

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC CORONEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA**  
**Curso Técnico em Administração**

**AUTODESENVOLVIMENTO PARA O CRESCIMENTO  
PROFISSIONAL NAS GRANDES EMPRESAS**

**Ana Luiza Lopes Dias<sup>1</sup>**

**Daniel Santos Mendonça<sup>2</sup>**

**João Pedro Bregantin Macedo<sup>3</sup>**

**Leonardo Lombardi<sup>4</sup>**

**Orientadora: Diana Leite Kochmanski Fuzetti**  
**diana.fuzetti@etec.sp.gov.br**

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo geral analisar o papel do autodesenvolvimento no crescimento profissional de colaboradores em grandes empresas. Especificamente, busca-se identificar competências envolvidas nesse processo, como comunicação, adaptabilidade e trabalho em equipe, e compreender como o aprimoramento contínuo dessas habilidades impacta o desempenho organizacional. A fundamentação teórica baseia-se em Chiavenato (2014), que aborda o capital humano. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, com aplicação de questionários a colaboradores, visando levantar dados sobre práticas de autodesenvolvimento e seus efeitos no crescimento profissional. A análise busca identificar aspectos a serem aprimorados individualmente. Como resultado, será apresentado um folder informativo e um site interativo, servindo como guia estratégico para o autodesenvolvimento contínuo, alinhado aos objetivos da organização. A pesquisa evidencia que, diante de um cenário corporativo competitivo e em constante mudança, investir no desenvolvimento de competências representa um diferencial estratégico, promovendo o crescimento individual e fortalecendo a cultura de aprendizado e inovação no ambiente empresarial.

**Palavras-chave:** autodesenvolvimento; gestão de competência; crescimento profissional; adaptabilidade.

---

<sup>1</sup> Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febiliano da Costa ana.dias281@etec.sp.gov.br

<sup>2</sup> Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febiliano da Costa daniel.mendonca10@etec.sp.gov.br

<sup>3</sup> Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febiliano da Costa joao.macedo76@etec.sp.gov.br

<sup>4</sup> Aluno do curso técnico em administração-Etec Cel. Fernando Febiliano da Costa leonardo.lombardi@etec.sp.gov.br

**ABSTRAT:** The objective of this study is to analyze the role of self-development in employees professional growth in big companies. Specifically, it seeks to identify competencies involved in this process, such as communication, emotional intelligence, adaptability, and teamwork, to understand how the continuous improvement of these skills impacts organizational performance. The theoretical framework is based on Chiavenato (2014), who addresses human capital. This is a qualitative, exploratory study, which involved questionnaires to employees to gather data on self-development practices and their effects on professional growth. The analysis seeks to identify aspects to be improved individually. As a result, an informative folder and an interactive website will be presented, serving as a strategic guide for continuous self-development, aligned with the company's objectives. The research shows that, in a competitive and changing corporate scenario, investing in the development of skills represents a strategic differential, promoting individual growth and strengthening the culture of learning and innovation in the business environment.

**Keywords:** Self-development; competence manage; Professional Growth; Adaptability.

## 1 INTRODUÇÃO

O autodesenvolvimento profissional é um processo contínuo, segundo Boff e Abel (2005), explica que o aprimoramento das próprias competências e conhecimentos com o objetivo de alcançar melhores resultados na carreira, pode contribuir de maneira eficaz para os objetivos da organização. Observa-se que o cenário corporativo está cada vez mais dinâmico e competitivo, investir no próprio desenvolvimento é um diferencial estratégico para o colaborador da empresa. Impulsionando o crescimento individual, mas também fortalecendo a cultura de aprendizado e inovação das grandes empresas.

O trabalho tem como foco o autodesenvolvimento voltado ao crescimento profissional dentro do contexto das grandes empresas. Diante das transformações no ambiente organizacional, torna-se essencial que os colaboradores assumam um papel ativo na construção de suas trajetórias profissionais. Pontotel (2023) destaca que o autodesenvolvimento não se limita a uma simples busca por conhecimento técnico, mas envolve o aprimoramento contínuo de competências comportamentais e habilidades interpessoais, como comunicação assertiva, inteligência emocional, adaptabilidade e trabalho em equipe, pilares fundamentais para o sucesso individual e coletivo.

Segundo Costa (2015), este estudo parte da compreensão de que o desenvolvimento profissional não é responsabilidade exclusiva das organizações,

mas sim uma via de mão dupla, onde o indivíduo também precisa se comprometer com seu próprio crescimento. Ao investir em si mesmo, o colaborador amplia sua capacidade de contribuir de forma estratégica para os objetivos da empresa, ao mesmo tempo em que fortalece sua empregabilidade e abre caminhos para novas oportunidades.

Para aprofundar essa análise, aplicamos um questionário direcionado a colaboradores de grandes empresas, com o objetivo de compreender como cada profissional enxerga e pratica o autodesenvolvimento em seu cotidiano. A partir das respostas, identificamos padrões, desafios e oportunidades de melhoria, além de mapear o impacto direto que o crescimento pessoal exerce sobre o desempenho organizacional. Essa investigação permite observar não apenas o nível de consciência dos indivíduos sobre seu papel no processo de desenvolvimento, mas também os recursos e estratégias que utilizam para evoluir profissionalmente.

Como parte prática do trabalho, apresentamos um folder informativo e um site interativo, ligado diretamente como conceito de Gestão de Competências. Para Marras (2012), a Gestão de Competências é um conjunto de características de uma pessoa e está relacionada a sua capacidade de obter desempenho e se desenvolver. Estruturado para servir como guia no processo de autodesenvolvimento. Esse guia pessoal, simples e direto auxilia o colaborador a definir metas claras, identificar e refletir suas competências a serem aprimoradas, estabelecer prazos e acompanhar sua evolução ao longo do tempo. A Gestão de Competências se configura como uma ferramenta estratégica que promove o alinhamento entre os objetivos individuais e os da organização, contribuindo para uma cultura corporativa mais engajada, inovadora e orientada para resultados.

Chiavenato (2003), acredita que o profissional deve ser o principal agente do seu crescimento, buscando aprendizado contínuo, feedbacks e oportunidades de aprimoramento. Para o autor, o autodesenvolvimento profissional é uma responsabilidade individual e contínua, sendo essencial no cenário corporativo. Ele destaca também que o capital humano é o principal diferencial estratégico das grandes empresas, e que para alcançar o autodesenvolver e o sucesso em sua carreira profissional, depende da capacidade do indivíduo de se adaptar, aprender e evoluir. Nesse contexto, o papel do colaborador ganha destaque, ele deixa de ser

apenas um executor de tarefas e passa a ser um protagonista na construção de soluções, na tomada de decisões e na evolução tanto profissional quanto na cultura organizacional.

Este trabalho, portanto, propõe uma reflexão sobre como o autodesenvolvimento pode ser integrado de forma efetiva às práticas corporativas. Através da análise de dados coletados com colaboradores de grandes empresas, buscou-se compreender os fatores que impulsionam ou dificultam esse processo, bem como identificar estratégias que possam ser adotadas para torná-lo mais acessível, eficiente e alinhado às necessidades do mercado atual.

