

UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE – UNIVILLE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM *DESIGN*  
MESTRADO EM *DESIGN PROFISSIONAL*

**TALENTAI: UM APLICATIVO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COM  
FUNDAMENTOS EM *LIFE DESIGN* PARA APOIO A GESTÃO DE CARREIRAS**

GEORGIA JANDIRA SPIRANDELI

JOINVILLE  
2024

GEORGIA JANDIRA SPIRANDELI

**TALENTAI: UM APLICATIVO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COM  
FUNDAMENTOS EM *LIFE DESIGN* PARA APOIO A GESTÃO DE CARREIRAS**

Documento de defesa apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em *Design* da Universidade da Região de Joinville – Univille - como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em *Design*. Orientador: Prof. Dr. Luiz Melo Romão

JOINVILLE

2024

Catalogação na publicação pela Biblioteca Universitária da Univille

Spirandeli, Georgia Jandira  
S759t Talentai: um aplicativo de inteligência artificial com fundamentos em life design para apoio a gestão de carreiras / Georgia Jandira Spirandeli; orientador Dr. Luiz Melo Romão. – Joinville: UNIVILLE, 2024.

90 p. : il.

Relatório técnico (Mestrado em Design – Universidade da Região de Joinville)

1. Gestão de projetos. 2. Inteligência artificial. 3. Profissões - Desenvolvimento. 4. Aplicativos móveis. I. Romão, Luiz Melo (orient.). II. Título.

CDD 658.404

Elaborada por Ana Paula Blaskovski Kuchnir – CRB-14/1401

**Termo de Aprovação**

**“TALENTAI: UM APPLICATIVO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COM  
FUNDAMENTOS EM LIFE DESIGN PARA APOIO A GESTÃO DE CARREIRAS”**

por

Geórgia Jandira Spirandeli

**Banca Examinadora:**

Prof. Dr. Luiz Melo Romão  
Orientador (UNIVILLE)

Profa. Dra. Giselle Schmidt Alves Diaz Merino  
(UDESC)

Prof. Dr. Danilo Corrêa Silva  
(UNIVILLE)

Profa. Ma. Anna Luiza Moraes de Sa Cavalcanti  
(UNIVILLE)

Trabalho de Conclusão julgado para a obtenção do título de Mestre em Design, aprovado em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Design – Mestrado Profissional.



Prof. Dr. Luiz melo Romão  
Orientador (UNIVILLE)



Prof. Dr. Danilo Corrêa Silva  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Design

Joinville, 03 de dezembro de 2024.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	11
ABSTRACT .....	12
RESUMEN .....	13
LISTA DE FIGURAS .....	14
LISTA DE SIGLAS.....	15
1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Contextualização do Problema.....	10
1.2 Objetivos .....	13
1.2.1 Objetivo Geral.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Mapa Geral da Pesquisa .....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO .....	16
2.1 Gestão de Carreiras .....	16
2.2 Life Design .....	20
2.3 Inteligência Artificial e Análise de Tendências.....	22
2.4 Considerações Finais do Capítulo.....	25
3 PERCURSO METODOLÓGICO .....	27
3.1 Fase Descobrir .....	28
3.1.1 Revisão de Literatura .....	28
3.1.2 Aplicação do questionário .....	29
3.1.3 Análise de mercado.....	30
3.2 Fase Definir .....	37
3.2.1 Organização dos dados .....	38
3.2.2 Análise dos dados .....	40
3.3 Desenvolver .....	41
3.3.1 Gerar ideias .....	41
3.3.2 Definição das funcionalidades .....	42
3.3.3 Protótipo .....	48
3.4 Entregar.....	55
3.4.1 Simulação e avaliação do protótipo .....	56
3.5 Integração dos conceitos.....	75
4 CONCLUSÃO .....	77
APÊNDICE.....	84

## RESUMO

A gestão de carreiras, especialmente para profissionais em estágios iniciais, apresenta desafios relevantes devido à complexidade do mercado de trabalho e às múltiplas opções disponíveis. Essa situação frequentemente leva à falta de direcionamento e planejamento eficaz. Há uma oportunidade de desenvolver ferramentas que facilitem o autoconhecimento e o planejamento de carreira estruturado desde o início da trajetória profissional. O objetivo geral desta pesquisa é desenvolver um protótipo de aplicativo, denominado TALENTAI, que integra Inteligência Artificial (IA) e os princípios de *Life Design* para auxiliar profissionais na identificação de suas habilidades e no planejamento de suas carreiras. O procedimento metodológico seguiu o modelo de Duplo Diamante, dividido em quatro etapas: Descobrir (revisão de literatura, aplicação de questionários e análise de mercado), Definir (organização e análise dos dados), Desenvolver (geração de ideias, desenvolvimento do protótipo e definição das funcionalidades) e Entregar (simulação com potenciais usuários). Os resultados demonstraram que o TALENTAI é eficaz na identificação de habilidades, classificando profissionais conforme seu nível de experiência e fornecendo recomendações personalizadas para o avanço profissional. As simulações a partir de potenciais usuários comprovaram a capacidade do sistema de sugerir ações claras e alinhadas aos objetivos pessoais e profissionais dos usuários, promovendo o equilíbrio entre carreira e qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Gestão de Projetos, Carreira, Inteligência Artificial, *Life Design*.

## **Talentai: An artificial intelligence application with Life Design fundamentals to support career management**

### **ABSTRACT**

Career management, especially for professionals in early stages, presents relevant challenges due to the complexity of the job market and the multiple options available. This situation often leads to a lack of direction and effective planning. There is an opportunity to develop tools that facilitate self-knowledge and structured career planning from the beginning of the professional trajectory. The general objective of this research is to develop an application prototype, called TALENTAI, which integrates Artificial Intelligence (AI) and *Life Design* principles to assist professionals in identifying their skills and planning their careers. The methodological procedure followed the Double Diamond model, divided into four stages: Discover (literature review, application of questionnaires and market analysis), Define (organization and analysis of data), Develop (generation of ideas, development of the prototype and definition of functionalities) and Deliver (simulation with potential users). The results demonstrated that TALENTAI is effective in identifying skills, classifying professionals according to their level of experience and providing personalized recommendations for professional advancement. Simulations from potential users proved the system's ability to suggest clear actions aligned with users' personal and professional objectives, promoting a balance between career and quality of life.

**Keywords:** Project Management, Career, Artificial Intelligence, *Life Design*.

## **Talentai: Uma aplicación de Inteligência Artificial com fundamentos de Diseño de Vida para apoyar la gestión de carrera**

### **RESUMEN**

La gestión de carrera, especialmente para profesionales en etapas iniciales, presenta desafíos relevantes debido a la complejidad del mercado laboral y las múltiples opciones disponibles. Esta situación a menudo conduce a una falta de dirección y planificación eficaz. Existe una oportunidad de desarrollar herramientas que faciliten el autoconocimiento y la planificación estructurada de la carrera desde el inicio de la trayectoria profesional. El objetivo general de esta investigación es desarrollar un prototipo de aplicación, denominado TALENTAI, que integra principios de Inteligencia Artificial (IA) y Diseño de Vida para ayudar a los profesionales a identificar sus habilidades y planificar sus carreras. El procedimiento metodológico siguió el modelo Doble Diamante, dividido en cuatro etapas: Descubrir (revisión de literatura, aplicación de cuestionarios y análisis de mercado), Definir (organización y análisis de datos), Desarrollar (generación de ideas, desarrollo del prototipo y definición de funcionalidades) y Deliver (simulación con usuarios potenciales). Los resultados demostraron que TALENTAI es eficaz para identificar habilidades, clasificar a los profesionales según su nivel de experiencia y brindar recomendaciones personalizadas para el avance profesional. Las simulaciones de usuarios potenciales demostraron la capacidad del sistema para sugerir acciones claras alineadas con los objetivos personales y profesionales de los usuarios, promoviendo un equilibrio entre carrera y calidad de vida.

**Palabras clave:** Gestión de Proyectos, Carrera, Inteligencia Artificial, Diseño de Vida.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Mapa geral da Pesquisa.....	15
Figura 2- Estágios de desenvolvimento de carreira.....	17
Figura 3 - Benefícios do PDI.....	18
Figura 4 - Linha do Tempo do <i>Life Design</i> .....	21
Figura 5- Os 7 padrões da IA .....	25
Figura 6 - Abordagem Duplo Diamante .....	27
Figura 7 - LinkedIn.....	31
Figura 8- Atlas.....	32
Figura 9- iMocha.....	33
Figura 10 - Vervoe.....	34
Figura 11 - Redbull.....	35
Figura 12 - Coursera .....	36
Figura 13 - Upwork.....	37
Figura 14 - Dados iniciais no Excel .....	38
Figura 15 - Infográfico das respostas sintetizadas do questionário .....	39
Figura 16 - Modelagem caso de uso dos requisitos do aplicativo .....	44
Figura 17 - Fluxo de processo da inteligência artificial integrado às etapas da pesquisa.....	47
Figura 18 - Página inicial protótipo .....	51
Figura 19 - Página inicial protótipo (Como funciona).....	52
Figura 20 - Página para iniciar .....	53
Figura 21 - Pergunta exemplo.....	54
Figura 22 - Cadastro .....	55
Figura 23 - Relatório ao finalizar - Iniciante.....	58
Figura 24 - Relatório ao finalizar – Junior.....	63
Figura 25 - Relatório ao finalizar - Pleno .....	67
Figura 26 - Relatório ao finalizar - Sênior.....	71

## **LISTA DE SIGLAS**

- IA – Inteligências Artificial
- LLMs - Large Language Models
- MBTI - Myers-Briggs Type Indicator
- ONU - Organização das Nações Unidas
- PLN - Processamento de Linguagem Natural
- UML - Unified Modeling Language
- UX – User Experience

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão de carreiras é um processo complexo que vai além da progressão profissional, envolve também a exploração e o desenvolvimento contínuo de habilidades, interesses e valores pessoais. Santos e Silva (2018) reconhecem que as escolhas de carreira estão profundamente ligadas às aspirações pessoais de cada indivíduo. Nesse sentido, a gestão de carreiras não se restringe apenas ao âmbito profissional, mas abarca múltiplas dimensões da vida, incluindo relacionamentos pessoais, saúde, bem-estar e propósito de vida.

Além de considerar as oportunidades disponíveis no desenvolvimento de uma carreira, é importante também observar como essas se alinham com os objetivos de vida de cada indivíduo. Santos e Silva (2018) destacam que a importância de uma integração harmoniosa entre o lado profissional e pessoal, visa alcançar um maior senso de realização e satisfação pessoal.

A gestão de carreiras envolve estar atento às mudanças no mercado de trabalho e adquirir habilidades relevantes para o futuro. Isso pode incluir o desenvolvimento de competências digitais, habilidades interpessoais e capacidade de adaptação a novas tecnologias e formas de trabalho (Russell; Norvig, 2021).

Além disso, a gestão de carreiras reconhece a importância do apoio social e profissional na jornada de desenvolvimento de carreira. Isso inclui a busca por mentores, participação em redes profissionais e o acesso a recursos, como *workshops*, cursos e programas de *coaching*. Cada carreira é uma jornada individualizada e multifacetada, exigindo autenticidade, coragem e resiliência para navegar com sucesso.

Ao considerar a trajetória da autora, que possui mais de seis anos de experiência na área de gestão de projetos, atuando principalmente em empresas de tecnologia, observa-se uma sólida experiência no gerenciamento de migração de clientes, no gerenciamento de equipes de atendimento e na otimização de processos internos. Durante essa trajetória, a autora tem utilizado metodologias ágeis, como *Scrum*, *Design Thinking* e ferramentas de gerenciamento de tarefas e demandas, como Trello, Jira e Zendesk, além de desenvolver habilidades em análise de dados, Progress e plataformas de gestão de IA. Sua atuação envolve a implementação de estratégias para aumentar a eficiência dos projetos, bem como a mediação entre *stakeholders*.

No início de sua carreira, a autora também enfrentou desafios comuns aos profissionais em fase de desenvolvimento, como a falta de orientação clara e a complexidade das metodologias emergentes. Esses obstáculos moldaram sua visão sobre a importância de um planejamento de carreira mais robusto, especialmente para iniciantes na área de gestão de projetos. Ao reconhecer carências de ferramentas de apoio para um suporte mais estruturado e específico para os profissionais iniciantes, esta pesquisa busca desenvolver uma solução prática que possa auxiliar no planejamento de carreiras com as exigências contemporâneas, oferecendo um caminho mais claro e eficaz para o desenvolvimento de profissionais mais qualificados.

Neste primeiro momento, por ser a área de atuação da autora, o público-alvo desta solução, foram os gestores de projetos. Este profissional desempenha um papel fundamental nas organizações modernas, facilitando a implementação de iniciativas estratégicas e garantindo que os objetivos organizacionais sejam alcançados de maneira eficiente (Larson; Gray, 2010). Assim, a preparação adequada para uma carreira bem-sucedida nessa área, torna-se vital para aqueles que buscam excelência e a exploração de novas oportunidades.

## **1.1 Contextualização do Problema**

A entrada no mercado de trabalho no Brasil continua a apresentar desafios significativos, especialmente para jovens profissionais. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), no primeiro trimestre de 2024, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos foi de 16,8%, demonstrando um aumento em relação ao final de 2023, quando a taxa era de 15,3%. Apesar dessa alta, os números representam uma melhora em comparação ao mesmo período do ano anterior, em que a taxa de desemprego era de 18% (IBGE, 2024). Esses dados revelam a dificuldade dos jovens em se inserir no mercado de trabalho, particularmente aqueles sem experiência prévia ou qualificação robusta (Brasil, 2024; IBGE, 2024).

Profissionais em início de carreira muitas vezes se veem diante de uma série de perguntas de qual caminho seguir. De acordo com Kornspan e Etzel (2022), essas incertezas podem levar a sentimentos de ansiedade, indecisão e até mesmo autoquestionamento, dificultando ainda mais o processo de planejamento de

carreiras. Neste sentido, existem no mercado algumas ferramentas que auxiliam no planejamento de carreira, como por exemplo os testes de aptidão e personalidade, juntamente com os mapas de competências, que orientam o desenvolvimento contínuo dos profissionais.

Os testes de aptidão e personalidade são ferramentas que proporcionam uma visão sobre as habilidades, preferências e traços de personalidade de um indivíduo. Um exemplo amplamente conhecido é o Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), que classifica as pessoas em diferentes tipos de personalidade com base em quatro dimensões fundamentais: extroversão/introversão, sensação/intuição, pensamento/sentimento e julgamento/percepção. Outro teste popular é o DISC, que categoriza as pessoas em quatro tipos de comportamento: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade (Smith; Doe, 2023).

A compreensão mais profunda das características e como elas influenciam as escolhas de carreira, estilo de trabalho e interações no ambiente profissional pode ser interpretada a partir desses testes. Por exemplo, Smith e Doe (2023) afirmam que um indivíduo que demonstra traços de alta dominância pode se destacar em papéis de liderança ou em ambientes de trabalho desafiadores, enquanto alguém com uma pontuação elevada em influência pode ser mais eficaz em funções que exigem networking e persuasão.

Estes testes ajudam os profissionais a entenderem quais habilidades são mais valorizadas em suas áreas de interesse e a avaliarem suas próprias habilidades em relação a essas competências.

Um mapa de competências para a área de tecnologia da informação pode incluir habilidades de programação, gerenciamento de dados, segurança cibernética e solução de problemas técnicos. Para a área de gestão de projetos como outro exemplo, essas competências podem incluir habilidades como liderança, comunicação eficaz, planejamento e organização, resolução de conflitos e gerenciamento de riscos. Ao identificar as lacunas em suas competências, os profissionais podem tomar medidas para desenvolver essas habilidades por meio de cursos de capacitação, certificações ou experiências práticas.

Apesar de alguma eficácia destas ferramentas, uma questão que os profissionais iniciantes também enfrentam é como conciliar a carreira profissional com a qualidade de vida e satisfação pessoal. Assim, é importante explorar outras abordagens e ferramentas que possam oferecer um planejamento mais amplo para

estes profissionais. O uso do modelo *Life Design* pode ser especialmente útil nesse contexto, pois de acordo com Savickas (2013), ele se refere a um conjunto de ferramentas e processos práticos utilizados para auxiliar as pessoas a projetarem e implementar mudanças em suas vidas, oferecendo assim, estruturas e técnicas para explorar interesses, habilidades e valores pessoais de forma criativa e colaborativa.

O *Life Design* representa uma proposta de aconselhamento para lidar com dúvidas e decisões relacionadas à vida de uma pessoa, o que inclui a carreira, as ambições pessoais e o propósito de vida. Sua origem é frequentemente associada ao movimento de *Design thinking*, que começou a ganhar destaque nas últimas décadas do século XX. De acordo com Savickas (2011), a proposta do *Life Design* é oferecer uma abordagem inovadora para a gestão de carreiras, incentivando as pessoas a serem proativas na criação de suas trajetórias profissionais.

Outra tecnologia que também vem desempenhando um papel cada vez mais importante no planejamento de carreira, especialmente por meio da análise de tendências, é a Inteligência Artificial (IA). Smith e Doe (2023) afirmam que uma aplicação prática dessa tecnologia é a utilização de algoritmos avançados para analisar grandes conjuntos de dados, como padrões de contratação, demanda por habilidades específicas e projeções do mercado de trabalho.

