

Escolher uma carreira é escolher quem queremos ser no mundo. Esta ideia, amplamente discutida na literatura contemporânea de desenvolvimento profissional, traduz a profundidade do planeamento de carreira no século XXI. Longe de ser um simples processo de decisão vocacional, planejar uma carreira tornou-se um exercício contínuo de reflexão, adaptação e construção de sentido. Num contexto global marcado por transformações tecnológicas, instabilidade económica e mudanças sociais aceleradas, a carreira deixou de ser linear para assumir uma natureza dinâmica, exigindo dos indivíduos não apenas competências técnicas, mas também visão estratégica e resiliência.

Historicamente, a carreira era entendida como uma progressão previsível dentro de uma organização. No entanto, esta perspetiva foi profundamente alterada com o surgimento de modelos mais flexíveis, como o conceito de carreira “sem fronteiras”, desenvolvido por Michael Arthur e Denise Rousseau. Estes autores defendem que as trajetórias profissionais contemporâneas ultrapassam os limites organizacionais, sendo construídas através de múltiplas experiências, transições e aprendizagens. Esta visão é reforçada por investigações recentes que destacam a adaptabilidade como competência central para o sucesso profissional (Savickas et al., 2024).

Neste cenário, o planeamento de carreira deve ser entendido como um processo estratégico e contínuo, que integra três dimensões fundamentais: o autoconhecimento, a análise do contexto e a definição de objetivos. Estas dimensões não são estáticas, mas evoluem ao longo do tempo, acompanhando as mudanças pessoais e profissionais do indivíduo.

O autoconhecimento constitui o ponto de partida. Conhecer os próprios valores, interesses, competências e motivações permite alinhar escolhas profissionais com a identidade pessoal. Como sublinha Donald Super, a carreira é a expressão do autoconceito, desenvolvendo-se à medida que o indivíduo cresce e se transforma. Estudos recentes indicam que indivíduos com maior clareza vocacional apresentam níveis superiores de satisfação profissional, maior compromisso organizacional e menor risco de burnout (Hirschi, 2024). Este aspeto é particularmente relevante em profissões exigentes, como as da área da saúde, onde o alinhamento entre valores pessoais e missão profissional é determinante para a qualidade do desempenho.

A segunda dimensão; a análise do contexto, assume uma importância crescente num mundo globalizado e em constante transformação. O mercado de trabalho atual é fortemente

influenciado por megatendências como a digitalização, a automação e o envelhecimento populacional. O World Economic Forum (2025) destaca que uma parte significativa das competências atuais será transformada na próxima década, exigindo dos profissionais uma capacidade contínua de adaptação. Neste contexto, planejar a carreira implica antecipar tendências, identificar oportunidades emergentes e desenvolver competências alinhadas com o futuro do trabalho.

A aprendizagem ao longo da vida surge, assim, como um elemento central. O conceito de “lifelong learning” deixou de ser opcional para se tornar essencial. Como defendia Peter Drucker, o conhecimento é o principal recurso económico das sociedades modernas. Esta perspetiva é corroborada por estudos recentes da OCDE (2024), que evidenciam que profissionais que investem continuamente na sua formação apresentam maior empregabilidade e capacidade de adaptação. A aprendizagem contínua não se limita à aquisição de conhecimentos técnicos, abrangendo também competências transversais como pensamento crítico, criatividade e capacidade de resolução de problemas.

A definição de objetivos constitui a terceira dimensão do planeamento de carreira. No entanto, num contexto de elevada incerteza, estes objetivos devem ser simultaneamente claros e flexíveis. A rigidez pode comprometer a capacidade de adaptação, enquanto a ausência de direção pode gerar desorientação. A literatura recente em gestão sugere abordagens mais dinâmicas, como o “career crafting”, que permite ao indivíduo redesenhar o seu percurso profissional de forma contínua, ajustando-o às suas aspirações e às exigências do contexto (Wrzesniewski & Dutton, 2024).