Com isso, este estudo se propõe a contribuir para o fortalecimento da cultura de autodesenvolvimento nas grandes empresas, destacando sua relevância como fator de transformação organizacional e como caminho para a construção de ambientes corporativos mais humanos, inovadores e sustentáveis.

O objetivo deste estudo é destacar a importância do autodesenvolvimento profissional para o crescimento contínuo nas organizações de grande porte, que pode beneficiá-los por meio do aumento da autoconfiança, melhoria na resolução de problemas, simultaneamente, o aprimoramento das competências e habilidades profissionais, preparando-os para desafios do mercado de trabalho.

O presente trabalho tem como objetivo investigar de que forma os colaboradores de grandes empresas têm buscado o autodesenvolvimento profissional por meio de iniciativas individuais, como o recebimento de feedbacks, a gestão de competências e a participação em programas de capacitação oferecidos pelas organizações, considerando também a influência da liderança transformacional no estímulo ao protagonismo e à evolução profissional. O tema “Autodesenvolvimento para o crescimento profissional nas grandes empresas” mostra-se relevante diante do cenário atual, marcado por rápidas transformações tecnológicas, exigência de inovação e aumento da competitividade, contextos nos quais o profissional que investe em seu próprio crescimento tende a se destacar, enquanto as empresas passam a contar com colaboradores mais preparados e engajados.

O autodesenvolvimento, portanto, não beneficia apenas o indivíduo, mas contribui também para a produtividade, a inovação e a sustentabilidade das empresas (BARBOSA, 2021; PONTOTEL, 2023).

A viabilidade deste estudo decorre da adoção de programas de capacitação e desenvolvimento humano por grandes empresas brasileiras, que já implementam ferramentas de gestão de desempenho, avaliação por competências e incentivo à aprendizagem contínua. Isso possibilita analisar de forma prática como o autodesenvolvimento impacta o crescimento profissional e a competitividade organizacional (HUGO FREIRE, 2023; LUDOS PRO, 2023).

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Segundo Boff e Abel (2005), o trabalhador precisa se desenvolver e aprimorar suas competências técnicas, mas também as interpessoais, para contribuir efetivamente com os objetivos da organização. O autodesenvolvimento profissional é uma estratégia essencial para o crescimento individual no contexto das grandes empresas. Tornando-se imprescindível que os colaboradores assumam essas posturas em sua trajetória profissional. Essa perspectiva que os autores trazem, reforça a importância do protagonismo dos profissionais em seu próprio desenvolvimento e que continue impulsionando a aprendizagem contínua.

### **2.1 Mudança Organizacional e o Modelo de 8 Etapas de Kotter: O Papel da Liderança e da Comunicação**

A mudança organizacional é um tema amplamente discutido na literatura de gestão, especialmente em um contexto de globalização e a pressão por inovação e competitividade acirrada. Segundo o autor, as organizações frequentemente enfrentam resistência à mudança devido a experiências passadas dolorosas, o que torna essencial estabelecer um senso de urgência para mobilizar os colaboradores. A globalização impõe pressões significativas sobre as instituições, exigindo melhorias em produtividade, qualidade e velocidade (SENGE, 1990).

O processo de mudança em oito etapas proposto por Kotter (1996) é um modelo amplamente reconhecido que enfatiza a importância de seguir uma sequência lógica para garantir a eficácia das transformações. As etapas incluem: estabelecer um senso de urgência, criar uma coalizão de orientação, desenvolver uma visão e estratégia, comunicar a visão da mudança, capacitar um amplo número de pessoas para agir, gerar vitórias de curto prazo, consolidar ganhos e produzir mais mudanças,

e institucionalizar novas abordagens na cultura. Essa abordagem destaca a necessidade de uma liderança eficaz, que vai além da mera gestão, para impulsionar a transformação organizacional (KOTTER, 1996).

Kotter destaca que a comunicação é um dos pilares desse modelo. Com uma comunicação simples, reforçada por ações dos líderes e repetida em múltiplos canais. Reforçando que a falta de clareza e consistência na comunicação pode gerar resistências em ideias e paralisa iniciativas. O autor complementa que a criação de uma visão compartilhada é essencial para alinhar esforços e promover o aprendizado organizacional.

Por fim, o autodesenvolvimento profissional nas grandes empresas é um reflexo da capacidade de adaptação e aprendizado contínuo em um ambiente em constante mudança. A liderança desempenha um papel crucial nesse processo, pois é responsável por criar um ambiente que favoreça o desenvolvimento das competências necessárias para enfrentar os desafios do mercado (SENGE, 1990; KOTTER, 1996).

## **2.2 Diferencial Competitivo e Recurso Estratégico: O Papel do Aprimoramento Contínuo**

O autodesenvolvimento profissional tem se tornado um dos principais diferenciais competitivos dentro das organizações, especialmente nas grandes empresas que lidam constantemente com as transformações do mercado de trabalho. Segundo o Sebrae (2020), o autodesenvolvimento é essencial para que o indivíduo consiga estabelecer objetivos de crescimento e adotar práticas de melhoria contínua, tanto em sua vida pessoal quanto em sua carreira. Conhecer suas próprias competências, limitações e valores é um fator determinante para a construção de um plano de autodesenvolvimento sólido. Reforçando a ideia de que o profissional do mundo contemporâneo deve ser capaz de conduzir a si mesmo, antes de conduzir processos ou equipes.

Hernandes (2004) destaca que as empresas não oferecem mais garantias permanentes de estabilidade, exigindo que o colaborador esteja em constante evolução para manter sua empregabilidade. Isso significa que a capacidade de

adaptação, a busca por novos conhecimentos e a habilidade de se reinventar são requisitos para se manter competitivo.

Conforme o Sebrae (2020), o indivíduo deve formar tanto competências técnicas ligadas ao seu desempenho de suas funções quanto competências emocionais, como a resiliência e a inteligência emocional, que o habilitam a enfrentar os desafios e aproveitar oportunidades.

Em paralelo o mercado de trabalho demanda que o profissional desenvolva um perfil inovador. Para Hernandez (2004), o diferencial competitivo não está apenas no conhecimento técnico, mas sim na capacidade de transformar esses conhecimentos em resultados concretos, associando dedicação, invocação e atitude proativa. Nesse sentido, percebe-se que, investir no seu próprio autodesenvolvimento é também investir na visibilidade e no reconhecimento dentro das grandes empresas.

Portanto, observa-se que o autodesenvolvimento, fundamentado no autoconhecimento e no aprimoramento contínuo das competências profissionais, constitui-se como um fator-chave para o crescimento dentro das grandes empresas. Ele possibilita ao profissional alinhar suas metas pessoais com os objetivos corporativos, promovendo tanto o avanço individual quanto o fortalecimento organizacional.

### **2.3 As grandes corporações e o autodesenvolvimento**

O papel das grandes corporações no processo de autodesenvolvimento dos indivíduos tem se tornado um ponto central nos debates sobre gestão contemporânea. À medida que as empresas ampliam sua atuação global, cresce também sua responsabilidade em promover ambientes que estimulem o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Segundo Peter Senge (2006), organizações que buscam se manter competitivas precisam necessariamente transformar-se em espaços de aprendizado contínuo, nos quais o desenvolvimento humano seja visto não como um benefício opcional, mas como parte estratégica do negócio.