Por exemplo, é possível utilizar a IA para analisar os requisitos de emprego em sua área geográfica e identificar as competências mais demandadas para determinadas funções, como gestão de projetos. Com base nessa análise, um profissional que deseja entrar ou progredir na área de gestão de projetos pode identificar as habilidades mais valorizadas pelo mercado e tomar medidas para desenvolvê-las.

Os avanços na tecnologia em IA podem permitir que os profissionais façam escolhas mais assertivas sobre seu desenvolvimento de carreira, alinhando suas habilidades e experiências com as demandas do mercado de trabalho em constante mudança. Para profissionais iniciantes em gestão de projetos, as incertezas ao planejar e desenvolver suas carreiras são um desafio recorrente. A falta de clareza sobre como as tendências emergentes na gestão de projetos afetam suas escolhas de carreira e orientação profissional pode comprometer o sucesso nos estágios iniciais de suas trajetórias.

Diante desse cenário, a proposta desta pesquisa surge com a seguinte questão: como o *Life Design* e a Inteligência Artificial podem auxiliar profissionais

iniciantes na área de gestão de projetos a identificar e compreender melhor suas habilidades para avançar em suas carreiras?

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo da pesquisa é desenvolver um protótipo de aplicativo para apoiar profissionais que buscam melhorias na carreira de gestão de projetos utilizando ferramentas de inteligência artificial e *Life Design*.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Mapear os princípios do *Life Design* para aplicá-los na gestão de carreiras em gestão de projetos
- Elaborar e aplicar um questionário para levantar as competências importantes na gestão de carreiras em gestão de projetos
- Analisar os dados obtidos para levantar padrões na gestão de carreiras em gestão de projetos
- Desenvolver o protótipo de telas do aplicativo
- Realizar simulação de avaliação do protótipo utilizando potenciais usuários

## 1.3 Justificativa

A gestão de carreiras, especialmente para aqueles que estão nos estágios iniciais de suas jornadas profissionais, enfrenta desafios significativos que merecem atenção. Desenvolver um planejamento de carreiras robusto pode ser uma tarefa difícil, dada a complexidade do mercado de trabalho e a multiplicidade de opções disponíveis. É importante aprofundar-se neste tema para compreender melhor as necessidades e os obstáculos enfrentados pelos profissionais em início de carreira.

O uso do modelo *Life Design* promove autoconhecimento e facilita a definição de metas realistas. Visa compreender o impacto das tendências no sucesso e na satisfação profissional, oferecendo uma ferramenta de orientação abrangente para enfrentar desafios iniciais e promover o avanço coletivo na excelência profissional.

A IA tem se destacado como uma ferramenta valiosa para auxiliar profissionais iniciantes nas escolhas de carreira. Segundo Natarajan (2023), por

meio da análise de tendências, a IA é capaz de oferecer *insights* sobre as oportunidades e demandas do mercado de trabalho, ajudando os indivíduos a tomarem decisões mais informadas sobre seus caminhos profissionais. Ao utilizar a IA, os profissionais iniciantes podem receber recomendações personalizadas que avaliam suas habilidades, interesses e preferências. Com base nesses dados, serão elaborados planos de carreira adaptados às suas aspirações pessoais e às oportunidades disponíveis no mercado. Esses planos serão dinâmicos e podem ser ajustados ao longo do tempo à medida que o profissional adquire novas experiências e habilidades. Além disso, a IA contribuirá para fornecer informações atualizadas sobre as áreas de maior demanda, as habilidades mais valorizadas pelos empregadores e as tendências emergentes no mercado de trabalho. Com essas informações, os profissionais poderão se preparar adequadamente para as oportunidades futuras e antecipar as mudanças no cenário profissional.

No contexto da pesquisa, é fundamental integrar a sustentabilidade como uma competência importante para profissionais iniciantes. Desta forma, esta pesquisa está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente com o ODS 4 - Educação de Qualidade, na meta 4.4, que visa aumentar o número de jovens e adultos com habilidades relevantes, incluindo competências técnicas e profissionais para emprego e empreendedorismo. Também se relaciona com o ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, particularmente nas metas 8.5, que busca alcançar o pleno emprego produtivo e trabalho decente para todos, e 8.6, que visa reduzir a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.

Integrar a sustentabilidade e outras competências no planejamento de carreiras pode preparar melhor os profissionais para enfrentar os desafios atuais e futuros, promovendo um desenvolvimento profissional mais equilibrado e sustentável.

#### **1.4 Mapa Geral da Pesquisa**

Esta pesquisa é classificada como aplicada, com abordagem mista e exploratória. O Mapa Geral da Pesquisa (Figura 1) oferece uma visão panorâmica e estruturada dos principais elementos que norteiam esta investigação. Ele apresenta de forma sucinta os objetivos gerais e específicos da pesquisa, delineando as metas

a serem alcançadas. São apresentados os resultados, antecipando as contribuições que esta pesquisa pretende oferecer ao corpo de conhecimento em sua área de pesquisa. A abordagem metodológica desta pesquisa é baseada no modelo Duplo Diamante, desenvolvido pelo *Design Council* (2005) e se divide em quatro fases principais: Descobrir, Definir, Desenvolver e Entregar.

Figura 1 - Mapa geral da Pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora com base em *Design Council* (2005)

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A integração entre Gestão de Carreira, *Life Design* e Inteligência Artificial (IA) podem oferecer uma abordagem estruturada e eficiente para apoiar profissionais em início de carreira. A gestão de carreira fornece os métodos para planejar e orientar o desenvolvimento profissional, enquanto o *Life Design* auxilia no autoconhecimento e na definição de metas realistas, promovendo a conciliação entre aspirações pessoais e oportunidades do mercado. A Inteligência Artificial, por meio de técnicas como o Processamento de Linguagem Natural (PNL) e a análise de dados, potencializa esse processo ao identificar padrões, tendências e novas demandas profissionais. Isso possibilita a criação de planos de carreira personalizados e adaptáveis às rápidas mudanças do mercado contemporâneo. Neste capítulo, serão explorados os conceitos fundamentais de gestão de carreira, os princípios do *Life Design* e as aplicações de IA, abordando como essas técnicas foram integradas para o desenvolvimento do projeto TALENTAI e de que forma contribuem para fornecer suporte prático e eficaz aos profissionais iniciantes.

### 2.1 Gestão de Carreiras

A gestão de carreira é um aspecto fundamental da vida profissional contemporânea, abrangendo os processos e estratégias que os indivíduos empregam para traçar de forma eficaz em suas trajetórias profissionais. Segundo Savickas (2013), o arcabouço teórico da gestão de carreira evidencia diversas perspectivas, avanços de desenvolvimento de carreira, desafios e novidades futuras na área.

Os estágios de desenvolvimento de carreira, conforme Figura 2, fornecem uma base sólida para que os indivíduos avancem de maneira estruturada em suas jornadas profissionais (Burnett, 2022). O primeiro estágio, exploração, envolve a busca por autoconhecimento, identificação de interesses e considerações sobre possíveis caminhos de carreira. Em seguida, no estágio de construção, o indivíduo começa a desenvolver habilidades e experiências necessárias, consolidando sua presença no mercado de trabalho. No estágio de avanço, ocorre um crescimento significativo, com a busca por posições de maior responsabilidade e impacto. Manutenção refere-se à estabilização da carreira, onde o profissional mantém sua

competência e posição, ao mesmo tempo que avalia novas oportunidades. Por fim, o estágio de reavaliação e transição marca um momento de reflexão, onde o indivíduo reconsidera suas metas e pode optar por uma mudança de direção, ajustando-se às novas realidades ou aspirações profissionais.

Figura 2- Estágios de desenvolvimento de carreira



Fonte: Elaborado pela autora com base em Burnett (2022)

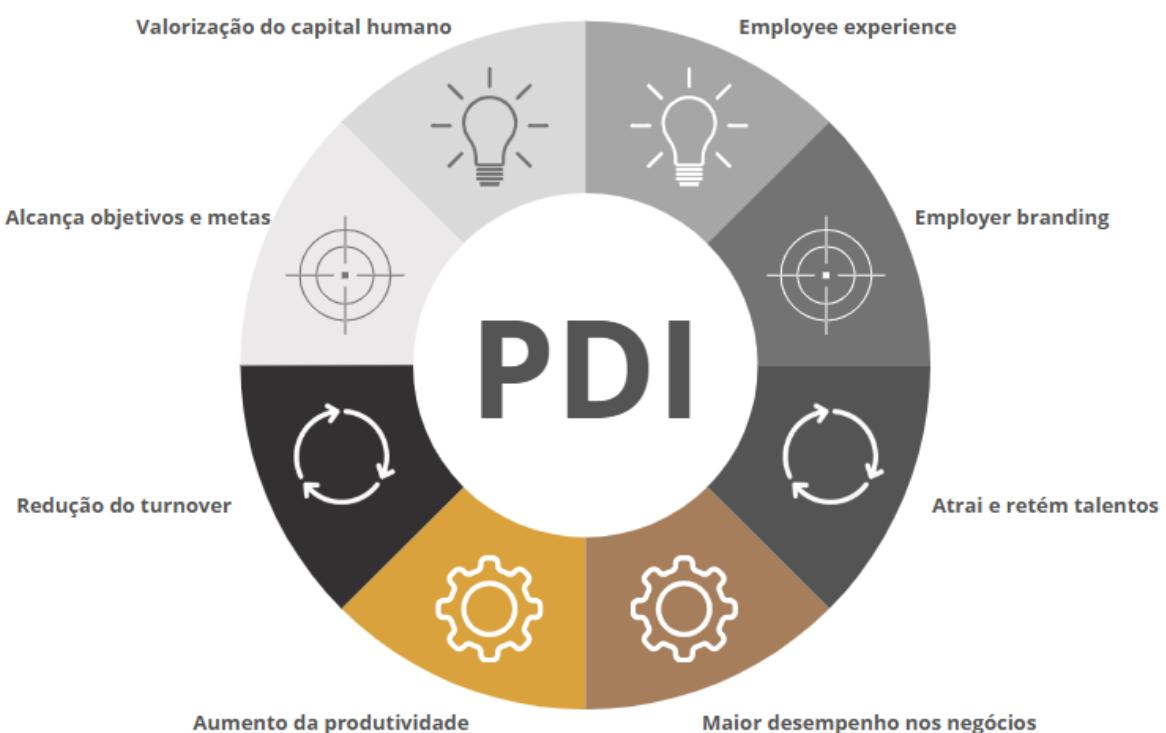
Os desafios e as perspectivas futuras na gestão de carreira são amplamente influenciados por fatores externos como a globalização e a evolução das exigências do mercado de trabalho. A globalização tem transformado a natureza do trabalho ao criar um mercado mais interconectado e competitivo, ampliando as oportunidades de carreira e introduzindo desafios significativos, como a necessidade de adaptação a diferentes culturas e padrões de trabalho (Gil, 2022). Além disso, Gil (2022) aponta que os avanços tecnológicos têm remodelado os requisitos profissionais e os conjuntos de competências, exigindo uma contínua adaptação e atualização de habilidades. Para Santos e Silva (2018), no ambiente dinâmico atual, a aprendizagem ao longo da vida e a flexibilidade são importantes para que os indivíduos prosperem em suas carreiras, permitindo que se ajustem às mudanças rápidas e às novas demandas do mercado.

Para enfrentar os desafios e aproveitar as perspectivas futuras, diversas ferramentas e técnicas de gestão de carreira podem ser extremamente importantes. Entre elas, destaca-se o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Segundo Jones e Wiggins (2021), o PDI é uma ferramenta essencial que permite aos profissionais estabelecerem objetivos claros de carreira, definirem as competências necessárias e

desenvolverem estratégias específicas para alcançar suas metas. O PDI não apenas organiza o progresso, mas também proporciona um acompanhamento estruturado do desenvolvimento profissional, facilitando a reflexão contínua sobre as experiências adquiridas e as habilidades a serem aprimoradas.

A Figura 3 apresenta as etapas e os benefícios importantes do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), ilustrando como essa ferramenta pode influenciar a trajetória profissional de forma estruturada. Entre os principais elementos estão o estabelecimento de objetivos e metas claras, a identificação de pontos fortes e áreas de desenvolvimento, a definição de planos de ação, e o acompanhamento contínuo do progresso. Essa abordagem favorece o autoconhecimento, a redução do *turnover* (rotatividade de colaboradores), o aumento da produtividade, o desenvolvimento de habilidades e, consequentemente, a evolução na carreira. Conforme destacado na imagem da Think Work (2023), o PDI oferece um roteiro detalhado que facilita o crescimento profissional e melhora a motivação e satisfação no trabalho, ao alinhar as metas individuais às oportunidades oferecidas pela organização.

Figura 3 - Benefícios do PDI



Fonte: Elaborado pela autora com base em Think Work (2023)

Para Rodrigues (2022), a pesquisa de clima organizacional oferece uma visão importante sobre o ambiente de trabalho, ajudando a identificar áreas que podem impactar o desenvolvimento da carreira, como a satisfação no trabalho, a comunicação e o suporte recebido. Ferramentas de feedback, como o *coaching*, também são importantes. O *coaching* fornece orientação personalizada e suporte contínuo, ajudando os profissionais a superar desafios específicos e alcançar seus objetivos de carreira.

Aplicativos de gestão de carreira, como LinkedIn Learning e Coursera, são recursos importantes para o desenvolvimento contínuo de habilidades e para a adaptação às novas demandas do mercado. Essas plataformas oferecem cursos e treinamentos que permitem aos profissionais adquirirem novas competências e se atualizar em tempo real (Garcia, 2023).

Entre as abordagens modernas para avaliar aptidões e personalidade, o modelo dos Cinco Grandes Fatores (Big Five) se destaca por sua eficácia em medir traços como abertura a novas experiências, responsabilidade, extroversão, cordialidade e estabilidade emocional, oferecendo uma compreensão detalhada das características pessoais que influenciam o sucesso profissional (Holland et al., 2021). A análise de competências baseada em dados, que utiliza inteligência artificial para mapear habilidades e identificar lacunas, também é uma ferramenta importante para o desenvolvimento contínuo. O feedback 360 graus oferece uma visão abrangente do desempenho e das áreas de desenvolvimento a partir de múltiplas fontes, como supervisores, colegas e subordinados (London, 2020).

Além disso, ferramentas digitais de planejamento de carreira ajudam na criação de planos personalizados e na visualização de metas de longo prazo, proporcionando uma estrutura clara para o desenvolvimento profissional, como destacado por Jin (2022). A análise de tendências e mercado, através de plataformas especializadas, permite antecipar mudanças na demanda por habilidades e identificar novas oportunidades emergentes, conforme observado por Smith (2023). Portanto, a integração dessas ferramentas e técnicas, aliada a uma abordagem estratégica e o uso de tecnologias inovadoras, é importante para o sucesso profissional e o crescimento contínuo em um ambiente cada vez mais dinâmico e competitivo, conforme ressaltam Gil (2022) e Santos (2023). Essa combinação permite aos profissionais se adaptarem de forma proativa às novas

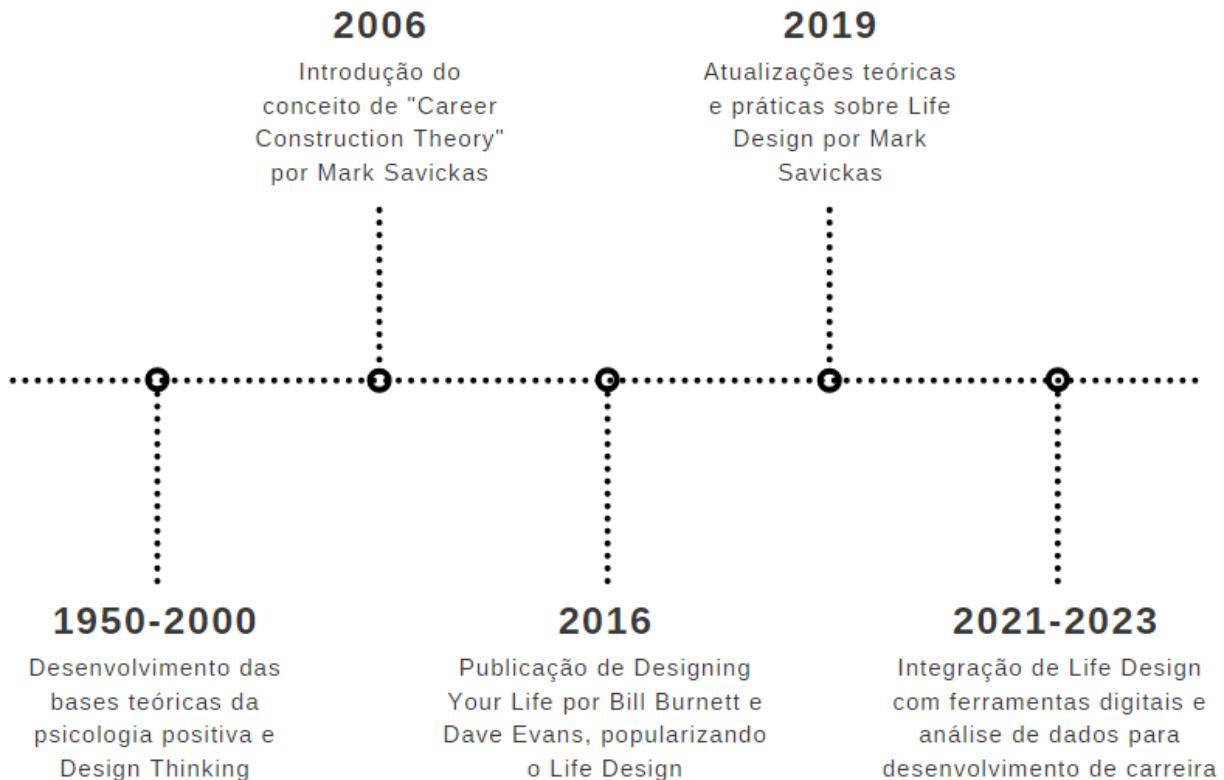
demandas e aproveitar as oportunidades oferecidas pelas mudanças no mercado de trabalho.

