1956.