Além disso, as corporações passaram a reconhecer que o autodesenvolvimento impacta diretamente seus resultados operacionais e sua capacidade de inovação. Abraham Maslow (1970) já apontava que indivíduos estimulados a atingir seu potencial tornam-se mais criativos, comprometidos e

capazes de resolver problemas complexos características essenciais em mercados altamente dinâmicos. Uma empresa que incentiva a autonomia, o pensamento crítico e a melhoria contínua favorecem a construção de profissionais mais preparados para lidar com desafios e assumir posições de liderança.

Nesse sentido, o alinhamento entre objetivos organizacionais e projetos de autodesenvolvimento pessoal torna-se um diferencial competitivo crucial. Programas de capacitação, planos de desenvolvimento individual e políticas de valorização profissional demonstram que grandes corporações têm o poder de moldar trajetórias pessoais, ao mesmo tempo em que fortalecem sua própria cultura interna. Como afirma Senge, “as organizações que aprenderão serão aquelas que conseguem expandir continuamente sua capacidade de criar seus futuros.” (SENGE, 2006, p. 14), evidenciando que o desenvolvimento humano e o progresso corporativo são dimensões inseparáveis.

## **2.4 A gestão do ambiente organizacional como suporte ao desenvolvimento**

O autodesenvolvimento profissional, embora seja um imperativo individual, não ocorre no vácuo; ele é facilitado ou inibido pelo ambiente corporativo (BOFF; ABEL, 2005). Neste contexto, a gestão do ambiente é crucial, sendo dividida em duas dimensões complementares: a Cultura e o Clima Organizacional.

A Cultura Organizacional atua como o alicerce de longo prazo que estabelece a legitimidade do aprendizado. Ela representa o sistema de valores e crenças compartilhadas que definem a identidade da organização e o modo como o Capital Humano é tratado (CHIAVENATO, 2014). Segundo RSPF LIVROS, em sua obra sobre Cultura Organizacional, é a estrutura de valores quem define se as iniciativas de aprimoramento contínuo serão genuinamente recompensadas ou se resumirão a formalidades burocráticas. Uma cultura orientada para a inovação e o crescimento, por exemplo, alinha o objetivo individual de Adaptabilidade e Trabalho em Equipe com as metas estratégicas da organização, garantindo que o esforço de autodesenvolvimento se torne um requisito de desempenho (MARRAS, 2012).

Em complemento, o Clima Organizacional é o reflexo imediato e psicológico da Cultura, representando a percepção e o estado de ânimo dos colaboradores sobre o ambiente em um dado momento (CHIAVENATO, 2003). O trabalho de SILVA,



posiciona o Clima como o catalisador prático que incentiva ou desmotiva o colaborador. Um Clima positivo, que assegura a transparência na Comunicação e valoriza o *feedback* (PONTOTEL, 2023), é essencial para que o indivíduo consiga transitar para a autogestão e o Domínio Pessoal (SENGE, 2010; COVEY, 2005). A liderança, ao gerenciar esse Clima, está implementando ativamente as etapas de mudança (KOTTER, 1996) e garantindo que o esforço individual se converta em eficácia organizacional (DRUCKER, 2002).

Portanto, para que o autodesenvolvimento se configure como um diferencial competitivo e um recurso estratégico (HERNANDES, 2004; SEBRAE, 2020), é fundamental que as grandes empresas promovam uma sinergia entre o valor cultural e a experiência positiva do Clima.

## **2.5 A Visão dos Clássicos da Gestão: Domínio Pessoal e Eficácia Organizacional**

O autodesenvolvimento nas organizações modernas tem sido amplamente estudado como fator essencial para o crescimento profissional dos indivíduos. Senge (2010), destaca que o domínio pessoal é um dos pilares para que profissionais evoluam continuamente dentro de grandes empresas, criando organizações que aprendem e se adaptam a ambientes complexos.

Covey (2005), complementa essa visão ao afirmar que o crescimento organizacional depende da capacidade do indivíduo em transitar da dependência à interdependência, por meio do autodesenvolvimento baseado em hábitos consistentes de proatividade, visão de futuro e melhoria contínua.

No mesmo sentido, Drucker (2002), reforça que executivos e colaboradores devem desenvolver habilidades de autogestão e tomada de decisão inteligente, pois a eficácia individual é um dos fatores determinantes do desempenho coletivo nas grandes corporações.

Já Chiavenato (2014), ressalta que programas de treinamento e desenvolvimento (T&D) só geram impacto se houver engajamento pessoal dos colaboradores em buscar o autodesenvolvimento, tornando-se agentes ativos de sua própria carreira dentro da organização.

Além disso, Falconi (2009), mostra que o sucesso sustentável das empresas está diretamente ligado à disciplina individual e ao foco no aprendizado constante, valores que estruturam o crescimento profissional em ambientes corporativos de grande porte.

Por fim, Catmull (2014), mostra que ambientes empresariais que estimulam a inovação e a liberdade criativa também fortalecem o autodesenvolvimento dos colaboradores, resultando em maior engajamento e performance profissional.

Esses pensadores reforçam que além do autodesenvolvimento profissional ser uma iniciativa pessoal, ele também é uma prática estratégica que impacta diretamente na performance organizacional. Quando os colaboradores assumem esse protagonismo de sua própria evolução, eles também se tornam ativos na transformação empresarial.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia do TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) descreve detalhadamente o caminho que a equipe seguiu para realizar a pesquisa, especificando os métodos e técnicas que serão empregados para alcançar os resultados desejados. A pesquisa foi classificada como qualitativa e quantitativa. A abordagem qualitativa permitiu uma compreensão aprofundada das experiências dos colaboradores, enquanto a abordagem quantitativa forneceu dados estatísticos sobre o desenvolvimento profissional.

O público-alvo da pesquisa foi composto por colaboradores de grandes empresas. Sendo escolhidos funcionários de áreas e cargos diferentes, garantindo a inclusão de diferentes departamentos e níveis hierárquicos. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários.

Os questionários são aplicados por meio do Google Forms com treze questões para obter dados quantitativos sobre percepções de desenvolvimento profissional.

#### **3.1 Cronograma**

Um cronograma de TCC é um plano detalhado que divide a elaboração do trabalho em etapas com prazos específicos, como escolha do tema, revisão bibliográfica, coleta e análise de dados, redação, revisão final e entrega. Ele serve para organizar o tempo, garantir que todas as tarefas sejam cumpridas e que o projeto seja concluído dentro do prazo estipulado.