## **2.2 Life Design**

O conceito de *Life Design* tem suas raízes em uma abordagem integrada para o desenvolvimento de carreira que valoriza a interconexão entre aspectos pessoais e profissionais na construção de uma vida significativa. A abordagem moderna do *Life Design* foi popularizada por Bill Burnett e Dave Evans, professores da Universidade de Stanford, que ofereceram uma estrutura prática para aplicar princípios de *Design* ao planejamento de vida e carreira (Burnett; Evans, 2016).

A Figura 4 ilustra a evolução do conceito de *Life Design* em uma linha do tempo, destacando os principais marcos. Entre 1950 e 2000, o desenvolvimento das bases teóricas foi fortemente influenciado pela psicologia positiva e pelo *Design Thinking*, que criaram um terreno fértil para novas abordagens na gestão de carreiras. Em 2006, o conceito de *Career Construction Theory* foi introduzido por Mark Savickas, propondo que as carreiras são construídas ativamente pelos indivíduos, ao invés de serem vistas como algo fixo ou linear. Posteriormente, em 2016, Bill Burnett e Dave Evans publicaram *Designing Your Life*, expandindo a aplicação do *Life Design* para um público mais amplo e oferecendo ferramentas práticas, como os *Odyssey Plans*, o *Workview/Lifeview* e a *Prototipagem*, para alinhar a vida pessoal e profissional com valores e objetivos. Em 2019, Savickas revisou suas ideias, trazendo atualizações teóricas e práticas que consolidaram o *Life Design* como uma abordagem madura e multifacetada. Por fim, entre 2021 e 2023, o *Life Design* passou a ser integrado com ferramentas digitais e análise de dados, por meio de plataformas de autodiagnóstico e aplicativos de *coaching* de carreira que utilizam algoritmos e inteligência artificial. Essas tecnologias personalizam as recomendações de carreira com base em perfis e preferências individuais, permitindo uma personalização ainda mais precisa e dinâmica no processo de desenvolvimento de carreiras.

Figura 4 - Linha do Tempo do *Life Design*



Fonte: Elaborado pela autora

Embora Burnett e Evans sejam frequentemente associados à popularização do *Life Design*, a abordagem é influenciada por uma combinação de teorias e práticas, incluindo a psicologia positiva, o *Design Thinking* e a teoria da construção da carreira. Esta abordagem colaborativa e interdisciplinar tem sido enriquecida por contribuições de vários autores ao longo do tempo (Kim; Hong, 2022).

Mark Savickas, um dos principais teóricos da construção de carreira, também contribuiu significativamente para o *Life Design*. O teórico redefiniu a carreira como um processo dinâmico e contínuo de auto exploração e autodesenvolvimento ao longo da vida, destacando a importância de considerar aspectos pessoais, emocionais e sociais na tomada de decisões de carreira. Sua abordagem encoraja os indivíduos a explorarem suas paixões, interesses e aspirações, permitindo a criação de carreiras que sejam verdadeiramente significativas.

Uma das contribuições mais importantes do *Life Design* é a ênfase no autoconhecimento e na reflexão. Técnicas como narrativas de carreira e reflexões guiadas ajudam os indivíduos a explorarem suas experiências passadas e identificar padrões que podem informar suas decisões futuras (Savickas, 2017). Esse enfoque

reflexivo permite decisões mais alinhadas com valores e objetivos de vida, promovendo maior satisfação e realização profissional.

Outro aspecto importante do *Life Design* é a ênfase na adaptabilidade e resiliência. Em um cenário de crescente volatilidade e complexidade, o *Life Design* capacita os indivíduos a desenvolver habilidades de autogestão e planejamento de carreira, elementos essenciais para navegar com sucesso por diferentes contextos e desafios (Dutra, 2017). Essa adaptabilidade é especialmente relevante em um mercado de trabalho em constante mudança, onde a capacidade de ajustar-se às novas exigências e reorientar a carreira conforme as transformações do ambiente é fundamental para o crescimento profissional.

Além disso, o *Life Design* promove uma visão holística que valoriza o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Em vez de focar exclusivamente no sucesso profissional, o *Life Design* encoraja os indivíduos a considerar suas necessidades e aspirações pessoais ao planejar suas carreiras, promovendo uma qualidade de vida e bem-estar mais elevados (Savickas, 2017).

Portanto, o *Life Design* oferece uma abordagem abrangente e dinâmica para o desenvolvimento de carreiras, colocando o indivíduo no centro do processo de tomada de decisões. Através do autoconhecimento, reflexão e adaptabilidade, o *Life Design* capacita os indivíduos a construírem trajetórias profissionais e pessoais que sejam autênticas, significativas e sustentáveis ao longo da vida.

### **2.3 Inteligência Artificial e Análise de Tendências**

O desenvolvimento da Inteligência Artificial (IA) tem sido impulsionado por uma combinação de diversos fatores que envolvem a pesquisa acadêmica, investimentos significativos em tecnologia e avanços no hardware. Esses fatores têm possibilitado uma ampla gama de aplicações em todos os setores da sociedade. A IA é um campo da ciência da computação dedicado a criar sistemas que realizam tarefas que normalmente requerem inteligência humana. Utilizando algoritmos que processam grandes volumes de dados, esses sistemas identificam padrões, realizam previsões e tomam decisões. Esses algoritmos podem ser supervisionados, nos quais exemplos rotulados são fornecidos para que o sistema aprenda, ou não supervisionados, em que o sistema identifica padrões de forma autônoma (Microsoft, 2024).

A história da IA remonta à década de 1950, quando Alan Turing, em seu artigo "*Computing Machinery and Intelligence*", introduziu a ideia de máquinas exibindo comportamento inteligente e propôs o Teste de Turing para determinar se uma máquina pode se comportar de maneira indistinguível de um ser humano (Turing, 1950). Este trabalho pioneiro estabeleceu as bases para a IA e como é conhecida atualmente.

Nos anos subsequentes, pesquisadores como John McCarthy, Marvin Minsky, Herbert Simon e Allen Newell contribuíram significativamente para o campo, introduzindo conceitos fundamentais como redes neurais, lógica simbólica e algoritmos de busca (McCarthy et al., 1956). A década de 1980 marcou um renascimento no interesse pela IA, com o avanço da capacidade computacional e a disponibilidade de grandes conjuntos de dados, o que impulsionou desenvolvimentos em áreas como sistemas especialistas, processamento de linguagem natural e visão computacional (Russell; Norvig, 2021).

Com o advento do aprendizado profundo, ou "*deep learning*", e o aumento do poder de processamento, a IA alcançou novos patamares de desempenho, desde o reconhecimento de imagem até a tradução automática e jogos de estratégia. Esses avanços foram possíveis devido à sofisticação dos algoritmos, às técnicas de treinamento aprimoradas e ao volume massivo de dados disponíveis (Goodfellow et al., 2016).

Dentro do contexto da IA, a análise de tendências tornou-se central para o avanço estratégico do setor. Esta prática envolve a avaliação de dados históricos e previsões, utilizando técnicas de aprendizado de máquina para identificar padrões e apoiar decisões. A análise de tendências é frequentemente realizada utilizando técnicas avançadas de processamento de dados e aprendizado de máquina, permitindo que analistas identifiquem padrões e extraiam informações para apoiar decisões estratégicas (Dresner, 2015). De acordo com a Forbes<sup>1</sup> os casos de uso de IA se enquadram em sete padrões comuns: hiperpersonalização, sistemas autônomos, análise preditiva, suporte à decisão, interações conversacionais, sistemas de reconhecimento e sistemas orientados a objetivos. Esses padrões são aplicados de maneira individual ou em combinações, conforme a solução proposta.

---

<sup>1</sup> FORBES. AI use cases: 7 common patterns. Forbes, 2017. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2017/12/12/ai-use-cases-seven-common-patterns/>. Acesso em: 15 set. 2024.

A tendência de IA focada em interações conversacionais, por exemplo, vem sendo explorada amplamente no desenvolvimento de *chatbots*, assistentes virtuais e outros sistemas de processamento de linguagem natural (NLP). Essas tecnologias possibilitam a interação natural entre máquinas e humanos, aplicando IA para analisar sentimentos, intenções e tendências de comportamento de usuários em tempo real. Nesse contexto, o foco na análise preditiva e na personalização tem sido uma abordagem para promover experiências mais intuitivas e centradas no usuário, influenciando as decisões, por exemplo.

A análise das principais soluções de IA para desenvolvimento de carreira reflete essa tendência, mostrando como plataformas líderes, como LinkedIn e Coursera, estão integrando a IA para oferecer recomendações de carreira, identificação de habilidades emergentes e planos de desenvolvimento personalizados. Ao associar dados de mercado e bem-estar profissional, essas plataformas proporcionam uma experiência integrada, permitindo que profissionais mantenham um equilíbrio entre carreira e qualidade de vida.

Os 7 Padrões da Inteligência Artificial, conforme descrito por Forbes (2017), e demonstrados na Figura 5, representam abordagens fundamentais que facilitam a interação entre máquinas e humanos, abrangendo diversas tecnologias e metodologias.

Outro padrão relevante é o processamento de linguagem natural (NLP), que permite às máquinas entender, interpretar e gerar textos em linguagem humana, promovendo uma comunicação mais contextualizada. Para Bai (2022), a análise de sentimentos, como extensão do NLP, capacita sistemas a identificar emoções e opiniões nos textos, facilitando a compreensão do tom emocional das interações dos usuários. Além disso, a tradução automática facilita a comunicação entre falantes de idiomas diferentes, utilizando algoritmos para traduções em tempo real. Outro destaque é o reconhecimento de imagem, que permite a classificação de objetos em imagens, enriquecendo a interação visual entre máquinas e usuários.

A análise preditiva também se destaca por utilizar dados históricos para prever tendências futuras, conforme observado por Chaudhary (2022), o que permite que as máquinas façam recomendações e tomem decisões baseadas em padrões identificados. A automação de processos, por fim, aplica IA para otimizar tarefas repetitivas, elevando a eficiência e reduzindo erros.

Figura 5- Os 7 padrões da IA



## 2.4 Considerações Finais do Capítulo

Diante do referencial teórico apresentado fica evidente que a integração entre Gestão de Carreiras, *Life Design* e Inteligência Artificial oferece uma abordagem abrangente e adaptativa para apoiar o desenvolvimento profissional, especialmente para aqueles que estão no início da trajetória na área de gestão de projetos. A gestão de carreiras fornece métodos estruturados para o planejamento e crescimento profissional, enquanto o *Life Design* promove o autoconhecimento e a definição de metas alinhadas às aspirações pessoais e profissionais. Complementarmente, a Inteligência Artificial amplia a capacidade de análise de tendências e personalização das recomendações de carreira, fornecendo informações dinâmicas e adaptáveis às mudanças do mercado.

A interseção dessas áreas não apenas responde aos desafios atuais enfrentados pelos profissionais iniciantes, mas também antecipa as demandas futuras do mercado. Ao combinar estratégias de desenvolvimento contínuo, adaptabilidade e suporte tecnológico, cria-se uma base sólida para a construção de carreiras mais sustentáveis e significativas. Essa abordagem multidimensional fundamenta o desenvolvimento do aplicativo TALENTAI, que visa oferecer suporte personalizado e eficaz aos profissionais em gestão de projetos, promovendo não apenas a evolução técnica, mas também o equilíbrio entre carreira e qualidade de vida.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

A estruturação desta pesquisa está baseada na abordagem metodológica do Duplo Diamante, popularizado pelo British *Design Council* no início dos anos 2000, e que se divide em quatro fases principais: Descobrir, Definir, Desenvolver e Entregar. Esta abordagem é amplamente reconhecida por fornecer uma estrutura clara e iterativa para o desenvolvimento de soluções, facilitando a exploração e a definição de problemas antes de desenvolver e entregar soluções eficazes (*Design Council*, 2019). A Figura 6 apresenta o Duplo Diamante e as atividades desenvolvidas nesta pesquisa em cada uma das fases.

Figura 6 - Abordagem Duplo Diamante



Fonte: Elaborado pela autora com base em *Design Council* (2019)

Na fase Descobrir, foi realizado uma revisão de literatura para compreensão de cada conceito, a aplicação de questionário para entender o público-alvo e uma análise de mercado para identificar ferramentas utilizadas em aplicativos atuais de gestão de carreira. Na fase Definir, foi realizado a organização e análise dos dados coletados, com visualizações que ajudaram a identificar padrões e informações sobre as habilidades necessárias na gestão de carreiras em projetos. Na fase Desenvolver, foi realizado a geração de ideias para o protótipo do aplicativo, as definições das funcionalidades e os protótipos de telas, onde foi utilizado Design de Interação para orientação dessa etapa. Para a fase Entregar, foi realizado o teste de simulação com os perfis iniciante, junior, pleno e sênior, permitindo refinamentos da

IA. A seguir, será apresentado o detalhamento de cada fase e os resultados obtidos em cada atividade.

### **3.1 Fase Descobrir**

Na fase de Descobrir do modelo de Duplo Diamante, o foco está na busca de informações para identificar problemas e oportunidades. Essa fase envolve uma exploração ampla e aberta, para coleta de dados e informações antes de definir um problema específico. As atividades desenvolvidas nesta etapa estão detalhadas a seguir.

#### **3.1.1 Revisão de Literatura**

A revisão de literatura foi conduzida com o objetivo de identificar os elementos estruturantes para o desenvolvimento do protótipo de aplicativo de apoio à gestão de carreira, focando em teorias e práticas relacionadas à gestão de carreira, *Life Design*, Inteligência Artificial e análise de tendências. Foram utilizadas fontes fundamentais, como o livro de Savickas (2017) “Manual de aconselhamento em projeto de vida” e “*Life Design* um paradigma em orientação profissional e de carreira” de Marcelo Ribeiro (2019), com foco em *Life Design*, oferecendo uma abordagem moderna e centrada no indivíduo para o planejamento de carreira, reconhecendo a importância da narrativa pessoal e da adaptabilidade no desenvolvimento de trajetórias profissionais. No campo da Inteligência Artificial, referências como Russell e Norvig (2021) em “Artificial Intelligence: A Modern Approach” proporcionaram uma base sólida para entender como as tecnologias de IA podem ser aplicadas na personalização e automação de processos relacionados à carreira. Adicionalmente, a análise de tendências foi orientada por publicações recentes da Deloitte (2023) e McKinsey (2023), que destacam a evolução das tecnologias emergentes e o impacto da transformação digital na gestão de carreiras.

Foram consultadas fontes fundamentais, como o *Design Council* (2019), cujo as contribuições sobre o modelo de Duplo Diamante são essenciais para a estruturação do projeto. A escolha dessas referências proporcionou uma base teórica sólida, orientando o desenvolvimento da ferramenta dentro do processo criativo delineado pelo Duplo Diamante.

### 3.1.2 Aplicação do questionário

Como o objetivo desta pesquisa é o desenvolvimento de um protótipo de aplicativo que possa apoiar profissionais da área de gestão de projetos, na orientação de suas carreiras, o primeiro passo foi entender quais as habilidades e competências que profissionais que já atuam nesta área, consideram importantes, e como estes gestores de projetos tem realizado o seu planejamento de carreira. Para isso, foi desenvolvido um questionário específico, alinhado às necessidades dessa área profissional. Este instrumento foi concebido com base nas referências obtidas na revisão de literatura, em particular, no livro *Life Design: Um Paradigma Contemporâneo em Orientação Profissional e de Carreira*, de Marcelo Ribeiro, Marco Teixeira e Maria Duarte (2019).

O questionário foi elaborado para identificar as competências e habilidades percebidas como essenciais na gestão de projetos. Ele serviu como método de teste inicial do protótipo de aplicativo de apoio à gestão de carreiras, permitindo avaliar sua viabilidade e potencial de melhoria para aplicação em outras áreas.

Ao utilizar o método "*Life Design*" como referência, garantiu-se uma abordagem alinhada com as melhores práticas contemporâneas em orientação profissional e de carreira, adaptadas especificamente para a gestão de projetos. O objetivo foi fornecer uma visão abrangente e mensurável das percepções e experiências dos profissionais, fundamentando assim o desenvolvimento do protótipo de aplicativo de apoio à gestão de carreiras de forma sólida e eficaz.

A aplicação do questionário (Apêndice A) foi direcionada a gestores de projetos, com experiência na área, alinhando-se com as justificativas da pesquisa e contextualizando-se dentro do ambiente profissional contemporâneo. Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética - CEP, pelo parecer consubstanciado, número do CAAE: 73338923.5.0000.5366.

