



**UNINASSAU**

**PÓS PERSONALIZADA**

# **PLANEJAMENTO E GESTÃO DE CARREIRA: ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS PARA PROFISSIONAIS DO PRESENTE**

Com Sidnei Oliveira

# SUMÁRIO

---

<b>SOBRE O CURSO</b>	<b>3</b>
<b>PROFESSOR DO CURSO</b>	<b>4</b>
<b>AULA 1, PARTE 1</b>	<b>5</b>
<b>AULA 1, PARTE 2</b>	<b>8</b>
<b>AULA 1, PARTE 3</b>	<b>11</b>
<b>AULA 2, PARTE 1</b>	<b>13</b>
<b>AULA 2, PARTE 2</b>	<b>19</b>
<b>AULA 2, PARTE 4</b>	<b>23</b>
<b>AULA 3, PARTE 1</b>	<b>26</b>
<b>AULA 3, PARTE 2</b>	<b>28</b>



# **SOBRE O CURSO**

## **O QUE SERÁ ABORDADO NAS AULAS?**

Durante as três aulas, o expert em desenvolvimento pessoal, Sidnei Oliveira, tratará sobre planejamento de carreira e learnability, ou capacidade de aprendizagem. Entre os temas desenvolvidos durante a aula, estão: ciclos da vida; sucessão e substituição; percepção de valor; processo de evolução e aprendizagem; tendências do mundo atual; desenvolvimento e reconhecimento; etapas da maturidade; escolhas.

## **O QUE CONSTA NESTE EBOOK?**

Neste material, você tem uma linha do tempo com os principais acontecimentos das videoaulas, como frases impactantes dos professores, conceitos importantes do mercado, indicações de filmes e livros, entre outros.



# PROFESSOR DO CURSO



## SIDNEI OLIVEIRA

---

### EXPERT EM DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE DIFERENTES GERAÇÕES

Expert em desenvolvimento pessoal e profissional de diferentes gerações. Por meio de palestras, artigos, livros e uma extensa produção de conteúdo qualificado, Sidnei Oliveira vem ajudando a lapidar toda uma geração de profissionais. Ninguém compreendeu e traduziu com tanta propriedade as diferenças entre as gerações X, Y e Z. Consultor de carreira, Sidnei é um expert nesses conflitos de gerações, dedicando-se na formação de mentores e no exercício da mentoria para o desenvolvimento de jovens potenciais. Autor de vários livros sobre liderança e dos best-sellers da série Geração Y. Comunicólogo e administrador, foi executivo e diretor em instituições financeiras e fundador dos sites Achei!! e Zeek! Atualmente, é presidente da Escola de Mentores, vice-presidente do Instituto Atlantis de preservação ambiental e coidealizador da iniciativa "Café Insights" em parceria com o escritor e consultor Eduardo Carmello. É colunista na Exame.com, espaço no qual escreve sobre carreira, relacionamentos e estilo de vida dos talentos de todas as gerações.



# AULA 1, PARTE 1

Sidnei Oliveira

## INTRODUÇÃO

00:51

Em sua aula, Sidnei Oliveira se propõe a discutir sobre planejamento de carreira e learnability. A aula será apresentada em três módulos. O primeiro trata sobre carreira e como ela se desenvolve nos tempos atuais. O segundo módulo trata de learnability e a necessidade de atualização e adaptação do profissional no contexto atual. O terceiro módulo aborda a maturidade e como utilizar de maneira conjunta o planejamento de carreira e learnability.



*Quando a gente fala de trabalho, nós estamos falando de gerar valor. E, obviamente, nós estamos falando de receber valor também.*

01:45

## Learnability

Podendo ser traduzido como “capacidade de aprendizagem”, é o desejo e a capacidade de aumentar e adaptar rapidamente o conjunto de competências de um indivíduo para se manter empregável durante toda a sua vida profissional.

02:15



## Carreira

*A carreira de Sidnei Oliveira.*

02:55

Nesta parte da aula, Sidnei partilha a sua vivência profissional, abordando o crescimento precoce na sua carreira no mundo corporativo. O professor relata sobre as pressões e desafios em exercer um grande cargo e aborda suas experiências como empreendedor, executivo internacional, até se tornar consultor e escritor. Ele faz um paralelo com o contexto atual, ressaltando as transformações na forma como exercemos a carreira.