**Quadro 1 – Cronograma do Trabalho de Conclusão de Curso**

Ações mensais	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Mapa de Empatia	X										
Fichamento		X									
Digitação em word sobre o assunto		X									
Divisão de Tarefas			X								
Entrega do formulario para correção			X								
Elaboração de questionario			X	X							
Início do PTCC				X							
Entrega do PTCC final				X							
Elaboração dos Slides					X						
Apresentação do tema em sala					X						
Entrega do PTCC Impresso					X						
Entrega de resultados						X					
Começo TCC							X				
Elaboração de Questionario							X	X			
Pesquisa e coleta de dados							X	X			
Organização dos Dados								X			
Desenvolvimento TCC								X	X		
Início do TCC+Slides									X	X	
Ajuste do TCC(a pedido da banca)										X	X

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

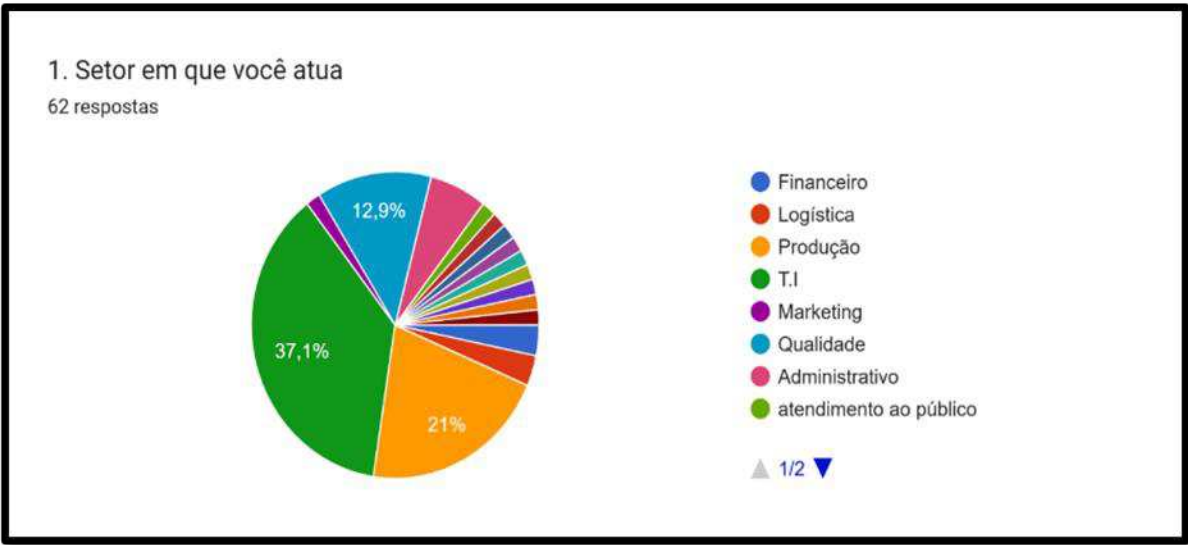
## 4 PESQUISA

Para analisar o autodesenvolvimento profissional nas grandes empresas, foi elaborado um formulário composto por treze perguntas de múltipla escolha. O objetivo é compreender com mais clareza as expectativas e os interesses dos colaboradores em relação ao seu crescimento profissional, buscando identificar

como cada um percebe suas oportunidades de desenvolvimento, suas motivações e o quanto se sentem incentivados a investir em sua própria evolução dentro da organização.

4.1 Resultado da Pesquisa

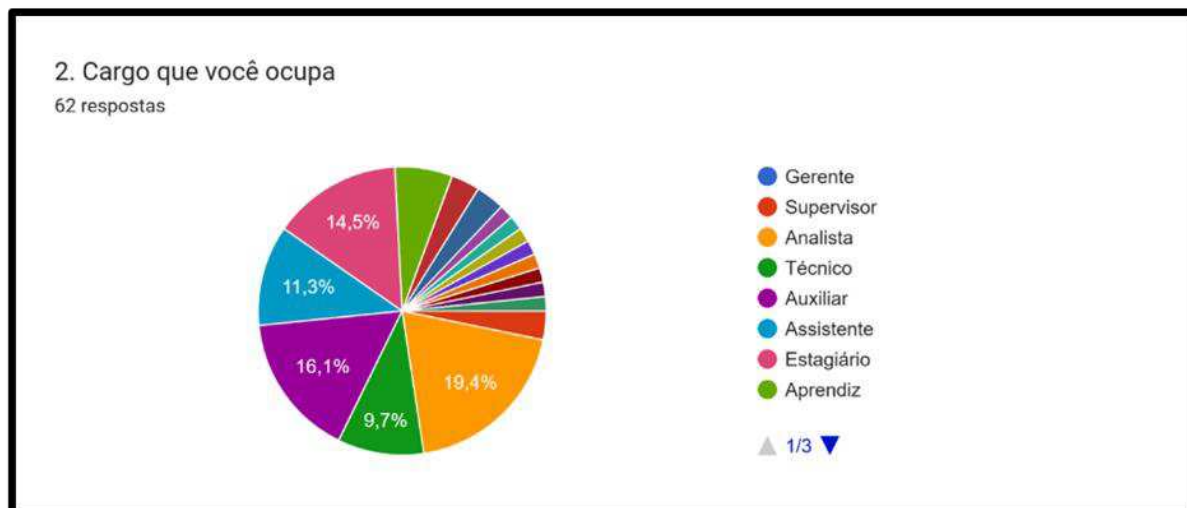
Gráfico 1 – Setor em que atua



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

O gráfico mostra os setores em que os participantes da pesquisa atuam. Em sua maioria, atuam na área de TI 37,1%, em seguida temos a área de produção com 21% e por fim a área de qualidade com 12,9%.

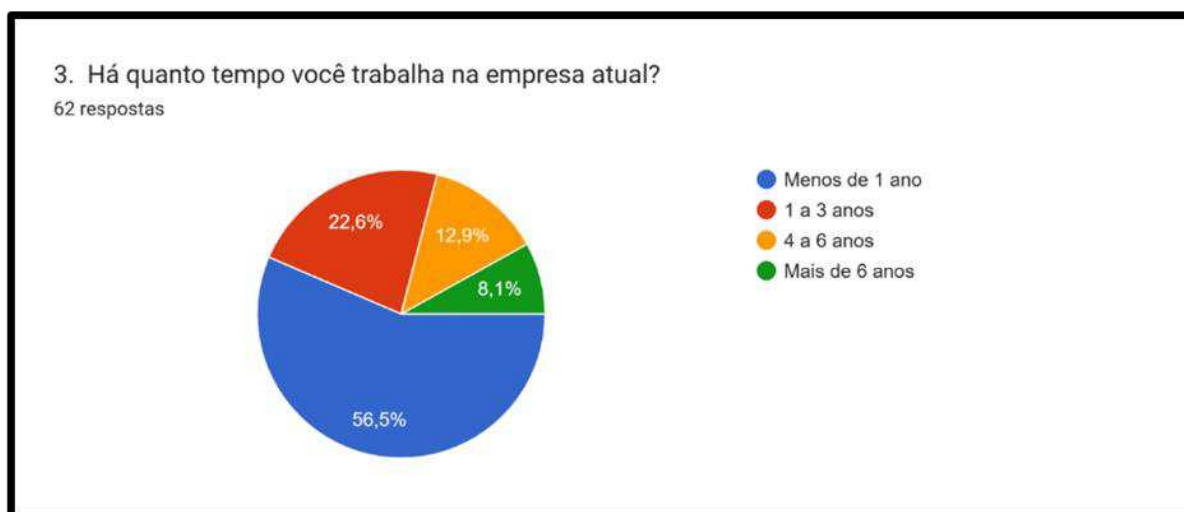
Gráfico 2 - Cargo que ocupa



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

De acordo com o gráfico vemos que os cargos que os participantes atuam em sua maioria estão ligados a área administrativa das suas respectivas empresas. Com a maioria trabalhando no cargo de analista com 19,4%, seguido de auxiliar com 16,15 e por fim estagiários com 14,5%.