Os critérios de inclusão dos participantes foram “Gerentes de Projetos que concordem com os termos descritos no TCLE”, resultando em uma amostra de 15 participantes. Um total de 19 perguntas foram estruturadas de forma a proporcionar uma compreensão detalhada das percepções e experiências dos profissionais. Isso incluiu questões sobre desafios enfrentados, estratégias de desenvolvimento de carreira, expectativas em relação à tecnologia e outras áreas de interesse relevante.

O resultado e análise da aplicação do questionário é apresentado nas atividades da fase Definir.

### **3.1.3 Análise de mercado**

Após a revisão de literatura e a aplicação do questionário, foi realizada uma análise comparativa das soluções existentes no mercado para desenvolvimento de carreira. Essa análise envolveu a comparação de diferentes aplicativos com base em critérios como inovação e personalização, permitindo a visualização de oportunidades e lacunas no mercado.

Para esta pesquisa, o foco foi identificar e comparar a posição dos principais aplicativos de desenvolvimento de carreira com base em dois critérios-chave: uso de Inteligência Artificial (IA) e nível de personalização. Essa análise serviu para entender as características de cada solução e identificar quais funcionalidades poderiam inspirar na solução proposta. Durante a análise, foi observada uma tendência central entre as principais plataformas: o uso da IA para maximizar tanto a personalização da experiência quanto o bem-estar do profissional. Soluções de mercado cada vez mais integram a IA não apenas para mapear as competências técnicas, mas também para oferecer uma abordagem mais holística, que inclui o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, alinhando o desenvolvimento profissional às necessidades de qualidade de vida dos profissionais.

Essa tendência é impulsionada pela capacidade dos modelos de IA em captar dados de mercado e adaptar recomendações conforme as novas exigências e habilidades emergentes. Aplicativos como LinkedIn e Coursera, por exemplo, usam algoritmos sofisticados para identificar tendências de mercado e sugerir novas habilidades, mas também começam a explorar funcionalidades que incentivam práticas de gestão de tempo e estratégias de desenvolvimento de bem-estar. As plataformas de IA têm focado em criar uma experiência mais integrada, na qual o profissional não apenas avança profissionalmente, mas também mantém uma vida equilibrada, priorizando as escolhas de carreira que maximizam sua qualidade de vida.

Para cada aplicativo, foi montado uma figura com as características, pontos fortes e fracos, proporcionando uma visão abrangente do cenário atual em termos de personalização e uso de IA. Cada aplicativo oferece uma abordagem única,

contribuindo para a compreensão das melhores práticas e oportunidades de desenvolvimento no campo.

A primeira solução analisada foi o LinkedIn, considerada uma das plataformas mais reconhecidas globalmente para o desenvolvimento de carreira e networking. Com sua vasta base de usuários, IA para recomendações de conexão e ferramentas de aprendizado personalizadas, o LinkedIn estabelece um padrão na indústria para a integração de IA em desenvolvimento de carreira.

O LinkedIn utiliza algoritmos de Inteligência Artificial para personalizar recomendações de carreira com base nas interações dos usuários, como o conteúdo consumido, conexões, habilidades listadas e experiências de trabalho. A plataforma recomenda empregos e conexões profissionais relevantes, além de cursos na plataforma LinkedIn Learning para desenvolver habilidades específicas.

Como resultados, os usuários recebem um *feed* altamente personalizado com oportunidades de emprego, sugestões de conexões e postagens de interesse. O LinkedIn também gera relatórios de tendências de mercado, indicando as habilidades mais demandadas e insights sobre a evolução das funções em diferentes setores. A Figura 7 apresenta a análise realizada do LinkedIn<sup>2</sup>.

Figura 7 - LinkedIn

CARACTERÍSTICAS	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rede social profissional</li> <li>• Recursos de aprendizado (LinkedIn Learning)</li> <li>• Recomendação de conexões</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grande base de usuários e networking</li> <li>• Várias funcionalidades de personalização</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pode ser complexo para novos usuários</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora

---

<sup>2</sup> LinkedIn - <https://www.linkedin.com/home>

Outra solução analisada que utiliza IA para recomendações de carreira e treinamento altamente personalizadas é o Atlas<sup>3</sup>. O Atlas representa a inovação tecnológica no mercado, com destaque para sua integração avançada de IA demonstrando o potencial para melhorias em novos aplicativos.

O Atlas se destaca pela personalização através de IA oferecendo um processo que envolve a coleta de dados do usuário, como histórico de carreira, interesses e metas profissionais. A plataforma utiliza esses dados para recomendar cursos, treinamentos e trajetórias de carreira personalizadas. A IA analisa padrões de comportamento e sugestões de desenvolvimento de habilidades.

Como resultados, são gerados relatórios personalizados destacam as áreas de melhoria e traçam planos de desenvolvimento. O usuário recebe recomendações específicas de cursos e treinamentos para avançar em sua carreira, com acompanhamento contínuo do progresso. A Figura 8 apresenta os resultados obtidos na análise do Atlas.

Figura 8- Atlas

CARACTERÍSTICAS	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma de recomendações personalizadas</li> <li>• Foco em treinamento e carreira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração avançada de IA</li> <li>• Alta personalização de recomendações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pode não cobrir todas as áreas de carreira</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora

A próxima solução analisada foi o iMocha. Esta plataforma se destaca por usar IA para realizar avaliações detalhadas de habilidades, oferecendo relatórios personalizados que identificam lacunas e sugerem melhorias específicas para cada

---

<sup>3</sup> Atlas - <https://go2atlas.com/>

profissional. Seu foco em análise de competências e IA torna o iMocha um concorrente direto no mercado de aplicativos de desenvolvimento de carreira.

A iMocha é uma plataforma que realiza avaliações detalhadas de habilidades usando IA para fornecer testes personalizados de acordo com as necessidades de cada usuário ou empresa. O processo envolve a aplicação de testes adaptativos que avaliam habilidades técnicas e comportamentais.

Para resultado, o usuário ou a empresa recebe relatórios detalhados que identificam forças e lacunas nas habilidades. Esses relatórios são personalizados e incluem sugestões específicas para treinamento e desenvolvimento, além de comparações com benchmarks da indústria. A Figura 9 apresenta os resultados obtidos na análise do iMocha<sup>4</sup>.

Figura 9- iMocha

CARACTERÍSTICAS	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferramenta de avaliação de habilidades</li> <li>• Feedback em tempo real</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferece uma análise detalhada das habilidades</li> <li>• Boa para empresas que contratam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focado principalmente em empresas, menos em usuários individuais</li> <li>• Pode ser caro para pequenos negócios</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora

Similar ao iMocha, o Vervoe utiliza IA para avaliar o desempenho dos usuários em uma variedade de habilidades, gerando feedback em tempo real e relatórios personalizados. A plataforma se diferencia ao comparar os usuários com padrões da indústria, sendo uma referência importante em personalização e avaliação de carreira.

Como resultado, a plataforma gera relatórios detalhados de desempenho com feedback em tempo real, permitindo que tanto os candidatos quanto os recrutadores

---

<sup>4</sup> iMocha - <https://www.imocha.io/>

vejam como o desempenho dos candidatos se compara aos padrões da indústria. O Vervoe personaliza as sugestões de desenvolvimento com base nas respostas obtidas durante as avaliações. A Figura 10 apresenta os resultados obtidos na análise do Vervoe<sup>5</sup>.

Figura 10 - Vervoe

CARACTERÍSTICAS	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma de entrevistas simuladas e avaliação de habilidades</li> <li>• Foco em recrutamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência interativa e prática para candidatos</li> <li>• Alta personalização para testes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foco restrito em recrutamento pode limitar o uso para desenvolvimento de carreira</li> <li>• Menos recursos educacionais</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora

Na sequência foi analisada a ferramenta Redbull. Embora ela não seja tradicionalmente associada ao desenvolvimento de carreira, o programa oferece mentoria e desenvolvimento para jovens talentos em áreas como esportes e mídia. A inclusão da Redbull proporciona uma perspectiva única sobre programas de mentoria e networking, ilustrando como marcas globais podem ser concorrentes indiretos ao promover o crescimento profissional.

Como resultado, os participantes recebem relatórios detalhados de progresso, com recomendações personalizadas baseadas nas interações com mentores e nos resultados dos desafios propostos. O foco é no desenvolvimento de habilidades interpessoais e networking, o que difere de plataformas puramente técnicas. A Figura 11 apresenta os resultados obtidos na análise do Redbull<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Vervoe - <https://vervoe.com/>

<sup>6</sup> Redbull - <https://www.redbull.com/br-pt/wingfinder>

Figura 11 - Redbull



Fonte: Elaborado pela autora

Outra ferramenta analisada foi a Coursera. A plataforma de educação online que oferece cursos e certificações em parceria com instituições renomadas. O uso de IA para personalizar recomendações de aprendizagem torna o Coursera relevante na combinação de educação online com inovação tecnológica, sendo um player importante na compreensão de como o aprendizado contínuo pode ser integrado ao desenvolvimento de carreira.

O Coursera usa IA para adaptar as recomendações de cursos com base no perfil do usuário, incluindo histórico de aprendizado e metas profissionais. A plataforma oferece uma ampla gama de cursos online, desde níveis introdutórios até especializações mais avançadas.

Como resultado, o Coursera gera relatórios de progresso, indicando a conclusão de módulos e certificações. Esses relatórios podem ser compartilhados em perfis profissionais como o LinkedIn, e as recomendações de aprendizado são continuamente ajustadas conforme o usuário avança em sua formação. A Figura 12 apresenta os resultados obtidos na análise da Coursera<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Coursera - <https://www.coursera.org/>

Figura 12 - Coursera

CARACTERÍSTICAS	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma de cursos online com certificação</li> <li>• Parcerias com universidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grande variedade de cursos e instituições renomadas</li> <li>• Flexibilidade no aprendizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baixa personalização na experiência do usuário</li> <li>• Pode ser difícil filtrar cursos relevantes</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora

A última solução analisada foi a Upwork. Importante para *freelancers*, a plataforma personaliza oportunidades de trabalho e oferece uma visão sobre como a flexibilidade no mercado de trabalho é abordada. A IA auxilia na correspondência de *freelancers* com projetos adequados, tornando o Upwork um exemplo significativo de personalização aplicada ao mundo do trabalho flexível.

Upwork utiliza algoritmos de IA para combinar *freelancers* com projetos adequados, com base em suas habilidades, experiência e avaliações anteriores. A plataforma permite que *freelancers* criem perfis detalhados que são utilizados para gerar recomendações de trabalhos e projetos.

Para os resultados, a plataforma apresenta uma lista de projetos recomendados e envia alertas sobre novas oportunidades que se alinham às habilidades do usuário. O sistema também fornece feedback contínuo sobre o desempenho em projetos anteriores, ajudando a ajustar as ofertas futuras. A Figura 13 apresenta os resultados obtidos na análise da Upwork<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Upwork - <https://www.upwork.com/>

Figura 13 - Upwork



Fonte: Elaborado pela autora

Com base na análise realizada, as soluções foram avaliadas de acordo com a integração de IA e o nível de personalização que oferecem aos usuários. O LinkedIn, Atlas, iMocha e Vervoe são exemplos claros de plataformas com alto nível de inovação e personalização, enquanto Coursera e Upwork representam abordagens mais flexíveis e focadas em educação ou trabalho autônomo. A Redbull, por sua vez, se destaca pela mentoria, sugerindo que o desenvolvimento de carreira pode ir além das abordagens tradicionais e incluir estratégias de crescimento focadas no indivíduo.

Essa análise permitiu identificar oportunidades para desenvolver o protótipo de aplicativo de forma mais personalizada, podendo se destacar no mercado de desenvolvimento de carreira.

### **3.2 Fase Definir**

Após a revisão de literatura, a aplicação do questionário e a análise de mercado realizadas na fase de Descobrir, a fase de Definir focou na análise aprofundada dos dados coletados, com o objetivo de iniciar a estruturação do protótipo do aplicativo de acordo com as necessidades identificadas.

### 3.2.1 Organização dos dados

Para a organização dos dados, as informações obtidas no questionário realizado via Google Formulário, foram importadas para o Excel. Primeiramente foi feita uma limpeza inicial dos dados e correção de erros de digitação. As respostas foram categorizadas e estruturadas em colunas, conforme Figura 14 com cada pergunta do questionário correspondendo a uma coluna e cada resposta de um participante ocupando uma linha.

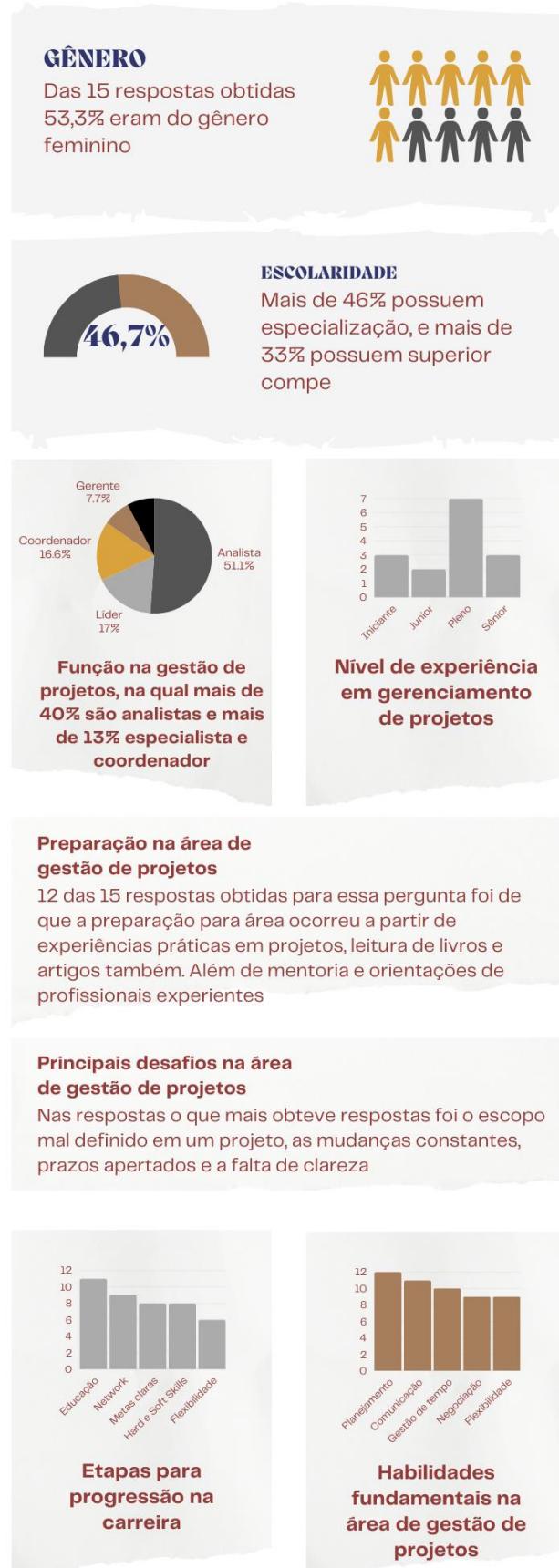
Figura 14 - Dados iniciais no Excel

Qual o seu gênero?	Em qual Estado você n	Qual o seu grau de es	Qual graduação foi real	Qual especialização foi	Qual a sua função?	Qual seu nível de experi
Feminino	SC	Superior completo	engenharia de software		Analista	4
Feminino	SC	Superior incompleto			Prefiro não Responder	1
Masculino	SC	Superior completo	Engenharia de Software		Líder	5
Masculino	SC	Mestrado	Sistemas de Informação		Coordenador (ar)	3
Feminino	SC	Mestrado	Design		Empresária	2
Feminino	SC	Especialização		MBA em Gestão de Pr	Analista	3
Masculino	SP	Especialização		MBA	Analista	3
Masculino	SC	Especialização		Segurança de redes e	Analista	3
Masculino	SP	Especialização		BI e Inteligência Artifici	Analista	3
Masculino	SC	Superior completo	Sistemas de informação e	Direito	Líder	3
Feminino	SP	Especialização		Administração de empr	Gerente	5
Feminino	SC	Especialização		Banco de Dados	Analista	2
Masculino	SC	Especialização		Gestão Empresarial	Especialista	1
Feminino	SC	Superior completo	Pedagogia/Letras		Professor	1
Feminino	SP	Superior completo	MBA Gestão TI		Coordenador (ar)	3

Fonte: Elaborado pela autora

Na sequência é demonstrado um resumo dos resultados obtidos com a aplicação do questionário, em um infográfico, Figura 15, com as informações sintetizadas.

Figura 15 - Infográfico das respostas sintetizadas do questionário



Fonte: Elaborado pela autora

### 3.2.2 Análise dos dados

Após o processo de organização dos dados, foi realizada uma análise para o principal objetivo de identificar tendências, lacunas e habilidades na área de gestão de projetos. A análise do questionário permitiu identificar padrões e necessidades específicas dos profissionais, além de revelar oportunidades importantes para o desenvolvimento do protótipo do aplicativo, principalmente voltado a geração de perguntas.

Os principais desafios enfrentados pelos gerentes de projetos incluíram escopo mal definido ou em constante mudança, prazos apertados, alocação inadequada de recursos e comunicação insuficiente entre equipe e *stakeholders*. Esses desafios refletem a complexidade e a dinâmica da gestão de projetos no cenário atual e reforça a necessidade de habilidades como comunicação eficaz e clara, planejamento estratégico e organização, capacidade de resolução de problemas, gerenciamento de tempo e prazos, adaptabilidade a mudanças, e habilidades de liderança e motivação da equipe. Essas competências são vistas como essenciais para navegar pelos desafios e alcançar os objetivos dos projetos.

