

[exame.com](https://exame.com)

# Plano de carreira: um guia prático para entender a importância da ferramenta no corporativo

7–10 minutos

---

Um plano de carreira bem desenvolvido ajuda o RH a traçar estratégias que levam grandes talentos até o seu máximo potencial dentro da companhia.

Tanto o RH quanto o time de gestão devem prestar atenção nesse material, desde os momentos de construção, até a sua execução.

Neste conteúdo, além de explicar **o que é plano de carreira**, vamos diferenciar os principais tipos existentes.

## Veja também

- [5 profissões para quem gosta de cartografia](#)
- [Como usar a Análise de Tendências de Mercado para antecipar mudanças no setor](#)
- [10 profissões para quem gosta de ciência espacial](#)

## O que é plano de carreira?

Um plano de carreira é um documento que **define os objetivos profissionais dos colaboradores da empresa**. O material serve como um guia que direciona tanto os gestores e RH, quanto o próprio colaborador, para que todos entendam as possibilidades de

progresso e o que é preciso fazer para alcançá-las.

Do lado do colaborador, ele terá a visibilidade das ações, entregas e comportamentos necessários para alcançar os próximos passos de sua carreira e quais são essas possibilidades dentro da companhia. Poderiam ser cargos de especialista ou gestão, a depender das skills, objetivos da empresa e objetivos pessoais.

Quanto mais prático e estruturado, melhores são as taxas de alcance. Isso pode ser feito por meio de metas com prazos de início e fim, além de ferramentas que a empresa pode oferecer para viabilizar o sucesso do plano.

## Quais são os tipos de planos de carreira?

Não há apenas um tipo de progressão de carreira. Dependendo do perfil do colaborador — e dos seus desejos profissionais — é possível desenvolver diferentes linhas de evolução.

### Plano linear

No **plano linear**, a carreira do profissional segue uma linha pré-estabelecida. Depois de X meses ou anos evolui para o cargo Y, por exemplo. Em outro exemplo, após fazer uma pós-graduação, a pessoa evolui para o cargo Z. Este plano é mais comum em carreiras como o serviço público ou empresas tradicionais, com processos bem mais específicos.

### Plano em Y

O **plano em Y** existe para diferenciar profissionais com aptidão de liderança e aqueles que se dão melhor como especialistas. Todos começam na mesma base — estágio, assistente, analista júnior, analista pleno, analista sênior — e, em seguida, escolhem entre especialização e gestão.

Esse formato é interessante porque considera dois tipos de talentos valiosos para a companhia: aqueles que dominam suas áreas de maneira técnica e aqueles que se dão bem em diversas áreas, com perfil versátil, enquanto líderes.

## Plano em rede

O **plano em rede** é similar ao Y — o colaborador pode escolher entre diferentes áreas de atuação — mas existe uma variedade maior de cargos. Geralmente, antes de fazer a sua escolha, ele já passou por diferentes posições.

Startups ou multinacionais com [programas de trainee](#) são dois exemplos de empresas que oferecem a oportunidade do colaborador ter experiências em diferentes áreas. Uma pessoa com background em Marketing poderia atuar no setor de Comunicação, Vendas, Inbound e Redes Sociais, por exemplo.

Tendo essa experiência multidisciplinar, poderia escolher entre especialista ou gestão em qualquer uma dessas áreas — caso haja necessidade.

## Como fazer o plano de carreira?

Para entender **como fazer um plano de carreira**, vamos pensar no gestor/RH focados em uma área específica. Poderia ser o time de vendas, por exemplo. Comece pela análise pessoal de cada colaborador: quais são seus pontos fortes e fracos? Em quais competências se destacam?

Neste momento, vale cruzar as informações com o Plano de Desenvolvimento Individual — também chamado de PDI.

Em seguida, alinhe os objetivos dos colaboradores com os da empresa. Existe espaço de crescimento possível para adaptar ao que o time deseja? Nem sempre essa resposta é a ideal para todos os

membros da equipe, mas o importante é traçar caminhos e endereçar os melhores talentos para as funções que melhor se adequem aos perfis.

Encontrando a adequação entre empresa e colaborador, considere pontos como:

- Quais são os próximos cargos que podem ser executados pelo colaborador?
- Em quanto tempo ele poderia alcançá-los?
- Quais aptidões técnicas ele precisa desenvolver para chegar lá?
- Quais habilidades interpessoais (soft skills em geral) devem ser aprimoradas?
- Quais metas podem ser alcançadas para que as promoções sejam efetivadas?
- Quais ferramentas a empresa pode oferecer para potencializar esse processo?
- Quais serão as métricas que vão avaliar o sucesso (ou pontos de atenção) do plano?

O setor de RH e a gestão do colaborador devem estar prontos para revisar o plano sempre que houver oportunidade.

## Qual a importância de um plano de carreira?

O plano de carreira é importante, principalmente, para que o colaborador conheça as possibilidades de crescimento oferecidas pela empresa. Um dos maiores motivos que geram a desmotivação é não ter clareza do que fazer para alcançar uma promoção ou como a empresa vê o crescimento daquela pessoa dentro da companhia.

Esse alinhamento é capaz de promover pontos como:

- **Orientação para resultados:** quando o profissional sabe o caminho

que deve traçar para receber promoções ou reconhecimentos, está mais motivado para bater metas e cumprir o escopo esperado;

- **Desenvolvimento de soft e hard skills:** com um bom plano de carreira, as hard skills e soft skills são desenvolvidas, na medida em que o profissional tem uma noção clara das habilidades de destaque e daquelas que pode melhorar;
- **Desenvolvimento do autoconhecimento:** um profissional que conhece bem a si mesmo sabe impor limites, comunica bem a evolução das tarefas e promove um bom relacionamento interpessoal com outros colegas, tudo isso tem efeitos positivos na cultura empresarial e nas entregas;
- **Aumento no engajamento:** quando o profissional sabe o seu propósito e tem clareza sobre o que precisa entregar para ter sucesso, se torna mais engajado na empresa;
- **Melhora nos processos de promoções e mérito:** do lado da empresa, os processos de promoções e méritos é desenvolvido com maior eficiência, já que os indicadores de sucesso do colaborador ficam indicados em um documento que recebe acompanhamento e revisão constantes;
- **Facilidade na transição de profissionais:** caso um profissional saia da empresa (porque foi desligado ou escolheu) ou nos casos de férias e licenças, o plano de carreira pode ser analisado pelo RH para ter maior contexto sobre a área, gargalos deixados pelo profissional ou pontos positivos que devem ser continuados por outros profissionais.

## Quais os benefícios de ter um plano de carreira?

Com os pontos de importância que listamos acima, o plano de carreira é uma ferramenta **capaz de formar grandes talentos**, que

saibam para onde estão caminhando profissionalmente e entendam o quanto a empresa está alinhada com esses objetivos.

Essa clareza é fundamental para que profissionais motivados permaneçam na empresa — diminuindo o turnover, taxa que pode ter relação com os níveis de satisfação e motivação da equipe.

De forma geral, é um documento que deve estar presente em todas as empresas que desejam formar e reter profissionais motivados, além de tornarem os processos de gestão de pessoas mais eficientes.