**Gráfico 3 - Tempo em que trabalha na empresa atual**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025

Vemos que a grande parte dos participantes da pesquisa de campo estão vinculados a empresa a menos de 1 ano, 56,5%, um pouco mais da metade, em geral os participantes são muito novos em suas empresas com 1 a 3 anos de trabalho, 22,6%.

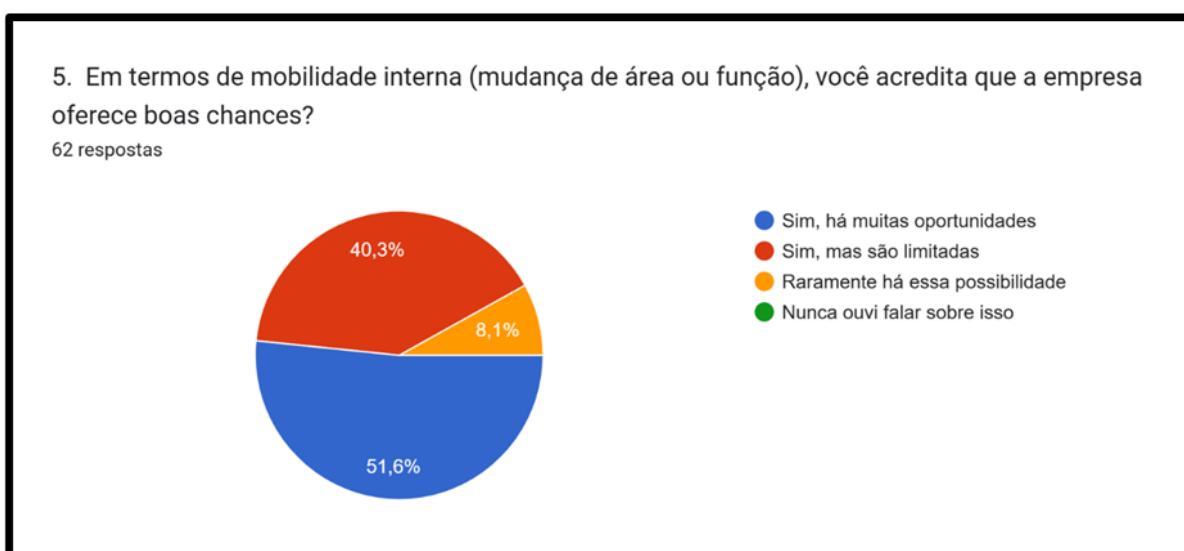
#### Gráfico 4 - As oportunidades de crescimento profissional dentro da empresa



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Analisamos que 48,4% dos participantes avaliam como excelentes as oportunidades de crescimento profissional dentro da empresa, 35,5% avaliam como boas e 14,5% entendem como razoáveis.

#### Gráfico 5 - A empresa oferece boas chances de mobilidade interna



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

De acordo com as respostas, 51,6% respondem que a empresa oferece muitas oportunidades de mobilidade interna e 40,3% oferecem, porém é limitado.

**Gráfico 6 – Frequência que busca treinamentos, cursos ou atividades para o autodesenvolvimento profissional**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Foi identificado na pesquisa que 46,8% buscam mensalmente a participação em treinamentos e cursos para o seu autodesenvolvimento. Enquanto 22,6% buscam treinamento trimestralmente e raramente.

**Gráfico 7 – Recursos que mais utilizam para o autodesenvolvimento profissional**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

De acordo com a pesquisa, 82,3% utilizam de Cursos online enquanto 43,5% fazem leitura de livros e artigos técnicos. 33,9% utilizam de Workshops e eventos para o seu autodesenvolvimento

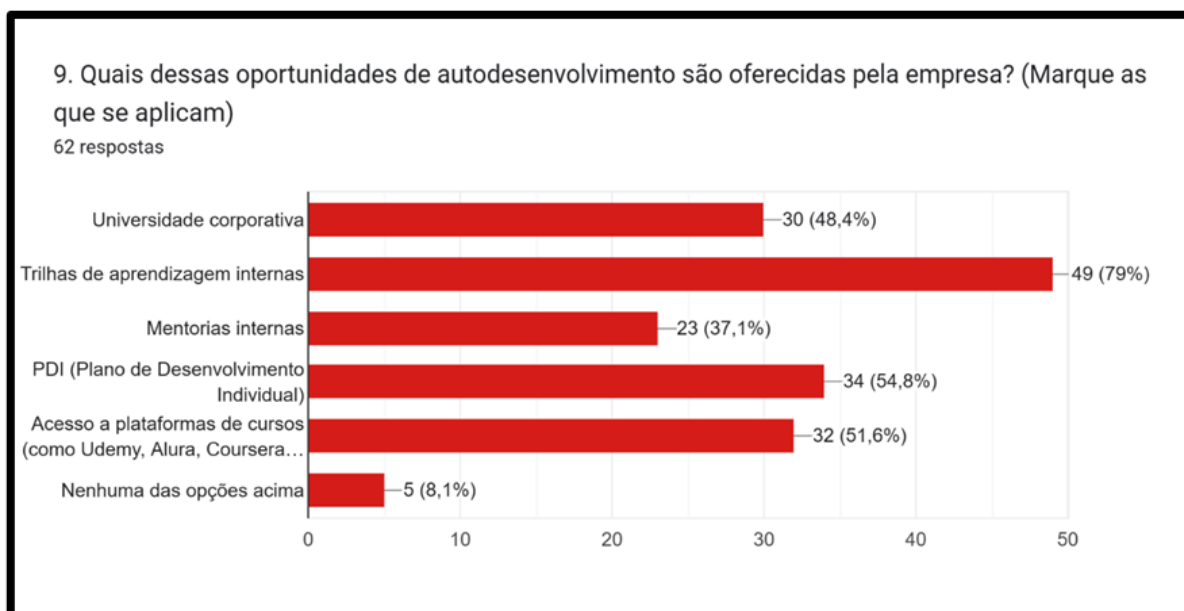
**Gráfico 8 – Valorização do desenvolvimento profissional pela liderança da empresa**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Diante das respostas obtidas, 41,9% dos participantes acreditam que sempre são valorizados pela liderança da empresa. Enquanto, 33,9% avaliam como frequentemente a valorização da empresa e 19,4% ocasionalmente.