Com base nas respostas obtidas, os gerentes de projetos também compartilharam conselhos para iniciantes na área, enfatizando a importância de buscar atualizações constantes, desenvolver habilidades interpessoais e técnicas, e manter um foco claro em metas e planejamento de carreira.

Essas visualizações ajudaram a compreender melhor as necessidades e preferências dos gestores de projetos em áreas específicas, como planejamento de carreira, desenvolvimento de habilidades e identificação de oportunidades de crescimento.

As respostas obtidas no questionário revelaram tendências emergentes que moldam o futuro da gestão de projetos, incluindo a integração de IA, o aumento da colaboração remota, o uso de ferramentas em nuvem, a análise de Big Data para decisões estratégicas e a adoção crescente do trabalho híbrido. Essas tendências indicam que a área de gestão de projetos está em constante evolução, exigindo que os profissionais se atualizem e se adaptem continuamente para se manterem competitivos.

Ainda com base nas respostas do questionário, conforme o nível de experiência do profissional, iniciante, júnior, pleno ou sênior, foi possível identificar

as habilidades e as principais formações necessárias para que o profissional possa aprimorar e progredir na carreira. Estas informações servirão como base para a ferramenta, por meio de IA analisar o nível de experiência do profissional e fornecer recomendações personalizadas sobre como progredir, apontando as competências que precisam ser desenvolvidas.

### **3.3 Desenvolver**

Após a conclusão da fase de Definir, que envolveu a análise dos dados coletados, a fase de Desenvolver teve como foco a geração de ideias, a definição de requisitos e funcionalidades do aplicativo e então os protótipos de tela. Esta etapa foi caracterizada por um processo iterativo que busca transformar os requisitos em uma proposta tangível.

Inicialmente, foram exploradas diferentes abordagens para a criação do protótipo do aplicativo. Nessa fase, foram realizados esboços para gerar versões do protótipo, levando em consideração as necessidades e expectativas dos profissionais identificadas anteriormente. O objetivo foi assegurar que o *Design* do aplicativo não apenas atenda às exigências funcionais, mas também proporcione uma experiência de uso fluida e intuitiva.

Em seguida, as versões do protótipo foram refinadas e selecionadas com base em critérios de viabilidade técnica, relevância para o público-alvo e alinhamento com os objetivos do projeto. Durante esse processo, foram integrados os dados coletados, garantindo que as funcionalidades do aplicativo estivessem fundamentadas nas informações obtidas nas fases anteriores.

#### **3.3.1 Gerar ideias**

No processo de geração de ideias, o objetivo foi criar e explorar soluções para o desenvolvimento do protótipo do aplicativo de apoio à gestão de carreira. Esta etapa foi importante para transformar a compreensão do problema e as necessidades identificadas nas fases anteriores em conceitos viáveis e diferenciados.

A partir dos pontos fortes das ferramentas analisadas, foram identificadas funcionalidades que se mostraram viáveis para a solução proposta, apresentadas no

capítulo a seguir de definição das funcionalidades. Os atores envolvidos no protótipo do aplicativo foram definidos dentro da modelagem de casos de uso, permitindo uma melhor compreensão das interações e necessidades de cada um. Essa definição ajudou a orientar as funcionalidades que serão incorporadas, garantindo que o aplicativo não apenas atenda às expectativas dos profissionais, mas também aproveite as melhores práticas já estabelecidas no mercado.

Um dos aspectos importantes da proposta do aplicativo foi a avaliação contínua do perfil do usuário, permitindo que ele monitore seu progresso ao longo do tempo. Com a realização de avaliações periódicas, o usuário poderá comparar seu desempenho e evolução, garantindo que o aplicativo ofereça um feedback constante sobre as competências desenvolvidas e áreas que ainda precisam de atenção.

Outros aspectos e ideias, foi de o aplicativo conter uma seção de perguntas frequentes (FAQ), com respostas para dúvidas comuns relacionadas à carreira e ao uso da ferramenta. Para aumentar a interação, também foi idealizado um espaço de troca de ideias, onde os usuários poderão compartilhar dicas e reflexões de forma controlada, evitando a transformação do ambiente em uma rede social, mas proporcionando um canal útil de aprendizado coletivo.

Outras ideias como uma biblioteca de recursos para incluir links para cursos, artigos, vídeos e outras fontes externas que complementam o aprendizado e ajudam os usuários a desenvolver as habilidades identificadas no relatório. Esta funcionalidade visa enriquecer a experiência do usuário, oferecendo acesso a materiais relevantes e de qualidade.

Com base nas análises, o protótipo do aplicativo se propõe a oferecer uma experiência personalizada e integrada, alinhada às tendências atuais de desenvolvimento de carreira. Algumas funcionalidades ficarão como ideias futuras para implementação no protótipo.

### **3.3.2 Definição das funcionalidades**

Para definir as funcionalidades do protótipo do aplicativo de gestão de carreira, foi fundamental compreender o papel da IA e como ela auxilia na análise e aprimoramento das interações com o profissional. A implementação de tecnologias mais avançadas, como grandes modelos de linguagem (LLMs) e processamento de linguagem natural (PLN), permite ao aplicativo realizar análises de tendências e

melhorar continuamente suas recomendações. Assim, a IA é constantemente atualizada com as respostas dos profissionais, o que ajusta as sugestões oferecidas conforme as necessidades de desenvolvimento identificadas.

Além disso, o uso dos princípios do *Life Design* foi importante na construção dos *prompts* que orientam a IA visando não apenas recomendações sobre habilidades e competências, mas também promovendo um foco em equilíbrio e qualidade de vida. Dessa forma, o aplicativo transcende o apoio técnico, encorajando uma abordagem holística para o crescimento profissional e bem-estar pessoal.

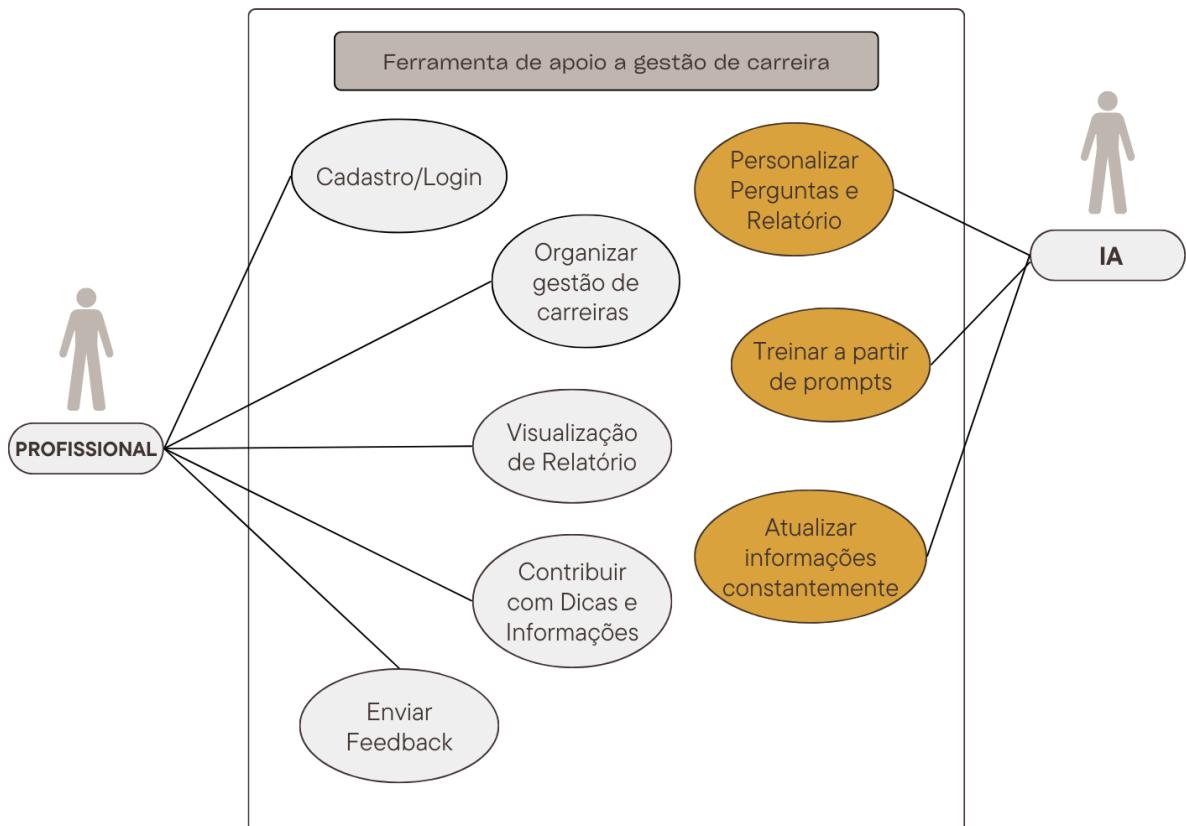
Para alcançar esses objetivos, o Google AI Studio foi utilizado para criar e treinar os modelos de IA. Segundo Devlin (2019), LLMs treinados com amplos conjuntos de dados são capazes de interpretar e gerar linguagem de forma semelhante à humana, analisando entradas, identificando padrões e gerando respostas contextuais. O Google AI Studio possibilita uma interação mais dinâmica e intuitiva, criando uma experiência aprimorada para os profissionais na trajetória de carreira.

A criação e o uso de *prompts* foram fundamentais para personalizar essas interações. *Prompts*, ou perguntas orientadoras, direcionam a IA a responder de forma específica, levando em conta o que o profissional busca. Por exemplo, ao perguntar “Você se considera mais um executor de tarefas dentro de um projeto ou alguém que define estratégias e acompanha o andamento geral?”, o *prompt* orienta a IA a gerar uma resposta focada e relevante. Essa interação orientada pelos *prompts* ajuda a IA a refinar suas recomendações ao longo do tempo, com base nas experiências e respostas acumuladas.

Com essa estrutura de IA bem definida, iniciou-se o processo de modelagem dos casos de uso, visando mapear as interações entre os profissionais e as funcionalidades do aplicativo. A modelagem de casos de uso, uma técnica da *Unified Modeling Language* (UML), permitiu visualizar essas interações, validar os requisitos funcionais e identificar ajustes necessários. Para o aplicativo, foram definidos dois tipos de usuários: o Profissional, que utiliza o aplicativo para orientação e planejamento de carreira, envio de feedback e contribuição e a IA em si, que atua como um ator no sistema, gerando respostas e recomendações que impactam diretamente a experiência do profissional.

A Figura 16 ilustra a modelagem dos casos de uso, destacando as interações entre o profissional e a IA e evidenciando o impacto do *Design* de interação na jornada do usuário. A IA, representada como um ator ativo no sistema, reflete a importância de uma interação inteligente e centrada no usuário, que não só responde às necessidades profissionais, mas também promove uma experiência personalizada e eficiente.

Figura 16 - Modelagem caso de uso dos requisitos do aplicativo



Fonte: Elaborado pela autora

A modelagem de casos de uso representa uma sequência de ações executadas pelo sistema, geralmente em resposta a uma solicitação do usuário. Estas ações são representadas como elipses dentro do cenário e definidas no aplicativo da seguinte forma:

- **Cadastro/Login:** O sistema deve permitir que profissionais acessem a plataforma por meio de um cadastro ou *login*, onde o cadastro pode ser feito informando email e senha ou via rede social, e o *login* a partir dessas credenciais preenchidas ou direto via rede social. Esse processo garante a autenticação e o acesso às funcionalidades

disponíveis e principalmente para receber o relatório final via email direto, além da visualização na plataforma.

- Organizar sua gestão de carreiras: Nesse caso de uso, o sistema apresenta perguntas ao Profissional para avaliar suas habilidades e conhecimentos. Este processo é fundamental para a IA realizar recomendações personalizadas das perguntas voltadas a carreira em gestão de projetos e gerar o relatório final. As respostas ajudam a IA a refinar seu entendimento sobre o estágio de desenvolvimento do profissional, suas necessidades e potenciais áreas de melhoria.
- Visualização de Relatório: O sistema deve permitir que os Profissionais após o processo de orientação na gestão de carreiras, visualizem relatórios personalizados sobre suas habilidades, progresso e recomendações. A visualização do relatório e a possibilidade do Profissional após *login* de encaminhar esse relatório via email, garante que conforme ele volte a utilizar a ferramenta, verifique seu progresso quanto a carreira.
- Contribuir com Dicas e Informações: O Profissional pode também contribuir respondendo ao questionário, este questionário é o mesmo fornecido inicialmente na pesquisa para definição dos quadrantes, garantindo assim, que os dados voltados para os quadrantes permaneçam atualizados e que a IA continue a receber novos dados e se adequar a eles.
- Enviar Feedback: O sistema deve permitir que o Profissional envie feedback sobre o aplicativo e suas funcionalidades e sobre o questionário. Esse retorno é importante para a melhoria do aplicativo, permitindo adaptações que atendam melhor às necessidades dos profissionais.
- Personalização de Perguntas e Relatório: O sistema utiliza análise de tendências para ajustar e personalizar as recomendações e relatórios com base nas interações dos Profissionais. Essa funcionalidade assegura que as informações oferecidas sejam sempre atualizadas, refletindo as mudanças nas necessidades dos profissionais.

- Treinar a partir de *Prompts*: Os *prompts* servirão como base para que a IA formule perguntas adaptativas e orientadas ao estágio de desenvolvimento do profissional. A partir desses *prompts*, a IA refina sua capacidade de analisar as respostas e fornecer feedback personalizado para o desenvolvimento da carreira, garantindo uma orientação mais alinhada às competências do Profissional.
- Atualizar Informações constantemente: A IA seguindo os *prompts*, deve ser capaz de revisar e ajustar continuamente as recomendações e os relatórios com base nos novos dados e feedbacks enviados pelos profissionais. Essa atualização constante permite que a IA acompanhe as mudanças nas competências e nas necessidades do mercado, assegurando que o sistema ofereça informações atuais e relevantes para o desenvolvimento contínuo dos Profissionais na gestão de projetos.

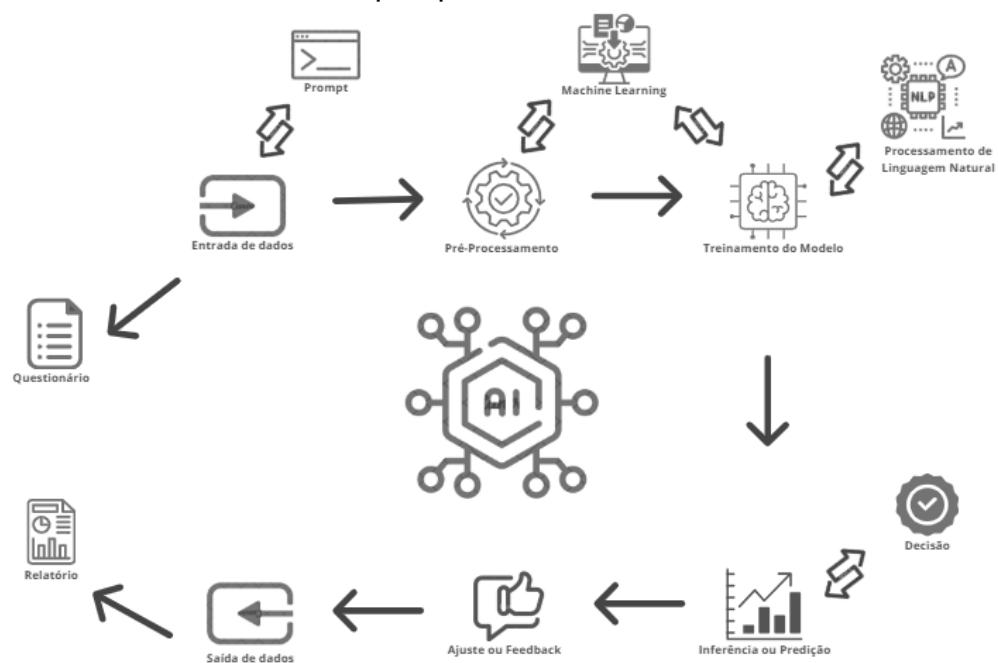
Nesse contexto, o processo de Inteligência Artificial (IA) aplicado nesta pesquisa pode ser representado de forma cíclica, conforme Figura 17, integrando etapas importantes que garantem uma abordagem completa. Primeiramente, os dados são coletados por meio do questionário elaborado na fase de Descobrir, na qual no mesmo em que o profissional escolher a opção de contribuir no aplicativo, ele será direcionado ao Google Formulário para responder esse questionário, na qual a IA irá realizar a atualização constante dessas informações para os quadrantes desenvolvidos, iniciante, junior, pleno e sênior. Outro ponto é que no processo de entrada, o profissional também pode seguir com a orientação de carreira, onde neste momento a IA irá coletar as informações e realizará o processo executado pelo *prompt* criado, esse *prompt* nada mais é do que um guia, ou ele executa algumas tarefas informadas a ele, ou seja, dessa forma nossa IA já tem algumas informações como, seguir com as perguntas na linha de gestão de projetos, realizar o relatório com base no Life *Design* para alinhar também com o processo de dicas de qualidade de vida e também manter uma quantidade ajustada de perguntas, para que não deixe o processo maçante e que seja mais direto ao propósito do aplicativo.