*Carreira não é uma coisa que a gente faz sozinho. Nós precisamos de contexto, pessoas que nos apoiem e resultado.*

11:45



*Você vai perceber durante a tua vida que ela não é mais uma vida de um única carreira.*

17:19



*Não pense mais a sua carreira como uma escalada. Pense como ciclos: tem o começo, o auge, um declínio, até terminar esse ciclo.*

18:11



*Se você for estratégico, você vai montar a sua carreira pensando em múltiplos ciclos [...]. O estratégico é: quando você está chegando no auge de um ciclo, já começa o novo ciclo, uma nova escolha, um novo caminho para você trilhar.*

18:52



# AULA 1, PARTE 2

Sidnei Oliveira



## Modelo geral dos ciclos da vida *Os três grandes pilares.*

00:06

O professor reflete sobre três grandes pilares que são fundamentais para o ser humano, norteando toda sua realidade:

1. pilar de desenvolvimento;
2. pilar das consequências;
3. pilar do aproveitamento.

Nesse sentido, Sidnei trata sobre as mudanças na expectativa de vida e seu impacto nos pilares e nos ciclos.



*No nosso ciclo de vida, a gente tem mais apetite em algumas circunstâncias e depois a gente se torna mais seletivo.*

01:59



*O pilar das consequências é onde a gente precisa entender que tudo que a gente faz tem consequência.*

02:34

“

*De maneira sistemática, eu só passo a me preocupar com as consequências quando eu entro na vida profissional, quando eu tenho que assumir as responsabilidades das escolhas que eu fiz.*

04:25

“

*Quando a gente se preocupa menos, a gente é mais assertivo e menos ansioso.*

05:45

“

*Normalmente, depois que a gente passa uma certa idade, você começa a reavaliar decisões que eventualmente você tomou quando era mais jovem e começa a fazer uma seleção das suas escolhas.*

06:47

“

*Boa parte das pessoas com mais de 40 anos começaram a trabalhar cedo.*

11:49

“

*O veterano que não saiu do jogo é um concorrente difícil, porque ele tem muita experiência.*

13:01

## Workaholic

14:18

Pode ser definido como um padrão caracterológico de alto envolvimento com trabalho que é dirigido por compulsões internas e resulta em baixo nível de prazer profissional. Ou seja, trabalha-se muito, mas sem que isso proporcione felicidade.



*Se você tem menos de 35 anos, repense que você tem muito tempo, e que é legal você já ter certeza: você não vai ter uma profissão, uma carreira, você terá ciclos de carreira.*

17:21



*Hoje, para entrar no mercado de trabalho, a exigência é de ter pelo menos um curso técnico ou um curso superior [...]. Essa exigência aumentou nos últimos 30 anos.*

19:28



# AULA 1, PARTE 3

Sidnei Oliveira



## Sucessão e substituição

*Carreira em ciclo.*

00:06

Sidnei explica que, ao substituir alguém, entende-se que o substituído **não estava adequado para tal necessidade**. Por outro lado, ao suceder alguém, entende-se que quem está sendo sucedido **encerrou seu ciclo**. No âmbito do planejamento, a sucessão remete à ideia de longo prazo. Já a substituição, a curto prazo. A sucessão vai observar o potencial, enquanto a substituição vai se preocupar com as competências. O tempo para quem está em processo de sucessão é determinado, enquanto o de substituição é indeterminado.



*Você não é infundável. A gente tem um final de ciclo em tudo [...]. [A] vida profissional começa e, uma hora, termina.*

03:28



*Às vezes as pessoas romantizam demais a questão da carreira.*

08:16



## Valor

*Como ser valorizado?*

10:44

O professor explica sobre a questão da percepção de valor. Existem duas dimensões:

- Qualidade
- Raridade

O valor é determinado baseado na qualidade e na raridade daquilo que você entrega. Se possui qualidade e raridade, tem um determinado valor. É notório que, se você entrega mais qualidade, maior valor é percebido. Eventualmente, o que é raro também será mais valorizado.

São três os pilares que estabelecem o valor:

- conteúdo: é o que você faz, o seu repertório e tudo que estuda.
- design: a forma que você apresenta o conteúdo, a sua postura pessoal, o vocabulário e um amplo repertório.
- Relevância: percepção de valor final.



*Cuide da forma, não apenas do que você faz, mas a forma que você apresenta.*

19:14



# AULA 2, PARTE 1

Sidnei Oliveira



## Learnability

*Capacidade de aprendizagem.*

00:57

Traduzida para o português, a palavra learnability significa **capacidade de aprendizagem**.