**Gráfico 9 - Oportunidades de autodesenvolvimento oferecidas pela empresa**

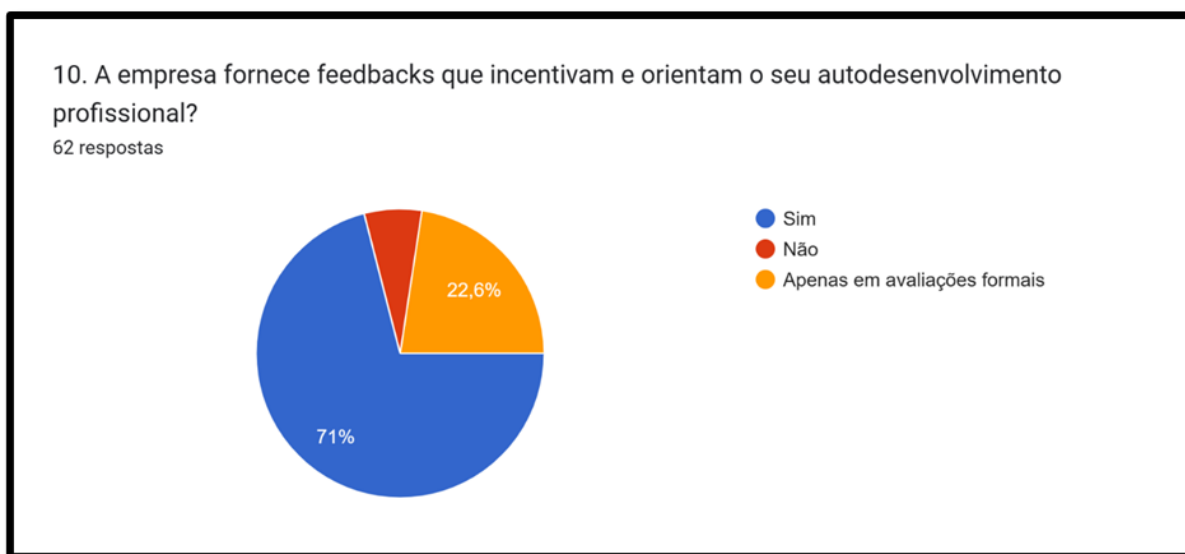


Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

De acordo com o gráfico, 79% das ações de autodesenvolvimento são Trilhas de Aprendizagem Internas, seguidas pelo Plano de Desenvolvimento Individual (54,8%) e pelo Acesso à Plataforma de Cursos (51,6%).



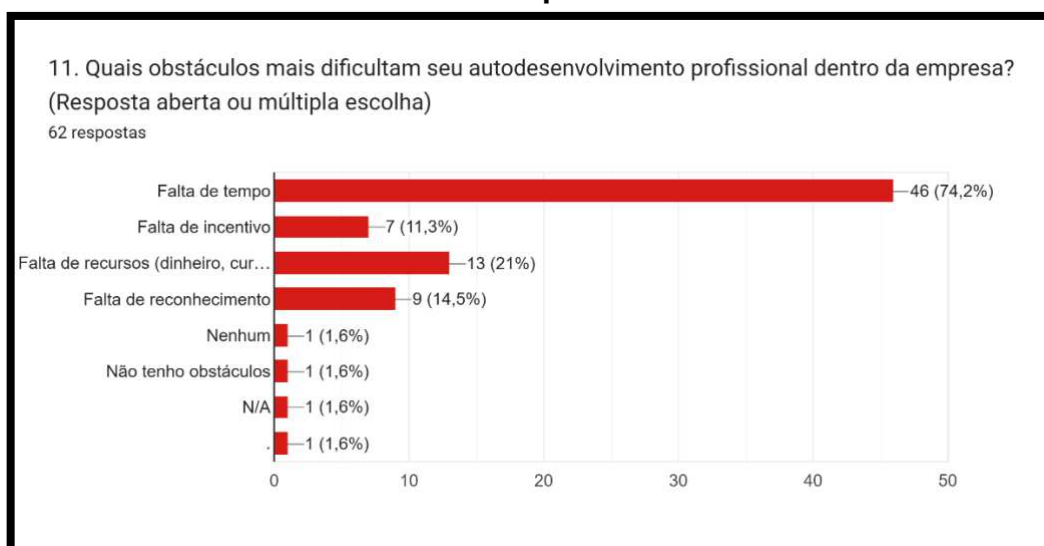
**Gráfico 10 - A empresa fornece feedbacks que incentivam e orientam o seu autodesenvolvimento profissional**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

De acordo com os resultados, a grande maioria dos participantes recebem feedbacks da empresa que incentiva e orienta o seu colaborador a buscar pelo autodesenvolvimento.

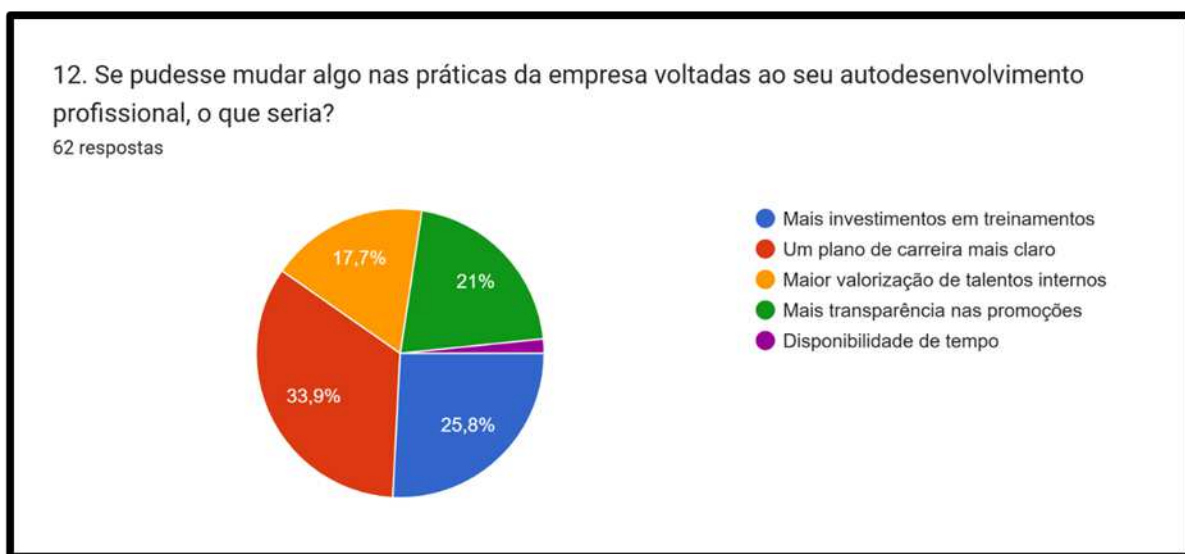
**Gráfico 11 - Obstáculos dificultam o autodesenvolvimento profissional dentro da empresa**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A pesquisa mostra as dificuldades que cada colaborador tem para se autodesenvolver, sendo, falta de tempo com 74,2%, falta de recursos 21% e falta de reconhecimento com 14,5%.