Em seguida, esses dados passam por pré-processamento para tratamento e organização. Com o uso de *machine learning* e NLP, os dados são analisados para

identificar padrões e compreender o conteúdo textual das respostas. No treinamento do modelo, também são criadas e ajustadas as perguntas para os profissionais, nessa parte também a IA realiza a adaptação junto aos dados que está recebendo, após são feitas inferências e predições que resultam em decisões informadas. O ciclo se completa com o ajuste ou feedback da IA quando comprehende algum erro ou dado incorreto, antes mesmo de passar para a saída de dados e a geração de um relatório, oferecendo recomendações claras e acionáveis para o desenvolvimento profissional.

Esse fluxo contínuo de coleta, processamento e análise de dados possibilita uma compreensão dinâmica das preferências dos usuários, contribuindo diretamente para a identificação de tendências emergentes no mercado. A combinação de NLP e análise de tendências permite acompanhar a evolução das demandas profissionais, ajustando estratégias de desenvolvimento de carreira para se alinhar às necessidades específicas e em constante mudança. Na perspectiva das carreiras, a análise de tendências oferece informações sobre o futuro do trabalho, ajudando a identificar habilidades em ascensão e possíveis mudanças no mercado causadas pela automação e avanços tecnológicos. Isso possibilita aos profissionais planejarem seu desenvolvimento com informações mais precisas, adquirindo competências relevantes e alinhadas às últimas tendências do mercado.

Figura 17 - Fluxo de processo da inteligência artificial integrado às etapas da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora com base em Russell e Norvig (2013)

### 3.3.3 Protótipo

Para o processo de prototipação das telas, foram utilizados o Figma e o Canvas, ferramentas que permitiram criar e validar telas e interações, pois são conhecidos por suas funcionalidades avançadas para construção de interfaces, possuir bibliotecas para elementos gráficos e terem recursos visuais para serem integrados.

Durante o desenvolvimento do protótipo TALENTAI, os princípios de Design de interação e as heurísticas de Nielsen foram aplicados de forma prática em cada tela do aplicativo para garantir uma experiência intuitiva e eficiente para os usuários.

Além da modelagem dos casos de uso, o *Design* de Interação é importante para definir as funcionalidades e criar uma experiência fluida e intuitiva para o usuário. Segundo Rogers (2011), o *Design* de interação deve ser centrado no usuário, o que significa que a interface deve ser projetada para atender às necessidades, desejos e limitações dos profissionais, além de fornecer suporte às atividades cotidianas das pessoas, seja do pessoal ou profissional. Isso envolve a criação de elementos como botões, menus, fluxos de navegação e a definição do comportamento de resposta do sistema aos comandos dos usuários.

Os princípios de Design desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de interfaces e produtos, sendo aplicados como heurísticas para orientar soluções de problemas específicos. A heurística enfatiza a interpretação desses princípios no contexto do Design, usando experiências anteriores para orientar aspectos como a criação de feedback eficaz e a consistência do sistema. Em complemento, os princípios de usabilidade oferecem diretrizes práticas e prescritivas para avaliação e aprimoramento de protótipos e sistemas existentes, formando a base para avaliações heurísticas, conforme explorado por Nielsen (2001).

Entre os dez princípios de usabilidade de Nielsen, destacam-se: Visibilidade do status do sistema, que mantém os usuários informados com feedback oportuno; Compatibilidade do sistema com o mundo real, priorizando linguagem familiar ao usuário; Controle do usuário e liberdade, permitindo saídas rápidas de estados

indesejados; e Consistência e padrões, que evitam ambiguidades na interface. Outros princípios relevantes incluem a Prevenção de erros, a Recuperação de erros com mensagens claras, a Reconhecimento em vez de memorização, a Flexibilidade e eficiência de uso, o Design minimalista e a disponibilização de Ajuda e documentação acessíveis e claras.

Esses princípios, tanto de Design quanto de usabilidade, asseguram que o desenvolvimento de produtos atenda às necessidades dos usuários de maneira eficiente e intuitiva. Ao aplicar essas heurísticas, é possível criar interfaces mais consistentes, previsíveis e alinhadas com as expectativas dos usuários, facilitando a experiência e evitando frustrações decorrentes de inconsistências ou falta de feedback adequado.

As Figuras a seguir apresentam as telas desenvolvidas para o aplicativo, as ilustrações<sup>9</sup> utilizadas no protótipo são de uso livre.

O desenvolvimento do protótipo seguiu os princípios de usabilidade ao aplicar diretrizes importantes como:

- Visibilidade – A interface foi projetada para que os usuários percebam claramente as opções disponíveis e as funcionalidades da IA facilitando a navegação. Na tela inicial (Figura 18), o status do sistema é visível através de botões de login/cadastro e de um botão “Começar a Responder”. Durante a etapa de perguntas (Figura 21), uma barra de progresso indica o avanço na tarefa, reduzindo a ansiedade dos usuários quanto à duração do processo. As instruções e perguntas utilizam linguagem simples e direta, compatível com a terminologia comum em gestão de carreiras. Por exemplo, o botão de início usa o termo “Começar a Responder” para ser facilmente compreendido
- Feedback – De acordo com Norman (2013), o feedback contínuo é fundamental para que os usuários saibam se suas ações foram bem-sucedidas e como a IA está processando suas solicitações, dessa forma, executando de forma rápida após interação com o usuário pelas perguntas. Em cada interação, o sistema fornece respostas visuais imediatas. Ao concluir uma etapa, mensagens de confirmação

---

<sup>9</sup> Undraw - <https://undraw.co/illustrations>

garantem que os profissionais saibam que suas ações foram bem-sucedidas. Por exemplo, após responder às perguntas, uma mensagem informa que o relatório final está sendo gerado.

- Consistência – Elementos visuais e interativos seguem um padrão uniforme, garantindo que os usuários não precisem reaprender como utilizar diferentes partes do aplicativo. Os botões possuem a mesma cor e estilo, e a navegação é consistente.
- Prevenção de erros – A interface foi desenhada para minimizar possíveis erros através de *prompt* claro e objetivo, orientando o usuário de forma intuitiva, sem que seja perceptível esse processo que a IA executa via *prompt*. Opções não aplicáveis são desativadas e sombreadas nos menus para evitar erros (Figura 20). Instruções claras orientam os usuários em cada etapa, especialmente para quem tem pouca familiaridade com tecnologia.
- Eficiência de uso – O *Design* foi otimizado para permitir que os profissionais realizem as tarefas de forma rápida e eficaz, principalmente para aqueles que não possuem familiaridade com a tecnologia.
- Flexibilidade – O aplicativo se adapta tanto a profissionais iniciantes quanto a profissionais avançados, personalizando a jornada conforme o nível de experiência e as necessidades individuais.
- Design minimalista - As telas foram projetadas com elementos visuais limpos e organizados, evitando informações desnecessárias. Isso é evidente na tela de cadastro (Figura 22), que apresenta apenas os campos importantes.
- Ajuda e documentação - A tela “Como Funciona” (Figura 19) fornece um guia passo a passo sobre o uso do aplicativo, facilitando o entendimento das funcionalidades mesmo para usuários menos experientes.

Durante o desenvolvimento do protótipo, os princípios de *Design* de interação guiaram a transparência da interação com a IA. O usuário mesmo sem compreender detalhes técnicos complexos é guiado pela IA durante todo o processo, principalmente voltado a orientação em carreira.

Além disso, a integração da IA ao *Design de interação* segue a diretriz de feedback contínuo. Conforme os dados são coletados durante o uso, a IA ajusta automaticamente suas recomendações para estar sempre alinhada às necessidades dos usuários. Isso não apenas aprimora a experiência, mas também contribui para a personalização eficaz das sugestões, permitindo que o profissional avance no desenvolvimento de sua carreira com informações relevantes e atualizadas.

A Figura 18, apresenta a tela inicial, com um título, o nome do aplicativo TALENTAI, menu onde será possível realizar o *login/cadastro*, enviar feedback, realizar contato e o botão de começar a responder.

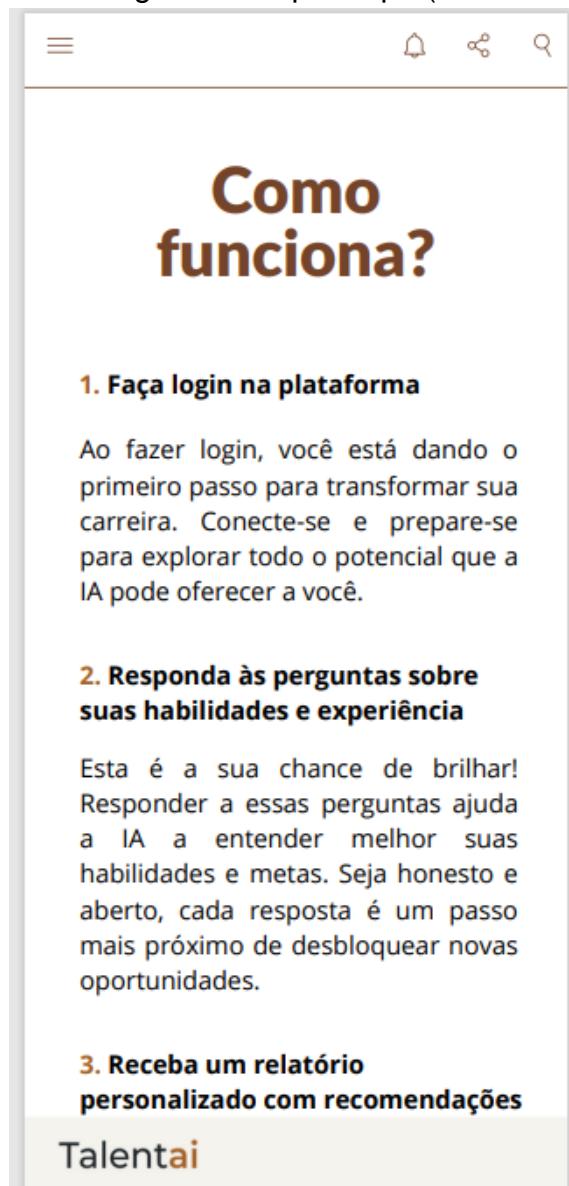
Figura 18 - Página inicial protótipo



Fonte: Elaborado pela autora

Na Figura 19, foi elaborado uma página voltada as dúvidas sobre o funcionamento do aplicativo. Embora o aplicativo tenha sido desenvolvido com uma interface intuitiva, o objetivo deste processo foi esclarecer etapas que possam gerar dúvidas, especialmente para profissionais com pouca familiaridade com o uso de computadores, assegurando que o propósito da ferramenta seja facilmente compreendido, promovendo uma experiência mais satisfatória.

Figura 19 - Página inicial protótipo (Como funciona)



Fonte: Elaborado pela autora

Na Figura 20 foi elaborado a tela de instrução para seguir com o processo de responder as perguntas e gerar o relatório final e a opção da contribuição com o questionário.

Figura 20 - Página para iniciar



Fonte: Elaborado pela autora

A Figura 21 é um exemplo de pergunta a ser realizada, no *prompt* foi mantido uma quantidade de 10 perguntas no máximo para o processo, pois mais do que isso acaba por deixar o profissional frustrado quanto ao processo e demora para gerar

resultado. Também foi mantido a barra de progresso durante todo o percurso de perguntas para que o profissional não fique ansioso sobre o progresso.

Figura 21 - Pergunta exemplo

The screenshot shows a mobile application interface for a survey. At the top, there are three icons: a menu icon (three horizontal lines), a notification bell, and a search function. Below this, a progress bar indicates '4/10'. The main question is: 'Você se considera mais à vontade trabalhando em projetos com'. Below the question are four options, each in a rounded rectangular button:

- Pequena complexidade e prazos curtos?
- Média complexidade e prazos intermediários?
- Alta complexidade e prazos longos?
- Não tenho experiência em gestão de projetos

At the bottom of the screen, there are navigation buttons: 'Anterior' with a left arrow and 'Próximo' with a right arrow. The word 'Talentai' is visible at the very bottom.

Fonte: Elaborado pela autora

Também foi elaborada a tela de cadastro, conforme Figura 22 abaixo.

Figura 22 - Cadastro



Fonte: Elaborado pela autora

Esses princípios de usabilidade garantiram que o TALENTAI oferecesse uma experiência intuitiva, eficiente e livre de erros, atendendo às necessidades de diversos perfis de profissionais na gestão de suas carreiras. O Design de interação foi focado em proporcionar clareza, feedback contínuo e uma navegação consistente, promovendo uma experiência satisfatória e produtiva.

### 3.4 Entregar

Nesta etapa, o foco foi materializar as soluções desenvolvidas em protótipos tangíveis e práticos. A fase de entrega é fundamental, pois permitiu transformar conceitos e ideias em representações visuais e que puderam ser avaliadas em um contexto real.

Além disso, a interação com potenciais usuários que representam os diversos perfis de usuários do aplicativo possibilitou a análise da validação do *prompt*

executado. Essa análise foi importante para garantir que o aplicativo atenda às necessidades identificadas nas etapas anteriores do processo. Com os relatórios finais elaborados a partir dessas análises, foi possível consolidar as descobertas e orientações para o aprimoramento do aplicativo, assegurando que não apenas seja viável, mas também impacte positivamente o desenvolvimento de carreiras de seus profissionais.

### **3.4.1 Simulação de avaliação do protótipo**

Para a realização dos testes no protótipo do aplicativo foi feito o uso de potenciais usuários, para simular diferentes perfis que podem interagir com a plataforma. Os potenciais usuários foram desenvolvidos para representar diferentes estágios de carreira na gestão de projetos, como iniciante, júnior, pleno e sênior.

Esses potenciais usuários foram utilizados como uma estratégia para simular perfis de profissionais que possivelmente interagirão com a plataforma de gestão de carreira em gestão de projetos. Esses perfis adotados em projetos e desenvolvimento de aplicativos, representam diferentes segmentos de público-alvo. O uso desses usuários, permitiu testar a eficiência das funcionalidades, especialmente nas fases iniciais de desenvolvimento, este contexto se justificou por dois fatores principais:

1. Devido às restrições de tempo para o desenvolvimento e um lançamento oficial do aplicativo, não seria viável realizar testes extensivos com usuários reais. A criação de potenciais usuários possibilitou a antecipação de ajustes na ferramenta principalmente voltado ao *prompt*, sem a necessidade imediata de feedback de usuários reais.
2. Os potenciais usuários foram elaborados para representar profissionais em diferentes estágios da carreira na área de gestão de projetos, como iniciante, júnior, pleno e sênior. Cada potencial usuário foi definido com características específicas, como nível de experiência, formação e objetivos profissionais. Isso possibilitou testar a capacidade da inteligência artificial do aplicativo de identificar e classificar corretamente os profissionais nos quadrantes definidos.

O uso dos potenciais usuários permitiu a realização de ajustes no protótipo do aplicativo durante o processo de desenvolvimento. Futuramente, será possível

conduzir testes com usuários reais para coletar feedback mais detalhados e realizar melhorias, baseadas em interações reais.

Desta forma foram definidos quatro potenciais usuários, cada uma representando um dos quadrantes (iniciante, júnior, pleno e sênior) e os resultados esperados de acordo com o modelo de *Life Design*.

1. Maria, a iniciante. Maria tem 23 anos e está no início de sua trajetória profissional na área de gestão de projetos. Recentemente formada em Administração, ela busca oportunidades para adquirir experiência prática e desenvolver suas habilidades. Maria foi classificada no quadrante de Iniciante, conforme Figura 23, pois ainda não possui experiência significativa em projetos, mas demonstra grande motivação para aprender e crescer na área. Seu objetivo é entender os fundamentos da gestão de projetos e construir uma base sólida para sua carreira.

Figura 23 - Relatório ao finalizar - Iniciante

≡ ⚡ ⚡ 🔎

---



O seu quadrante atual é

# Iniciante

Interesse na área Vontade de aprender

### Pontos Fortes

✓ Você demonstra entusiasmo e interesse genuíno por gestão de projetos. Essa paixão te impulsionará para se aprimorar e buscar novas oportunidades

✓ Sua disposição em aprender novas ferramentas e metodologias é fundamental para o sucesso na área. Essa mentalidade aberta te permitirá se adaptar às constantes mudanças do mercado

Talentai



## Pontos a Desenvolver

- Comece a organizar sua rotina, utilizando ferramentas como agendas, aplicativos de produtividade e técnicas de organização pessoal como o método GTD (Getting Things Done)
- Explore ferramentas online como Trello, Asana, Monday.com e ferramentas de gestão de tempo como o Pomodoro. Estude as metodologias Scrum e Kanban
- Participe de cursos online ou presenciais sobre comunicação eficaz e trabalho em equipe. Pratique a comunicação assertiva, aprenda técnicas de feedback e como lidar com conflitos
- Faça cursos online, leia livros e artigos sobre gestão de projetos. Comece com os conceitos básicos de planejamento, execução, monitoramento e controle de projetos



## E agora? Qual o próximo passo?

### Cursos Online

Existem diversas plataformas online como Udemy, Coursera, Alura, Khan Academy, etc. com cursos introdutórios sobre gestão de projetos, ferramentas e metodologias

### Networking e Mentoría

Participe de grupos de discussão, eventos e comunidades online de gestão de projetos

### Participação em projetos

Busque oportunidades de participar de projetos voluntários ou em sua própria empresa, mesmo que em funções menores

The screenshot shows a mobile application interface with a navigation bar at the top featuring three horizontal lines, a bell icon, a share icon, and a search icon. Below the navigation bar is a section titled "Cursos e Livros" (Courses and Books) in brown text. This section displays six items arranged in two rows of three. Each item includes an icon, the platform or author name, and a brief description.