O professor Sidnei Oliveira inicia a sua aula trazendo alguns questionamentos, entre eles “O que é aprender, de fato?”.

A partir de uma imagem de uma câmera analógica e a marca Kodak, uma das empresas que protagonizou e popularizou o surgimento da fotografia automática, o professor convida para uma reflexão sobre a evolução do processo de fotografar. Como era tirar uma fotografia antigamente e como é esse processo hoje?

Atualmente, através de um celular, é possível fazer quantas fotos desejar, aplicar filtros, fazer recortes e infinitas melhorias, sendo limitador apenas o espaço de armazenamento.

Antigamente, para viabilizar o processo de fotografia, era preciso ter um filme com uma limitação de exposição, ou seja, com um filme era possível tirar apenas 12, 24 ou 36 fotos. Nesse caso, as fotografias precisavam ser pensadas para que fossem aproveitadas ao máximo. Por fim, era preciso revelar o filme, gerando, além de mais um custo financeiro, o custo da expectativa, tendo em conta que só era possível ver a fotografia após a revelação do filme. Para que esses filmes não se perdessem com fotos ruins, foi preciso que as pessoas aprendessem a utilizar esses equipamentos, planejar as fotos, a iluminação, as poses e organizar os instantes a serem fotografados.

A conclusão é que nosso processo de aprendizagem evolui à medida que o erro ou a falha nos gera custo de tempo ou financeiro. A evolução dos equipamentos que nos permitem falhar sem custos tem impacto direto em nosso processo de aprendizagem.

“

*A gente está vivendo um tempo em que transformações estão sendo exigidas o tempo todo.*

01:46

“

*Para capturar um momento [há trinta anos], a gente precisava aprender. Você aprendia pagando.*

07:35

“

*Para bater uma foto, precisava desenvolver competências, seja de olhar iluminação, de focar, de olhar e organizar as pessoas e o momento da foto de maneira mais assertiva.*

08:26

“

*Para ter a foto, eu precisava desenvolver competências [...]. Me via obrigado a aprender, a planejar, a montar o momento, ser estratégico.*

09:26



*A falha tem um elemento muito importante no nosso processo de aprendizado, desde que eu pegue a falha e modifique a minha ação seguinte. Não a ação anterior, mas a ação seguinte.*

11:39



*O que acontece é que estamos eliminando sistematicamente o desejo, a vontade de aprender.*

13:16



*Antes, eu tinha que aprender, ser mais assertivo com base nas falhas. Quando você tira todo o elemento de falha, você provoca uma alteração no processo de aprendizado.*

14:13



## Processo de evolução e aprendizagem

### *Adaptação ao contexto.*

14:26

Para exemplificar a importância do processo de evolução e aprendizagem, o professor usa desenhos em quadrinhos.

O primeiro deles é o da personagem Mafalda, tirinha escrita e desenhada pelo cartunista argentino Quino. As histórias apresentam uma menina preocupada com a humanidade e a paz mundial, que traz questionamentos sobre o estado atual do mundo. Os quadrinhos surgiram e circularam de 1964 a 1973 e ganharam popularidade na América Latina e Europa.

O outro exemplo apresentado é o desenho animado A turma do Snoopy que, de modo geral, tinha as mesmas premissas da tirinha de Mafalda: crianças pensando e questionando o mundo em que vivemos, além de questionar as ações dos adultos da época.

Esses dois desenhos alcançaram muito sucesso na época e estiveram presentes em diversos produtos. Ocorre que as mudanças globais atingem todos os setores da sociedade e exige mudanças e adaptações. Essas mudanças afetaram também o mundo dos desenhos animados e tirinhas e, quando essa adaptação não acontece, corre o risco de tornarem-se obsoletos.

O exemplo brasileiro de quadrinhos é a Turma da Mônica, que é contemporâneo à Mafalda e à Turma do Snoopy, mas que não tinha princípios tão carregados de política e críticas sociais. Era um desenho dedicado e pensado para o público infantil, com personagens entre 6 e 7 anos.