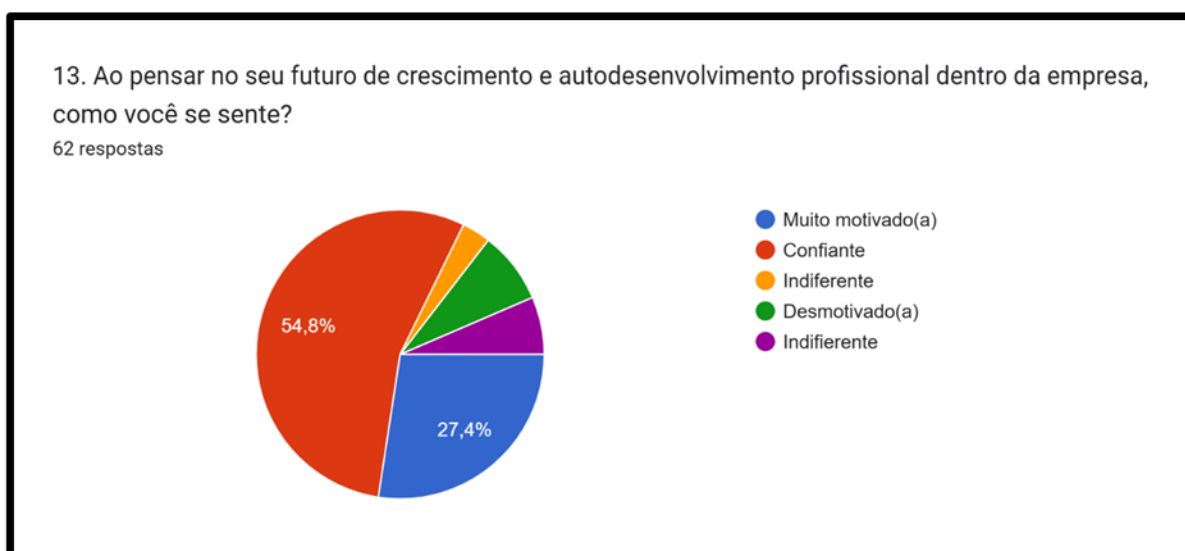
**Gráfico 12 – Práticas da empresa que podem ser mudadas para o autodesenvolvimento profissional**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Os dados mostram que 33,9% mudariam as práticas da empresa para um plano de carreira mais claro. Por outro lado, 25,8% querem mais investimentos em treinamentos e 21% mais transparência nas promoções.

**Gráfico 13 - Ao pensar no seu futuro de crescimento e autodesenvolvimento profissional dentro da empresa, como você se sente?**



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

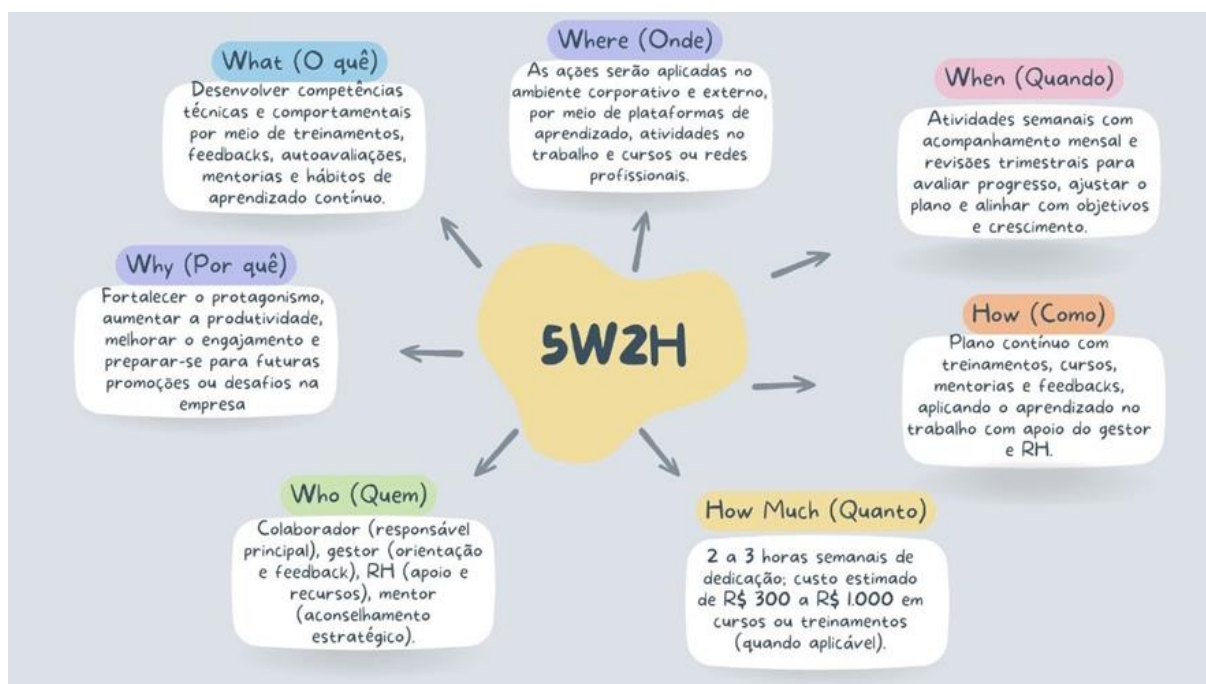
Podemos observar que, 54,8% se sente confiante ao pensar no seu futuro de crescimento profissional dentro da empresa, enquanto 27,4% se sentem muito motivados em relação ao seu futuro.

## 4.2 Ferramenta da Administração – 5W2H

O 5W2H é uma ferramenta de planejamento amplamente utilizada para estruturar ações de forma objetiva e eficiente. Segundo Falconi (2009), metodologias de gestão como essa permitem organizar processos, definir responsabilidades e acompanhar resultados com maior clareza. No contexto do autodesenvolvimento, o 5W2H auxilia o profissional a transformar necessidades de crescimento em um plano de ação concreto e mensurável.

A aplicação do 5W2H possibilita que o indivíduo identifique o que deve ser desenvolvido (What), por que essa melhoria é importante (Why), quem será responsável pelas ações (Who), quando e onde serão executadas (When e Where), além de definir como o desenvolvimento ocorrerá (How) e quanto custará (How much). De acordo com Covey (2005), o crescimento profissional exige disciplina e clareza de propósito, e uma ferramenta estruturada contribui para que o desenvolvimento pessoal deixe de ser apenas uma intenção e se torne um processo planejado e executável.

**Imagem 1 – Elaboração do 5W2H**



Fonte: dos Autores, 2025

### 4.3 Produto do nosso trabalho: Folder de autodesenvolvimento e site

O presente trabalho apresenta o produto final desenvolvido pelo grupo: um site interativo e um folder informativo elaborados para orientar colaboradores de grandes empresas sobre práticas de autodesenvolvimento e gestão de competências. O site reúne conteúdos organizados de forma simples e acessível, permitindo ao usuário navegar por conceitos essenciais, exemplos práticos, resultados da pesquisa de campo e ferramentas aplicáveis no ambiente corporativo. Já o folder sintetiza as principais informações, funcionando como um material de consulta rápida que pode ser distribuído internamente pelas organizações ou utilizado em programas de treinamento.

Imagem 2 Frente – Folder de autodesenvolvimento



Fonte: dos Autores, 2025

### Imagem 3 Verso – Folder de autodesenvolvimento



The image shows a green and white folder for self-development. It features a central green panel with white text and three side panels with green text on a white background. The left panel is titled 'Como se desenvolver na prática' and lists three steps: 1. Trace metas claras, 2. Busque oportunidades, and 3. Peça Feedback. The central panel is titled 'Dicas rápidas para acelerar o desenvolvimento' and lists five tips: 1. Faça um curso por mês, 2. leia 10 paginas por dia, 3. participe de eventos da empresa, 4. pratique networking interno, and 5. atualize seu plano de desenvolvimento. The right panel is titled 'O futuro depende de você' and contains a paragraph about self-development, a sub-header 'Desenvolver-se é abrir uma porta de novas oportunidades. O proximo passo é o seu!', and a QR code. The folder also includes illustrations of a person working at a desk and a person using a laptop.