Icon	Platform/Author	Description
	Udemy	Plataforma online de cursos
	Coursera	Plataforma online de cursos
	Edx	Plataforma online de cursos
	Guia do Corpo de Conhecimento em Gerenciamento de Projetos PMBOK	
	Gestão de Projetos para Leigos Stanley E. Portny	
	Gestão de Projetos: Uma Abordagem Integrada Harold Kerzner	

## Dicas para a Qualidade de Vida



Lembre-se: o mercado de gestão de projetos está em constante crescimento. As habilidades que você está desenvolvendo são essenciais para o sucesso na carreira. Continue se dedicando ao aprendizado e a buscar novas oportunidades para se tornar um gestor de projetos de alto nível!

[Finalizar questionário](#)

**Talentai**

Fonte: Elaborado pela autora

2. Luana, a Júnior. Luana tem 28 anos e atua como analista de projetos em uma pequena empresa. Com três anos de experiência, ela já participou de diversas iniciativas, mas ainda enfrenta desafios na liderança de equipes. Luana foi classificada no quadrante de Júnior, conforme Figura 24, pois possui uma compreensão básica das práticas de gestão de projetos, mas busca desenvolver competências em gestão de equipes e aprimorar sua capacidade de comunicação. Seu objetivo é se tornar uma líder de projetos mais eficaz e assumir responsabilidades maiores em sua carreira.

Figura 24 - Relatório ao finalizar – Junior

≡ ⚡ 🔍

---



O seu quadrante atual é

# Júnior

Conhecimento prático da área Resolução de problemas

### Pontos Fortes

- ✓ Você já liderou projetos completos, demonstrando experiência prática
- ✓ Você está em fase de aprendizado das ferramentas de gestão de projetos, o que mostra iniciativa em se desenvolver

### Pontos a Desenvolver

- ✓ Dominar ferramentas e metodologias de gestão de projetos
- ✓ Dominar ferramentas como Gantt, Scrum, Kanban e outras é fundamental para organizar e gerenciar projetos de forma eficiente

Talentai



✓ Utilizar indicadores de performance (KPIs): Definir e acompanhar KPIs é crucial para avaliar o desempenho do projeto, tomar decisões estratégicas e garantir o sucesso da entrega

✓ Fortalecer habilidades de lidar com stakeholders: Desenvolver habilidades de comunicação, gestão de expectativas e resolução de conflitos é essencial para gerenciar diferentes stakeholders e garantir o sucesso do projeto.

✓ Gerenciar orçamentos e recursos financeiros: Adquirir experiência em gerenciar orçamentos, controlar custos e otimizar recursos financeiros é um passo importante para se tornar um gestor de projetos completo.

## E agora? Qual o próximo passo?

### Cursos e Certificações

Faça cursos online ou presenciais de gestão de projetos, com foco em metodologias como Scrum, Kanban e Agile. Buscar certificações como PMP (Project Management Professional) ou

Talentai



PRINCE2 pode agregar valor ao seu currículo

### Prática e Experiência

Busque oportunidades para liderar projetos mais complexos, assumindo responsabilidades por orçamentos e recursos financeiros.

### Networking e Mentoria

Participe de eventos e comunidades de gestão de projetos para networking e aprendizado com outros profissionais. Buscar mentoria com um gestor de projetos experiente pode te ajudar a desenvolver suas habilidades e construir uma carreira sólida.

### Cursos e Livros



Udemy

Plataforma online de cursos



Coursera

Plataforma online de cursos



Edx

Plataforma online de cursos



Guia do Corpo de Conhecimento em Gerenciamento de Projetos  
PMBOK



Gestão de Projetos para Leigos  
Stanley E. Portny



Scrum: The Art of Doing Twice the Work in Half the Time  
Jeff Sutherland

Talentai



## Dicas para a Qualidade de Vida



Gerencie seu tempo



Priorize seu bem-estar



Crie um plano de vida



Defina um horário de trabalho

Lembre-se: o mercado de gestão de projetos está em constante crescimento. As habilidades que você está desenvolvendo são essenciais para o sucesso na carreira. Continue se dedicando ao aprendizado e a buscar novas oportunidades para se tornar um gestor de projetos de alto nível!

[Finalizar questionário](#)

Talentai

Fonte: Elaborado pela autora

3. Fernanda, a Plena. Fernanda tem 35 anos e é coordenadora de projetos em uma empresa de médio porte. Com mais de sete anos de experiência, ela possui uma boa compreensão das metodologias de gestão de projetos e já liderou equipes em projetos complexos. Fernanda foi classificada no quadrante de Pleno, conforme Figura 25, pois, apesar de ter experiência, ainda busca aperfeiçoar suas habilidades em gestão estratégica e desenvolver um conhecimento mais profundo sobre inovação em projetos. Seu objetivo é avançar para uma posição de liderança sênior e contribuir para a formulação de estratégias dentro da organização.

Figura 25 - Relatório ao finalizar - Pleno

≡      🔍      ⌂      🔎

---



O seu quadrante atual é  
**Pleno**

Experiência em liderança de projetos   Domínio de ferramentas e metodologias

**Pontos Fortes**

- ✓ Proatividade e busca por conhecimento: Você acompanha as tendências e inovações em gestão de projetos, demonstrando interesse em se manter atualizado e aplicar novas tecnologias e metodologias. Essa atitude te impulsionará para se tornar um gestor de projetos de alto nível
- ✓ Habilidade em identificar e analisar riscos: Você reconhece a importância da gestão de riscos e demonstra capacidade de analisar e mitigar os riscos em projetos. Essa habilidade é crucial para o sucesso de qualquer projeto



## Pontos a Desenvolver

Aprofundar o conhecimento em

- ✓ metodologias ágeis: Estude metodologias ágeis como Scrum e Kanban de forma mais aprofundada, com foco em práticas e ferramentas

Aprimorar habilidades de liderança:

- ✓ Participe de workshops e treinamentos sobre liderança eficaz, comunicação assertiva, gestão de conflitos e delegação de tarefas

Desenvolver a expertise em análise e

- ✓ gestão de riscos: Busque cursos e treinamentos sobre análise de riscos e elaboração de planos de mitigação e contingência

Aprimorar a gestão de orçamentos e

- ✓ recursos: Assuma responsabilidades maiores na gestão de recursos e orçamento em projetos. Busque cursos específicos sobre orçamento e controle financeiro

## E agora? Qual o próximo passo?

### Certificações

Busque certificações em gestão de projetos como PMP (Project

Talentai



Management Professional), PRINCE2 ou Agile Certified Practitioner

### Pós-graduação

Considere uma pós-graduação em Gestão de Projetos ou áreas específicas como Gestão de Projetos Ágeis, Gerenciamento de Riscos, etc

### Mentoria

Procure um mentor experiente em gestão de projetos para te auxiliar em seu desenvolvimento profissional e te ajudar a alcançar seus objetivos

### Cursos e Livros



Plataforma online de cursos



Plataforma online de cursos



Plataforma online de cursos



Guia do Corpo de Conhecimento em Gerenciamento de Projetos PMBOK



Gestão de Projetos para Leigos Stanley E. Portny



Gestão de Projetos: Uma Abordagem Integrada Harold Kerzner

### Dicas para a Qualidade de Vida

Talentai



Tempo para você



Delegação



Comunidade



Novas tecnologias

Lembre-se: o mercado de gestão de projetos está em constante crescimento. As habilidades que você está desenvolvendo são essenciais para o sucesso na carreira. Continue se dedicando ao aprendizado e a buscar novas oportunidades para se tornar um gestor de projetos de alto nível!

[Finalizar questionário](#)

**Talentai**

Fonte: Elaborado pela autora

4. Ana, a Sênior. Ana tem 45 anos e é diretora de projetos em uma grande corporação. Com mais de 15 anos de experiência na área, ela já gerenciou diversos projetos de grande escala e possui um histórico comprovado de sucesso. Ana foi classificada no quadrante de Sênior, conforme Figura 26, devido à sua vasta experiência e ao conhecimento avançado em gestão de projetos. Ela está constantemente em busca de atualização nas tendências do setor e deseja mentorar profissionais mais jovens, além de participar de iniciativas de transformação digital dentro da empresa. Seu objetivo é se manter à frente das inovações na gestão de projetos e influenciar a cultura organizacional.

Figura 26 - Relatório ao finalizar - Sênior

The screenshot shows a digital report interface. At the top, there are three horizontal lines, a bell icon, a share icon, and a search icon. Below this is a small thumbnail image of two people. The main text reads: "O seu quadrante atual é" followed by "Sênior" with a star icon. Below this, there are two colored boxes: a blue one labeled "Experiência e liderança estratégica" and an orange one labeled "Adeptabilidade e domínio de metodologias". Underneath, a section titled "Pontos Fortes" lists two items, each preceded by a checkmark icon:

- Proatividade e busca por conhecimento: Você acompanha as tendências e inovações em gestão de projetos, demonstrando interesse em se manter atualizado e aplicar novas tecnologias e metodologias. Essa atitude te impulsionará para se tornar um gestor de projetos de alto nível
- Habilidade em identificar e analisar riscos: Você reconhece a importância da gestão de riscos e demonstra capacidade de analisar e mitigar os riscos em projetos. Essa habilidade é crucial para o sucesso de qualquer projeto



## Pontos a Desenvolver

Ampliar sua rede de contatos:

- ✓ Participe de eventos, grupos de discussão e comunidades online de gestão de projetos para ampliar sua rede de contatos e fortalecer sua influência no mercado
- ✓ Aprofunde seu conhecimento em áreas de gestão de projetos como gestão de riscos, gestão de mudanças, agilidade, ou áreas específicas como gestão de projetos em tecnologia, saúde, etc
- ✓ Aprimore suas habilidades de comunicação para apresentar seus projetos e ideias de forma clara, persuasiva e eficaz
- ✓ Compartilhe seu conhecimento e experiência através de artigos, palestras, workshops ou mentoria de outros profissionais

## E agora? Qual o próximo passo?

### Certificações

Busque certificações de alto nível em gestão de projetos, como PMI-ACP (Agile

Talentai



Certified Practitioner) ou PgMP (Program Management Professional)

### **Pós-graduação lato sensu ou MBA**

Considere uma pós-graduação em áreas específicas de gestão de projetos, como gestão de projetos ágeis, gerenciamento de riscos, ou um MBA em Gestão de Projetos

### **Consultoria ou liderança de equipes**

Busque oportunidades de consultoria em gestão de projetos ou assumir cargos de liderança em equipes de alta performance

### **Cursos e Livros**



Udemy

Plataforma online de cursos



Coursera

Plataforma online de cursos



Edx

Plataforma online de cursos



Guia do Corpo de Conhecimento em Gerenciamento de Projetos PMBOK



Gestão de Projetos para Leigos  
Stanley E. Portny



Gestão de Projetos: Uma Abordagem Integrada  
Harold Kerzner

### **Dicas para a Qualidade de Vida**

**Talentai**

O protótipo apresenta uma interface com ícones amarelos e textos em português. No topo, há uma barra com ícones para menu, notificações, compartilhamento e busca. Abaixo, quatro ícones representam conceitos: um relógio para 'Tempo para você', duas pessoas com uma seta entre elas para 'Delegação', uma comunidade de pessoas para 'Comunidade' e um sinal Wi-Fi para 'Novas tecnologias'. Um texto motivacional em português destaca a importância das habilidades para o sucesso na carreira. Um botão amarelo no fundo escuro incentiva a conclusão do questionário.

Tempo para você

Delegação

Comunidade

Novas tecnologias

Lembre-se: o mercado de gestão de projetos está em constante crescimento. As habilidades que você está desenvolvendo são essenciais para o sucesso na carreira. Continue se dedicando ao aprendizado e a buscar novas oportunidades para se tornar um gestor de projetos de alto nível!

Finalizar questionário

Talentai

Fonte: Elaborado pela autora

Na fase de entregar, o desenvolvimento do protótipo do aplicativo de apoio à gestão de carreira culmina em uma solução prática e alinhada às necessidades

identificadas nas etapas anteriores. O aplicativo, com suas funcionalidades personalizadas, como a avaliação contínua de perfis e o aconselhamento profissional, pode ser de fato desenvolvido para testes oficiais com usuário. As funcionalidades definidas e testadas ao longo do processo garantem que o aplicativo atenda de forma eficaz às expectativas dos profissionais, permitindo-lhes monitorar e planejar seu crescimento ao longo de suas trajetórias de carreira.

### **3.5 Integração dos conceitos**

O modelo Duplo Diamante proporcionou uma estrutura sólida e iterativa para o desenvolvimento desta pesquisa, dividida em quatro fases fundamentais: Descobrir, Definir, Desenvolver e Entregar. Durante a fase Descobrir, foram realizadas a revisão de literatura, a aplicação do questionário e a análise de mercado, o que permitiu compreender profundamente os desafios enfrentados pelos profissionais iniciantes em gestão de projetos e identificar lacunas existentes em soluções atuais de desenvolvimento de carreira.

Na fase Definir, os dados coletados foram organizados e analisados, revelando padrões de competências e necessidades específicas do público-alvo. Isso possibilitou uma compreensão clara dos elementos importantes para o planejamento de carreira e forneceu subsídios para a criação de funcionalidades alinhadas às demandas dos usuários.

A fase Desenvolver concentrou-se na geração de ideias e na definição das funcionalidades do protótipo do aplicativo TALENTAI, integrando princípios de *Life Design* e tecnologias de Inteligência Artificial. A utilização de ferramentas como Google AI Studio e a modelagem de casos de uso ajudou a estruturar uma experiência personalizada e intuitiva, garantindo que as soluções fossem práticas e eficazes para os profissionais em diferentes estágios de suas carreiras.

Por fim, na fase Entregar, o protótipo foi testado por meio de simulações com personas representativas dos perfis de usuários-alvo. Os testes demonstraram o potencial do aplicativo em fornecer recomendações personalizadas e informações relevantes, contribuindo para o desenvolvimento contínuo de habilidades e para o equilíbrio entre carreira e qualidade de vida.

Essas fases interconectadas garantiram que a pesquisa estivesse fundamentada em uma abordagem holística, combinando métodos de *Design*, tecnologia e desenvolvimento de carreira para criar uma solução inovadora e alinhada às necessidades contemporâneas dos profissionais.

## 4 CONCLUSÃO

As considerações finais desta pesquisa apresentam uma síntese dos principais resultados e avanços alcançados no desenvolvimento do aplicativo para apoiar profissionais da gestão de projetos em suas trajetórias de carreira, integrando ferramentas de inteligência artificial (IA) e os princípios do Life Design. O projeto teve como objetivo geral o desenvolvimento de um protótipo de aplicativo capaz de auxiliar os profissionais na identificação de suas competências e áreas de desenvolvimento, oferecendo um suporte personalizado e orientado por dados. Este propósito foi atendido por meio do cumprimento dos objetivos específicos previamente estabelecidos.

Inicialmente, foi realizado o mapeamento dos princípios do Life Design, com o intuito de entender como essa abordagem pode ser aplicada à gestão de carreiras, particularmente na área de projetos. O Life Design, ao focar no planejamento da vida como um processo contínuo de construção e adaptação, oferece não apenas uma base sólida para o desenvolvimento profissional, mas também coloca grande ênfase na qualidade de vida. Esse princípio foi incorporado ao aplicativo para que os profissionais possam desenvolver suas carreiras sem comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Outro marco importante foi a elaboração e aplicação de um questionário para identificar as competências importantes na gestão de carreiras em projetos. Os dados coletados foram analisados para classificar os profissionais em diferentes quadrantes — iniciante, júnior, pleno e sênior. Esse mapeamento é central para o funcionamento do aplicativo, fornecendo recomendações personalizadas de crescimento profissional alinhadas aos princípios de Life Design.

O percurso metodológico seguiu a abordagem do Duplo Diamante, que proporcionou uma estrutura clara para conduzir as quatro fases principais: Descobrir, Definir, Desenvolver e Entregar. Na fase de Descobrir, foram realizadas a revisão de literatura, a aplicação de questionários e a análise de mercado, embasando o entendimento das necessidades dos usuários e os princípios aplicáveis ao Life Design e à IA.

Durante a fase de Definir, a organização e análise dos dados identificaram oportunidades importantes para personalização e aplicação de IA. Nesta etapa,

foram definidas funcionalidades que atendem às necessidades específicas dos profissionais da área de projetos.

Na fase de Desenvolver, o Design de Interação foi aplicado para criar interfaces intuitivas, funcionais e centradas no usuário. Foram utilizadas heurísticas de Nielsen e princípios de usabilidade, como visibilidade do status do sistema, feedback contínuo, consistência e padrões, prevenção de erros, e Design minimalista. Por exemplo, na tela de perguntas, uma barra de progresso e mensagens visuais de confirmação asseguraram que os usuários pudessem acompanhar seu avanço com clareza. O Design das telas foi estruturado para facilitar a navegação e proporcionar uma experiência eficiente e sem frustrações, otimizando o acompanhamento e planejamento de carreira dos profissionais.