A diferença da Turma da Mônica em relação aos demais é que esse foi o desenho que se adaptou às mudanças da sociedade. Mesmo com alguma resistência, o autor e a equipe produtora entenderam que os anseios, as formas de se vestir, as formas de se relacionar mudaram e levaram essas mudanças e evoluções para o desenho, que adaptou seus personagens aos dias atuais. A Turma da Mônica foi redesenhada, os personagens cresceram, usam roupas que se adequaram à atualidade e suas personalidades também evoluíram.



## Mafalda

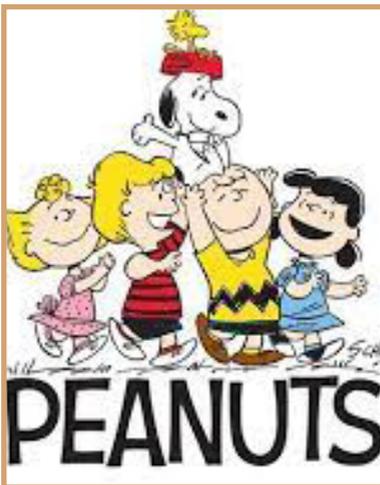
14:40

Tirinha escrita e desenhada pelo cartunista argentino Joaquín Salvador Lavado Tejón, mais conhecido como Quino. A personagem principal, Mafalda, era uma criança preocupada com a humanidade e com o contexto da época. Teve grande popularidade entre os anos de 1964 e 1973.



*É impressionante como a sociedade, em alguns aspectos, não aprendeu muito com os próprios erros.*

17:19



## Peanuts

17:44

Tira de jornal escrita e desenhada pelo cartunista estadunidense Charles Schulz. Traz as histórias de Charlie Brown, seu beagle de estimação Snoopy e toda sua turma. Em seu auge, Peanuts esteve em mais de 2600 jornais, em 75 países, sendo traduzido para 40 línguas. Foi publicada entre os anos 1950 e 2000.



## Turma da Mônica

19:21

Histórias em quadrinhos e franquia de mídia criada pelo cartunista e empresário Mauricio de Sousa. Teve sua primeira publicação em jornais no ano de 1959, contando com protagonismo dos personagens Bidu e Franjinha. Tomou as características atuais, com protagonismo de Mônica, entre os anos de 1960 e 1963.



*Há um momento onde há um descolamento da realidade, e que a gente precisa, sim, se alterar.*

23:11



*As circunstâncias do mundo exigem que a gente aprenda constantemente. Você não está em um mundo que não está se transformando, está em um mundo que está constantemente em transformação. Exige de você arriscar novos caminhos.*

27:57



# AULA 2, PARTE 2

Sidnei Oliveira



## Tendências que já são a realidade

*Mundo digital, diversidade, negócios e trabalho.*

00:05

O professor explica que estamos vivendo uma era na qual acreditamos que as coisas irão acontecer numa determinada velocidade. Ele exemplifica apontando que a tecnologia está proporcionando grande conexão digital de maneira universalizada e apresenta tendências que já são a realidade.

O **mundo digital** já é um exemplo de tendência que virou realidade.

Os valores da sociedade também se alteraram. Estamos vivendo em um momento de mais:

- colaboração e solidariedade;
- consciência e atenção;
- novos significados;
- individualismo;
- menos é mais – novas prioridades e mais objetividade.

A **diversidade** é uma tendência que foi fortalecida e virou pauta nas empresas e no mercado de trabalho. É muito mais do que apenas o debate sobre o assunto. Nós estamos vendo comportamentos, normas de empresa, comportamentos sociais e legislação por conta da diversidade.

O professor apresenta os seis pilares da **diversidade** dentro da sociedade:

- etnia;
- sexualidade;
- feminino propriamente dito;
- gerações;

- PCD;
- religião.

As tendências seguidas no mundo dos **negócios** são:

- relações online;
- novas realidades de preços;
- vendas digitais;
- presencial valorizado;

No mundo do **trabalho**, a nova realidade é:

- remoto;
- foco nas atividades e resultado;
- nova linguagem de gestão.



*Aprenda a dominar o seu smartphone.*

06:05



*Mudou a sociedade. Isso exige da gente reposicionamento.*

09:10



## Série: Criando Dion

09:27

Série norte-americana distribuída pela Netflix que teve sua estreia no ano de 2019. A trama conta a história de Nicole, uma mãe solteira de Atlanta, que perde seu esposo de maneira misteriosa. Sozinha, ela tenta criar o seu jovem filho, um garoto com habilidades surpreendentes e superpoderes.