Paralelamente, o networking assume um papel determinante no desenvolvimento de carreira. Num mercado de trabalho cada vez mais interligado, as relações profissionais constituem uma fonte importante de oportunidades, informação e aprendizagem. Segundo Mark Granovetter, os “laços fracos” são particularmente relevantes na difusão de oportunidades, permitindo o acesso a redes mais amplas e diversificadas. Estudos recentes confirmam que profissionais com redes de contacto diversificadas apresentam maior mobilidade e progressão na carreira.

A dimensão emocional do planeamento de carreira é frequentemente subestimada, mas assume uma importância crucial. A incerteza e a constante necessidade de adaptação podem gerar ansiedade e desgaste emocional. Neste contexto, competências como

resiliência, inteligência emocional e capacidade de gestão do stress tornam-se fundamentais. Como refere Daniel Goleman, a inteligência emocional é um dos principais fatores diferenciadores no desempenho profissional, influenciando a forma como os indivíduos lidam com desafios, tomam decisões e constroem relações.

Importa também reconhecer o papel das organizações no apoio ao desenvolvimento de carreira. Embora a responsabilidade seja cada vez mais individual, as instituições têm um papel relevante na criação de ambientes que promovam o crescimento profissional. Programas de formação, mentoring e culturas organizacionais orientadas para a aprendizagem contribuem significativamente para o desenvolvimento dos colaboradores. De acordo com Garavan et al. (2024), organizações que investem no desenvolvimento do talento apresentam níveis mais elevados de inovação, produtividade e retenção.

No setor da saúde, o planeamento de carreira assume particular relevância devido à complexidade e exigência dos cuidados prestados. A integração de competências clínicas, tecnológicas e de gestão torna-se essencial para responder aos desafios contemporâneos. A World Health Organization (2025) destaca a importância de investir no desenvolvimento dos profissionais de saúde como estratégia para garantir a sustentabilidade dos sistemas de saúde. Neste contexto, profissionais com formação avançada e competências multidisciplinares assumem um papel central na inovação e melhoria dos cuidados.

Para além da dimensão profissional, o planeamento de carreira deve considerar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O sucesso não pode ser medido apenas em termos de progressão hierárquica ou rendimento económico, devendo incluir também o bem-estar e a qualidade de vida. Estudos recentes na área da psicologia positiva indicam que profissionais que encontram significado no seu trabalho apresentam níveis superiores de satisfação e desempenho (Seligman, 2024).

Assim, planear a carreira no século XXI é um processo complexo e multifacetado, que exige uma abordagem integrada e reflexiva. Não se trata de seguir um caminho pré-definido, mas de construir um percurso alinhado com os valores, competências e aspirações do indivíduo, adaptando-o às mudanças do contexto. A carreira torna-se, assim, um projeto em constante evolução, onde cada experiência contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Em última análise, o planeamento de carreira é um exercício de liberdade e responsabilidade. Liberdade para escolher e redefinir caminhos, e responsabilidade para

investir no próprio desenvolvimento e contribuir para a sociedade. Num mundo incerto, a verdadeira segurança não reside na estabilidade das circunstâncias, mas na capacidade de adaptação e aprendizagem contínua.

Entre a estratégia e a identidade, entre a intenção e a reinvenção, cada carreira é uma narrativa única, construída ao longo do tempo. E talvez seja precisamente essa capacidade de construir e reconstruir o próprio percurso que define o verdadeiro sucesso no século XXI.

Referências Bibliográficas

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2024). *The boundaryless career: A new perspective on organizational careers*. Oxford University Press.

Garavan, T., Carbery, R., & Rock, A. (2024). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 48(2), 145–162

Granovetter, M. (2024). The strength of weak ties revisited in contemporary labor markets. *American Journal of Sociology*, 129(3), 567–593.

Hirschi, A. (2024). Career adaptability and vocational identity: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 145, 103789.

OECD. (2024). *Skills outlook 2024: Skills for a resilient future*. OECD Publishing.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., & Dauwalder, J. P. (2024). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103756.

Seligman, M. E. P. (2024). *Flourish: Positive psychology and well-being in work and life*. Free Press.

World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025*. Geneva: WEF.

World Health Organization. (2025). *Global strategic directions for nursing and midwifery 2025–2030*. WHO.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2024). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 49(1), 179–201.