**Como se desenvolver na prática**

- 1. Trace metas claras**  
defina aonde deseja chegar e quais competências precisa fortalecer
- 2. Busque oportunidades**  
Cursos, trilhas internas, mentorias, workshops e leitura
- 3. Peça Feedback**  
ele ira te orientar aonde você esta deixando a desejar no trabalho e lhe ajudara

**4. Aplique o 5W2H**  
Transforme uma meta em plano de ação

- **What** - Oque desenvolver?
- **Why** - Porque isso é importante?
- **How** - Como vou fazer?
- **Who** - Sou eu o responsavel?
- **Where** - Onde vou Aprender?
- **How much** - Há algum custo?

**Dicas rápidas para acelerar o desenvolvimento**

- Faça um curso por mês
- leia 10 paginas por dia
- participe de eventos da empresa
- pratique networking interno
- atualize seu plano de desenvolvimento

**O futuro depende de você**

O autodesenvolvimento não é só uma tendência é uma necessidade. profissionais que investem em si mesmos se tornam mais seguros, produtivos e preparados para crescer

**Desenvolver-se é abrir uma porta de novas oportunidades. O proximo passo é o seu!**

Agradeço a sua atenção ate aqui e pelo interesse em se desenvolver

Para mais Informações acesse nosso site pelo QR code.

Fonte: dos Autores, 2025

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste trabalho evidenciou a importância do autodesenvolvimento para o crescimento profissional nas grandes empresas, destacando seu impacto tanto no desenvolvimento individual dos colaboradores quanto no fortalecimento das organizações em um cenário marcado pela competitividade e pelas constantes transformações do mercado de trabalho.

A pesquisa permitiu constatar que o autodesenvolvimento não deve ser de responsabilidade exclusiva das empresas, mas sim como um processo compartilhado, em que o colaborador assume um papel ativo na gestão de sua própria carreira. O aprimoramento contínuo de competências técnicas e comportamentais, como

comunicação assertiva, inteligência emocional, adaptabilidade e trabalho em equipe, demonstrou-se fundamental para elevar a empregabilidade, o desempenho e a capacidade de inovação dos profissionais.

Verificou-se, ainda, que as organizações que estimulam o desenvolvimento de seus colaboradores por meio de programas estruturados, como feedbacks constantes, planos de desenvolvimento individual e iniciativas de capacitação, criam ambientes mais engajados e colaborativos. Tais práticas reforçam a motivação, aumentam a retenção de talentos e promovem uma cultura de aprendizado contínuo, fortalecendo a vantagem competitiva empresarial.

A proposta do folder e do site, apresentada neste trabalho, constitui-se como uma ferramenta estratégica para alinhar metas individuais aos objetivos organizacionais, proporcionando clareza na definição de competências a serem aprimoradas e contribuindo para a consolidação de trajetórias profissionais mais sólidas e consistentes.

Conclui-se, portanto, que o autodesenvolvimento representa um fator essencial para a inovação nas grandes empresas, configurando-se não apenas como diferencial competitivo, mas como uma necessidade no contexto atual. Investir no desenvolvimento contínuo do capital humano é investir no futuro das organizações, promovendo ambientes de trabalho mais resilientes, produtivos e preparados para enfrentar os desafios da era digital e das transformações do mercado global.

## REFERÊNCIAS

BARBARA BARBOSA. **Autodesenvolvimento nas empresas: como incentivar essa prática?** 2021. Disponível em: <https://encurtador.com.br/vuJS>. Acesso em: 30 ago. 2025.

BOFF, Luiz Henrique e Abel, Mara. **Autodesenvolvimento e Competências: O caso do Trabalhador de Conhecimento como Especialista [Internet]**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BORGES, Djalma Freire, Araújo, Maria Arlete Duarte de. **Globalização e Mercado de Trabalho: Educação e Empregabilidade [Internet]**. São Paulo: SciELO Brazil, 2000

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed.** Rio de Janeiro: Campus, 2003

COSTA, Camila Franciele de Azevedo. **O Processo de Autogestão de carreira na atualidade [Internet]**. Porto Alegre: Lume.Ufrgs, 2015

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2005.

DRUCKER, Peter. **O gestor eficaz**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

FALCONI, Vicente. **O verdadeiro poder**. São Paulo: IndG, 2009.

HUGO FREIRE. **Autodesenvolvimento nas empresas: como estimular colaboradores?** 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/pxTJ>. Acesso em: 30 ago. 2025.

HERNANDES, Anderson. **O perfil do profissional de sucesso do mundo moderno**. São Paulo: 2004.

KOTTER, John P. **Liderar a mudança**. [S. l.]: Bookey, [20--]. Disponível em: <https://shre.ink/qF1q>. Acesso em: 30 ago. 2025.

LUDOS PRO. **Autodesenvolvimento: como desenvolver essa habilidade?** 2023. Disponível em <https://encurtador.com.br/WZuJ>. Acesso em: 30 ago. 2025.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências. 4 ed.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Nathália Soares. **Crescimento pessoal e profissional: como conquistar?** 2022.

PONTOTEL. **Autodesenvolvimento: o que é, importância e como aplicar nas empresas**. 2023. Disponível em: <https://shre.ink/qF1j>. Acesso em: 30 ago. 2025.

PROVOKO. **Lideranças devem buscar o autodesenvolvimento**. 2022. Disponível em: <https://shre.ink/qF1b>. Acesso em: 30 ago. 2025.

QUARTIERO, Elisa; CERNY, Roseli. **Educação corporativa: fundamentos e práticas**. Curitiba: Ibpex, 2005.

CULTURE.ROCKS. **Autodesenvolvimento: o que é e como incentivar na sua empresa**. 2023. <https://shre.ink/qFUr>. Acesso em: 30 ago. 2025.

RSPF LIVROS. **Cultura Organizacional: Construindo Ambientes de Trabalho que impulsionam o Sucesso**. [S. l.]: [s. n.], [Ano de Publicação]. Disponível em: [<https://a.co/d/5ubWjQr>]. Acesso em: 1 nov. 2025

RUAS, Roberto; Antonello, Cláudia Simone e Boff; Luiz Henrique. **Aprendizagem Organizacional e Competências**. Bookman: Porto Alegre, 2005. Disponível em: <https://shre.ink/qFUd>.

SEBRAE. **Autoconhecimento e competências para o sucesso**. Brasília: Sebrae, 2020.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina: a arte e prática da organização que aprende**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2010.

SILVA, Emerson da. ***Clima Organizacional que Transforma***. [S. l.]: [s. n.], 2025. 39 p. Disponível em: [<https://a.co/d/bmTtHJm> ]. Acesso em: 1 nov. 2025.

Os autores do trabalho declaram que durante a preparação do manuscrito foram utilizadas as ferramentas/serviços ChatGPT (OpenAI) e Canva de Inteligência Artificial (IA) e design, respectivamente, para apoio na redação, revisão textual, organização do conteúdo, criação e edição de elementos visuais. Após utilizar esta ferramenta/serviço, os autores editaram e revisaram o conteúdo conforme necessário e assumem total responsabilidade pelo conteúdo da publicação.