*O comportamento humano é moldado pelo exemplo.*

12:25



O nosso processo de aprendizado tem a camada da referência.

13:17



*Não tem mais uma condição de você ter um negócio que não é online.*

13:30



*Todo tipo de negócio envolve relações online. Essa é a grande questão do momento.*

13:45



*Tudo que é presencial vai ter um valor diferente. A gente vai experimentar uma nova realidade de valor.*

16:20



# AULA 2, PARTE 3

Sidnei Oliveira



## Tendências que já são a realidade *Educação.*

00:08

A **educação** também mudou. Hoje em dia, ela exige:

- protagonismo;
- autodisciplina;
- maturidade.



*O aprendizado é você que estabelece [...]. Todo processo de professor é esse: transmitir a informação e garantir que você, pelo menos, memorize. O aprendizado é seu.*

01:34



## Desenvolvimento *Habilidades e experiências.*

03:37

Nosso processo de aprendizado envolve dois pilares: as **habilidades** que adquirimos e as **experiências** a que somos expostos.

Em um cenário novo, somos **novatos** – indivíduo que possui pouca vivência e pouca habilidade desenvolvida no cenário.

Oposto ao novato está o **competente** – indivíduo que possui muita vivência e muita habilidade.

O professor explica que, atualmente, muitas pessoas estão dando mais valor para a **experiência**, deixando de dar valor para a **habilidade**. Ou, em oposição a este cenário, as pessoas dão muito valor para a **habilidade** sem colocá-la em prática, conseqüentemente não adquirindo **experiências**.



*O aprendizado simplesmente capturado e não exposto não se consolida e não vira competência.*

09:09



*O emprego que você arruma, o trabalho, a empresa que você vai estar desenvolvendo o trabalho, não vai te contratar pra aprender, mas pra gerar valor.*

11:00



*Pra você ser visto como competente e gerar competência, você tem que adquirir habilidade, mas expor isso de maneira tangível.*

11:50



*O diploma é muito necessário, cada vez mais necessário, mas a aplicação é o final dessa história.*

12:47



## Reconhecimento

13:50

*O que é preciso para ser um profissional reconhecido?*

Existe um conjunto de fatores que podem contribuir para o **reconhecimento de um profissional**. Neste capítulo, o professor Sidnei Oliveira apresenta cada um desses elementos e explica que eles não funcionam sozinhos. O reconhecimento provém da combinação de todos esses fatores em um mesmo profissional. O profissional de hoje precisa ter uma visão estrategista, orquestradora e executora.

Credenciais / qualificação:

- habilidades e aptidões;
- competências e capacidades;
- certificações.

Desempenho:

- realizações (conquistas / derrotas);
- diferenciais (know-how).

Relevância:

- reconhecimento público;
- recorrência de indicação;
- truques e estilos pessoais.

Interesse:

- disposição e interesse pelo outro;
- autenticidade nas atitudes;
- resiliência, paciência e firmeza.



# AULA 3, PARTE 1

Sidnei Oliveira



## Maturidade

*O que é maturidade?*

00:46

Afinal, o que é maturidade? Para tratar do assunto, o professor Sidnei aborda o processo de amadurecimento de uma fruta. Biologicamente, para ela ser considerada madura, deve estar pronta para cumprir seu propósito: trazer novos frutos.

O ser humano, por outro lado, tem várias camadas a serem consideradas no que tange à maturidade: física, intelectual, emocional, espiritual, etc. Cada uma delas se desenvolve em estágios específicos. No entanto, quando o sujeito está maduro, essa característica pode ser sentida: floresce a sensação de "estar pronto", estar mais equilibrado diante de uma realidade.



*Estar pronto, estar maduro é, de uma maneira geral, estar mais equilibrado diante de uma realidade.*

09:32



*Estar pronto é a capacidade de fazer as decisões que eu preciso fazer e arcar com as consequências.*

10:18



## Roteiro para boas escolhas

*Cinco passos.*

12:10

O professor apresenta um roteiro a ser seguido em todo o processo decisório:

1. questionamento: análise do contexto; previsão de consequências; base mínima;
2. busca de informações;
3. alinhar expectativas;
4. tomar decisões;
5. resultados.

O professor chama atenção ao fato de que há duas etapas do processo que não são controláveis: o efeito do questionamento e o resultado – por mais que exista uma expectativa.

Há, ainda, no processo, o pensamento complexo, que é a soma do repertório de informações, a expectativa estabelecida e a tomada de decisão.