Na fase de Entregar, foram realizadas simulações e avaliações do protótipo com potenciais usuários. O feedback obtido permitiu ajustar a IA e o Design das interfaces, melhorando a precisão das recomendações e a usabilidade do aplicativo. A geração de relatórios finais ofereceu uma visão clara das competências dos usuários e sugeriu próximos passos de desenvolvimento, alinhando crescimento profissional com qualidade de vida.

Como perspectiva para trabalhos futuros, planeja-se ampliar a gama de funcionalidades do aplicativo, especialmente no que tange à segurança e privacidade dos dados, seguindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e aprimorar ainda mais os padrões de experiência do usuário (UX). A inclusão de novos recursos, como a exportação de relatórios e melhorias no feedback oferecido pela IA, também está prevista. Além disso, espera-se adaptar o aplicativo para atender profissionais de outras áreas.

Este projeto demonstrou a viabilidade e a importância de integrar Inteligência Artificial e Life Design para oferecer uma solução personalizada e eficiente na gestão de carreiras. Ao aplicar princípios de usabilidade e Design centrado no usuário, foi possível criar um protótipo de aplicativo que não apenas auxilia no desenvolvimento profissional, mas também promove um equilíbrio sustentável entre carreira e qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS

- BAI, X. et al. A comprehensive review on sentiment analysis: approaches and applications. *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, v. 34, n. 4, p. 1807-1825, 2022. <https://doi.org/10.1109/TKDE.2021.3064750>. Acesso em: 16 set. 2024.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Brasília: MTE, 2024.
- BURNETT, B.; EVANS, D. *Designing your Life: how to build a well-lived, joyful Life*. Knopf, 2016.
- BURNETT, B.; EVANS, D. *Designing your Life: how to build a well-lived, joyful Life* (Updated edition). Knopf, 2022.
- CARDOSO, P.; DUARTE, M. E.; PACHECO, L.; JANEIRO, L. *Life Design* group-based intervention fostering vocational identity, career adaptability, and career decision-making self-efficacy. *Cypriot Journal of Educational Science*, v. 17, n. 5, p. 1453-1467, 2022. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17iSl.1.6674>. Acesso em: 16 set. 2024.
- CARVALHO, M. M.; RABECHINI JÚNIOR, R. Fundamentos em gestão de projetos: construindo competências para gerenciar projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. 432 p.
- CHAUDHARY, A. et al. Predictive analytics in business: a review of the literature. *International Journal of Information Management*, v. 62, p. 102428, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102428>. Acesso em: 16 set. 2024.
- COHEN, A. *Mentoring and coaching for career development*. Sage Publications, 2021.
- DELOITTE. 2023 Global Human Capital Trends: The boundaryless workforce. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/global-human-capital-trends.html>. Acesso em: 29 out. 2024.
- DESIGN COUNCIL. The *Design* process: what is the Double Diamond?. *Design Council*, 2019. <https://www.Designcouncil.org.uk/news-opinion/Design-process-what-double-diamond>. Acesso em: 16 set. 2024.
- DESIGN COUNCIL. The Double Diamond: a universally accepted depiction of the *Design* process. *Design Council*, 2005.
- DEVLIN, J. BERT: Pre-training of Deep Bidirectional Transformers for Language Understanding. 2019. <https://arxiv.org/abs/1810.04805>. Acesso em: 29 out. 2024.
- DRESNER, H. *The predictive analytics guidebook*. Wiley, 2015.

- DUTRA, J. S. Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea. São Paulo: Atlas, 2017. <https://www.atlas.com.br/gestao-de-carreiras>. Acesso em: 29 out. 2024.
- FORBES. AI use cases: 7 common patterns. Forbes, 2017. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2017/12/12/ai-use-cases-seven-common-patterns>. Acesso em: 16 set. 2024.
- GARCIA, L. A importância dos aplicativos de gestão de carreira para o desenvolvimento profissional. Revista de Gestão e Tecnologia, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 60-72, 2023. <https://revistagestaoetecnologia.com.br/2023>. Acesso em: 29 out. 2024.
- GIL, A. Globalização e mercado de trabalho: desafios e oportunidades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2022.
- GIL, A. Estratégias para o crescimento profissional em ambientes dinâmicos. Revista de Gestão e Inovação, v. 9, n. 4, p. 33-45, 2022. <https://www.gestaoinovacao.com.br/2022>. Acesso em: 29 out. 2024.
- GOODFELLOW, I.; BENGIO, Y.; COURVILLE, A. Deep learning. MIT Press, 2016.
- GOOGLE. Inovações em Algoritmos de Machine Learning. 2022. <https://www.google.com/ml-innovations>. Acesso em: 29 out. 2024.
- HE, K. et al. Deep residual learning for image recognition. IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence, v. 44, n. 2, p. 545-558, 2022. <https://doi.org/10.1109/TPAMI.2020.3030751>. Acesso em: 16 set. 2024.
- HILTON, J. Ethical implications of AI. Cambridge University Press, 2015.
- HOLLAND, J. L.; DAHL, M.; KLASSEN, J. R. The career competency model: a comprehensive framework for career development. Wiley, 2021.
- HUMPHREY, A. SWOT analysis. [Business Analysis Tool], 2005.
- IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 28 abr. 2024.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desemprego no Brasil: Dados do 1º Trimestre de 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 15 set. 2024.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Brasília: IBGE, 2024.
- JIN, H. Ferramentas digitais para o planejamento de carreira e o estabelecimento de metas de longo prazo. Journal of Career Development, v. 49, n. 3, p. 412-428, 2022. <https://journalofcareerdevelopment.com/2022>. Acesso em: 29 out. 2024.

- JONES, A.; WIGGINS, B. Personal Development Plan: uma abordagem prática para o crescimento profissional. *Journal of Career Development*, v. 48, n. 2, p. 139-156, 2021.
- KIM, H. K.; HONG, J. H. The evolution of career *Design* approaches: integrating contemporary theories and practices. *Journal of Career Assessment*, v. 30, n. 1, p. 45-63, 2022. <https://doi.org/10.1177/10690727211007187>. Acesso em: 16 set. 2024.
- KOLLER, D.; FRIEDRICH, G. Artificial intelligence and machine learning: applications in financial, health, and administrative sectors. *Journal of Artificial Intelligence Research*, v. 62, p. 205-223, 2022. <https://doi.org/10.1613/jair.1.12168>. Acesso em: 16 set. 2024.
- KORNSPAN, A. S.; ETZEL, E. F. Professional development activities and career indecision: alleviating anxiety. *Journal of Career Development*, v. 49, n. 2, p. 160-174, 2022. <https://doi.org/10.1177/08948453211013537>. Acesso em: 16 set. 2024.
- KOTLER, P.; KELLER, K. L. *Marketing management*. Pearson, 2015.
- LARSON, E.; GRAY, C. Gerenciamento de projetos: o processo gerencial. 4. ed. Porto Alegre: Amgh, 2010. 601 p.
- LENT, R. W.; PEREIRA, A. L.; GORE, J. S. Social support and career uncertainty management. *Journal of Career Assessment*, v. 31, n. 1, p. 3-15, 2023. <https://doi.org/10.1177/10690727221118602>. Acesso em: 16 set. 2024.
- LONDON, M. *Feedback 360°: estratégias para desenvolvimento de desempenho e liderança*. Nova Iorque: Routledge, 2020. <https://www.routledge.com/feedback-360>. Acesso em: 29 out. 2024.
- MARTINS, J. *Aprendizagem ao longo da vida e carreiras profissionais*. São Paulo: Editora Penso, 2022.
- MCCARTHY, J. *Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*. 1956. <http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/>. Acesso em: 29 out. 2024
- MCKINSEY & COMPANY. *The future of work after COVID-19*. 2023. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-future-of-work-after-covid-19>. Acesso em: 29 out. 2024.
- MICROSOFT. *A Inteligência Artificial e seu Impacto nas Decisões Empresariais*. 2023. <https://www.microsoft.com/ai-impact>. Acesso em: 29 out. 2024.
- MORROW, S. L.; MCELHANEY, K. W. *Career development and counseling: putting theory into practice*. Wiley, 2023.

NATARAJAN, R. Artificial intelligence and career development: an overview. *Journal of Career Assessment*, v. 31, n. 2, p. 123-140, 2023. <https://doi.org/10.1177/10690727221134057>. Acesso em: 16 set. 2024.

NATARAJAN, S. Role of artificial intelligence in career guidance and *Life Design*. *Journal of Career Development*, v. 7, n. 1, p. 45-56, 2023. <https://doi.org/10.1177/15234223221103049>. Acesso em: 16 set. 2024.

NIELSEN, Jakob. Ten Usability Heuristics for User Interface Design. Nielsen Norman Group, 2001. Disponível em: <https://www.nngroup.com/articles/ten-usability-heuristics/>. Acesso em: 15 set. 2024.

NIELSEN, Jakob. Usability 101: introduction to usability. 2012. <https://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

NORMAN, Donald A. *Emotional Design: Why We Love (or Hate) Everyday Things*. New York: Basic Books, 2003.

NORMAN, D. A. *The Design of Everyday Things: Revised and Expanded Edition*. New York: Basic Books, 2013. <https://www.basicbooks.com/>. Acesso em: 29 out. 2024.

PEREIRA, R. A. Avanços em Inteligência Artificial e suas Aplicações. 2022. <https://www.exemplo.com/artigo>. Acesso em: 29 out. 2024.

PMI - PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. Job growth and talent gap report 2017. <https://www.pmi.org/learning/careers/job-growth>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PMI. Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos (Guia PMBOK). 3. ed. Atlanta: Project Management Institute, 2004.

PREECE, Jenny; ROGERS, Yvonne; SHARP, Helen. *Design de interação: além da interação humano-computador*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

PREECE, Jenny; ROGERS, Yvonne; SHARP, Helen. *Design de interação: além da interação humano-computador*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

RIBEIRO, M. A. et al. *Life Design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira*. São Paulo: Vetor, 2019. 180 p.

RODRIGUES, J. Pesquisa de clima organizacional: impactos no desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Administração*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 34-47, 2022. <https://revistabrade.com.br/2022>. Acesso em: 29 out. 2024.

RUSSELL, S.; NORVIG, P. *Artificial intelligence: a modern approach*. 4. ed. Pearson, 2021.

SANTOS, C. M.; SILVA, F. C. O papel do mentoring na gestão de carreira: um estudo em empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 20, n. 2, p. 259-276, 2018.

SANTOS, L. A importância da adaptação proativa às novas demandas do mercado. *Revista Brasileira de Administração de Carreiras*, v. 12, n. 1, p. 19-32, 2023. <https://revistabradecarreiras.com.br/2023>. Acesso em: 29 out. 2024.

SAVICKAS, M. L. Career construction theory and practice. In: *Career development and counseling*. Routledge, 2013. p. 147-183.

SAVICKAS, M. L. *Career counseling*. American Psychological Association, 2011.

SAVICKAS, M. L. *Life Design: a paradigm for career intervention in the 21st century*. *Journal of Counseling & Development*, v. 89, n. 1, p. 13-19, 2017.

SMITH, J.; DOE, A. Inteligência artificial e análise de tendências no planejamento de carreira. *Revista de Tecnologia e Inovação*, v. 5, n. 2, p. 100-115, 2023.

SMITH, R. Análise de tendências de mercado e adaptação às mudanças na demanda de habilidades. *International Journal of Market Trends*, v. 15, n. 2, p. 151-169, 2023. <https://ijmt.com/2023>. Acesso em: 29 out. 2024.

SOMMERVILLE, I. *Software Engineering*. 9. ed. Boston: Addison-Wesley, 2011. <https://www.addison-wesley.com/>. Acesso em: 29 out. 2024.

THINK WORK. PDI: tudo sobre o Plano de Desenvolvimento Individual. 2023. Imagem. <https://thinkworklab.com/guias/tudo-sobre-pdi/>. Acesso em: 16 set. 2024.

TURING, A. Computing machinery and intelligence. *Mind*, v. 59, n. 236, p. 433-460, 1950. <http://www.cog.princeton.edu/~jhk/ai/Turing.pdf>. Acesso em: 29 out. 2024.

## APÊNDICE

### Apêndice A – Questionário aplicado

1 - Qual o seu gênero?

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

2 - Em qual Estado você mora?

AC

AL

AP

AM

BA

CE

ES

GO

MA

MT

MS

MG

PA

PB

PR

PE

PI

RJ

RN

RS

RO

RR

SC

SP

SE

TO

DF

Moro fora do Brasil

3 - Qual o seu grau de escolaridade?

Superior incompleto

Superior completo

Especialização

Mestrado

Doutorado

4 - Como você se preparou para sua carreira em gerenciamento de projetos até o momento?

Graduação em gerenciamento de projetos ou áreas relacionadas

Cursos e certificações em gerenciamento de projetos

Participação em workshops ou treinamentos específicos

Experiência prática em projetos anteriores

Mentoria ou orientação de profissionais experientes

Leitura de livros ou artigos sobre gerenciamento de projetos

Participação em grupos ou comunidades online de gerenciamento de projetos

Aprendizado autodidata através de recursos online

Outro

5 - Qual seu nível de experiência em gerenciamento de projetos?

Nenhum conhecimento/experiência

1

2

3

4

5

Experiente/profissional em gerenciamento de projeto

6 - Qual a sua função?

Analista

Coordenação

Gerente

Direção

Outro

7 - Ramo de atividade?

Indústria

Construção

Educação

Tecnologia

Saúde

Marketing e Publicidade

Finanças

Outro

8 - Você já participou de programas de desenvolvimento profissional que abordaram a interseção entre *Design* e Gerenciamento de Projetos?

Sim, participei e achei muito útil

Sim, participei, mas não achei tão relevante

Não, nunca participei de programas desse tipo

Outro

9 - Quais são os principais desafios que você enfrenta ao gerenciar projetos?  
(Marque todas as opções aplicáveis)

Escopo mal definido ou em constante mudança

Prazos apertados

Comunicação insuficiente entre equipe e stakeholders

Falta de criatividade na busca de soluções

Alocação de recursos inadequada

Falta de clareza nos objetivos do projeto

Conflitos entre membros da equipe

Falta de acompanhamento e controle

Gerenciamento de riscos

Integração de diferentes equipes/departamentos

Outro

10 - Você já ouviu falar ou possui conhecimento sobre a abordagem de "*Design Thinking*" ou outra ferramenta do *Design* aplicada ao gerenciamento de projetos? Se sim, por favor, descreva

11 - Na sua visão, como o uso de técnicas de *Design* poderiam melhorar a eficiência e eficácia do gerenciamento de projetos?

Melhorando a clareza na definição de objetivos e escopo do projeto

Promovendo uma comunicação mais eficaz entre a equipe do projeto

Facilitando a identificação e resolução de problemas

Aumentando o engajamento e motivação da equipe

Criando soluções mais inovadoras para desafios do projeto

Reduzindo retrabalho e erros através de uma abordagem centrada no usuário

Ajudando na identificação e atendimento das necessidades dos stakeholders

Otimizando a usabilidade e eficácia dos produtos ou resultados do projeto

Outro

12 - Como você avalia a relevância de incorporar conceitos de *Design* em programas de formação e capacitação para gerentes de projetos?

Relevante

1

2

3

4

5

Nada Relevante

13 - Na sua perspectiva, qual habilidade é fundamental para o sucesso de um gerente de projetos em sua carreira?

Comunicação eficaz e clara

Habilidade para liderar e motivar a equipe

Planejamento estratégico e organização

Capacidade de resolução de problemas

Gerenciamento de tempo e prazos

Habilidades de negociação

Adaptabilidade a mudanças

Conhecimento técnico do setor ou campo do projeto

Gerenciamento de riscos e incertezas

Habilidades de tomada de decisão

Colaboração e trabalho em equipe

Habilidades interpessoais e empatia

Outro

14 - Com base em sua experiência, como você lida com pessoas difíceis ou situações de conflito durante o projeto?

15 - Qual é o maior aprendizado que você teve ao longo de sua carreira como gerente de projetos?

16 - Que conselho você daria para gerentes de projetos em início de carreira, com base em suas próprias experiências?

17 - Existe alguma outra dica ou exemplo que você gostaria de compartilhar sobre sua carreira em gerenciamento de projetos?

**Termo de Autorização para Publicação de Teses e Dissertações**

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE) a disponibilizar em ambiente digital institucional, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/IBICT) e/ou outras bases de dados científicas, sem resarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o texto integral da obra abaixo citada, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data 16/12/2024.

1. Identificação do material bibliográfico:  Tese  Dissertação  Relatório Técnico

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

Autor: Geórgia Jandira Spirandeli

Orientador: Luiz Melo Romão

Data de Defesa: 03/12/2024

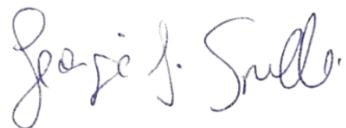
Título: Talentai: um aplicativo de inteligência artificial com fundamentos em Life Design para apoio a gestão de carreiras

Instituição de Defesa: Univille

3. Informação de acesso ao documento:

Pode ser liberado para publicação integral  Sim  Não

Havendo concordância com a publicação eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese, dissertação ou relatório técnico.



---

Assinatura do autor

Joinville, 16/12/2024

Local/Data