# AULA 3, PARTE 2

Sidnei Oliveira



## Veterano e novato

*Afinal, qual a diferença?*

00:06

Ser veterano ou novato não tem relação com idade. É ligado ao **grau de exposição que uma pessoa teve a uma determinada situação**. Algumas características desses dois perfis são:

Veterano:

- coleciona vivências, com seus fracassos, sucessos, falhas e acertos;
- tem conhecimento, aptidão, competência e proficiência.

Novato:

- a vivência naquela determinada atividade é pouca, nenhuma ou inadequada;
- o conhecimento é apenas teórico, superficial ou obsoleto.



*Para eu me tornar veterano, eu tenho que ter a vivência contínua em diversas circunstâncias.*

02:15



*Veterano e novato é uma questão de exposição: veterano tem mais exposição, novato tem menos ou nenhuma exposição.*

05:38



*Toda vez que você muda de cenário, naquele cenário você é novato.*

07:52



## **Etapas da maturidade**

*Três etapas.*

09:10

Toda construção de desenvolvimento humano passa pela maturidade. Ela tem algumas etapas:

1. instrução, teoria e informação;
2. treinamento;
3. autonomia.



## **Aprenda**

*Retomando lições.*

11:43

Para o processo de aprendizado, é necessário que saibamos lidar com as consequências das nossas escolhas. É fundamental que nos coloquemos em estado de constante aprendizado. Isso faz com que lidemos com lições que ficam na nossa memória, com a manifestação dos nossos aprendizados em ações realizadas. Assim, o aprendizado não deve se esgotar na retenção de conhecimentos, mas em seu uso futuro - em sua aplicabilidade, na autonomia para mobilizar seus conhecimentos em direção a algo.

“

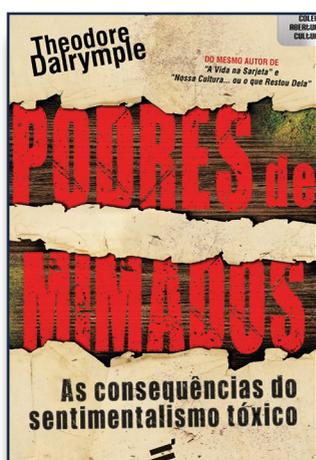
*Aprendizado é uma decorrência de conquistas e derrotas.*

12:24

“

*Não existe aprendizado se você não manifestou ele em uma ação.*

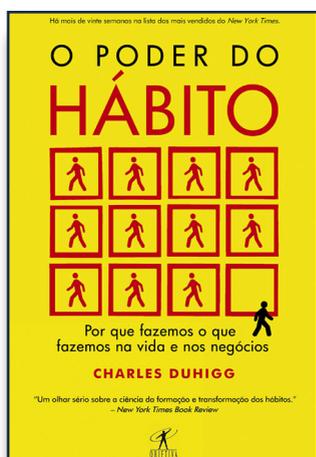
15:19



## Livro: Podres de mimados

16:04

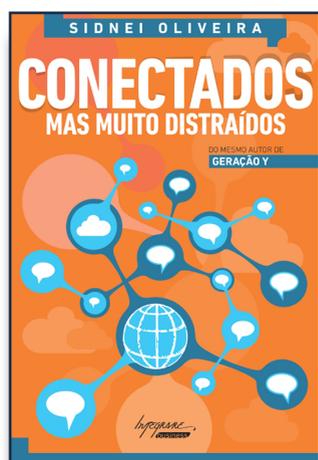
Podres de mimados trata de um único tema: como o culto do sentimento "tem destruído nossa capacidade de pensar e até a consciência de que é necessário pensar". Ou, em outras palavras, quais são as consequências sociais e políticas das ações de uma sociedade que se permite pautar predominantemente pelos sentimentos.



## Livro: O poder do hábito

16:25

No livro "Estratégia adaptativa: o novo tratado do pensamento estratégico", de autoria de Sandro Magaldi e Salibi Neto, foi realizado um estudo sobre a formação do pensamento a respeito da estratégia.



## Livro: Conectados, mas muito distraídos

Sidnei Oliveira lhe ajudará a descobrir e fazer o que realmente quer, mas ele não passará a mão na sua cabeça. Você pagará um preço por isso. Escolhas, foco e valores.



**UNINASSAU**

**PÓS PERSONALIZADA**