

UMA VISÃO HOLÍSTICA DA GESTÃO DE CARREIRA: MODELOS, ATIVIDADES E PROCESSOS

Joana Carneiro Pinto, PhD



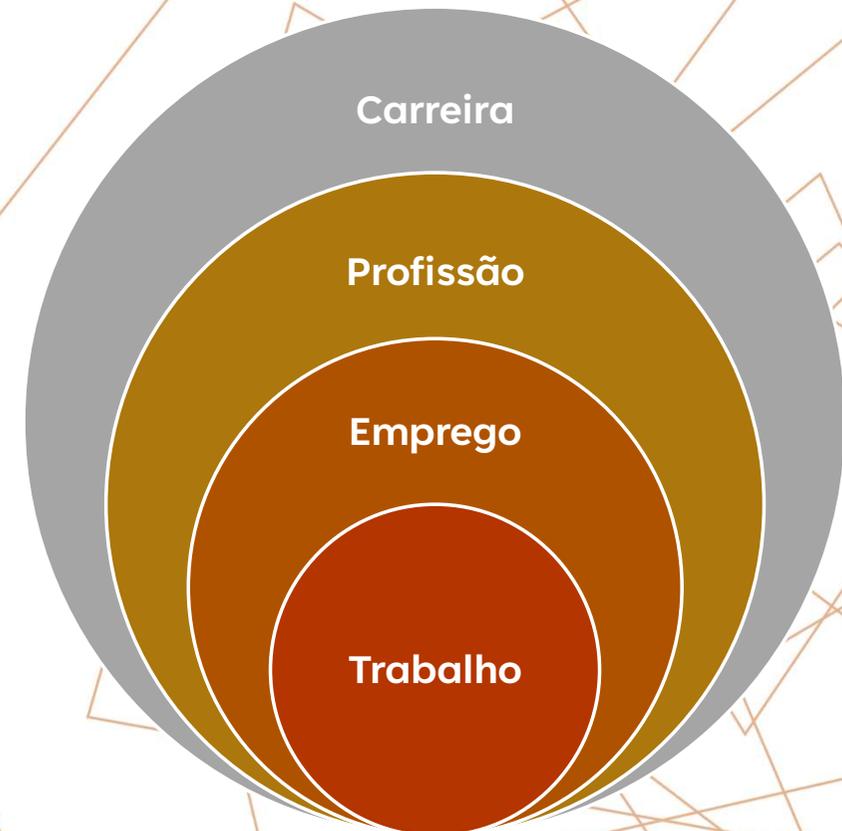
CATOLICA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS

LISBOA

CARREIRA?!

Processo que se desenha, constrói, e desenvolve ao longo de todo o ciclo vital, a partir do significado pessoal que as pessoas ativamente atribuem ao conjunto de experiências de índole pessoal, acadêmica, profissional, e social que vivenciam (Savickas, 2005)

No dia-a-dia, utilizam-se estes conceitos como se fossem sinónimos, quando na realidade são bastante distintos!

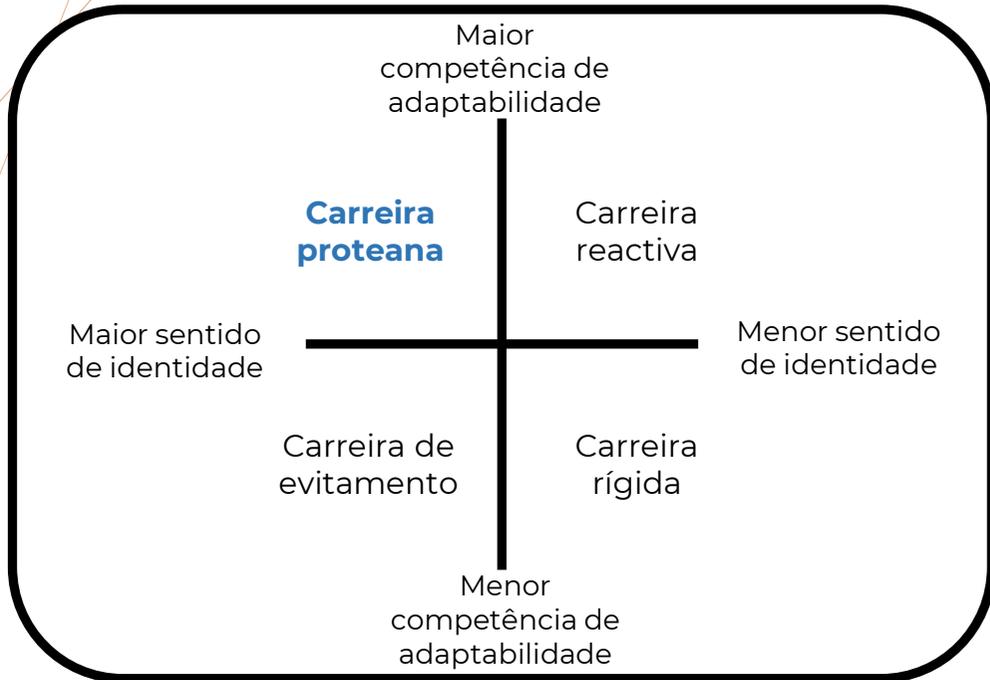


NOVAS REALIDADES ORGANIZACIONAIS

Mundo VUCA

Dimensões	Modelo de carreira tradicional	Modelo de carreira contemporânea
Contexto	Uma ou duas organizações/instituições Previsibilidade	Múltiplas organizações/instituições Imprevisibilidade
Poder	Autoridade Organização burocrática	Influência Visão partilhada e missão
Relações	Hierarquia corporativa Patrão/Empregador - Trabalhador	Redes de aprendizagem de pares Empreendedor, membro de equipa
Identidade	Associada ao emprego, à posição, e à ocupação detidos pelo indivíduo	Associada à contribuição do indivíduo para um trabalho significativo, para a sua família, e a comunidade em geral
Lealdade	Para com a empresa e o empregador	Para com o self e o trabalho
Contrato psicológico de trabalho	Segurança, estabilidade, e previsibilidade em troca de lealdade e compromisso	Empregabilidade, aprendizagem, treino, e desenvolvimento em troca de esforço e desempenho
Treino	Formal Ensino-aprendizagem	Informal Aprendizagem-ação contínua
Competências	Específicas Académicas e técnicas	Transferíveis Académicas, técnicas, científicas e de empregabilidade
Progresso	Vertical Linear Unidireccional Relacionado com a idade	Horizontal Não sequencial Multi-direccional Relacionado com a aprendizagem/competências
Sucesso	Ascensão na escada profissional/hierarquia corporativa Associado a salário, promoção, estatuto	Aquisição de competências de valor Associado a satisfação, autonomia, e liberdade
Gestão de Carreira	Gestão Organizacional da Carreira Responsabilidade partilhada entre os recursos humanos da organização/instituição e o trabalhador Atitude passiva	Gestão Pessoal da Carreira Responsabilidade do próprio indivíduo Atitude proactiva e assertiva

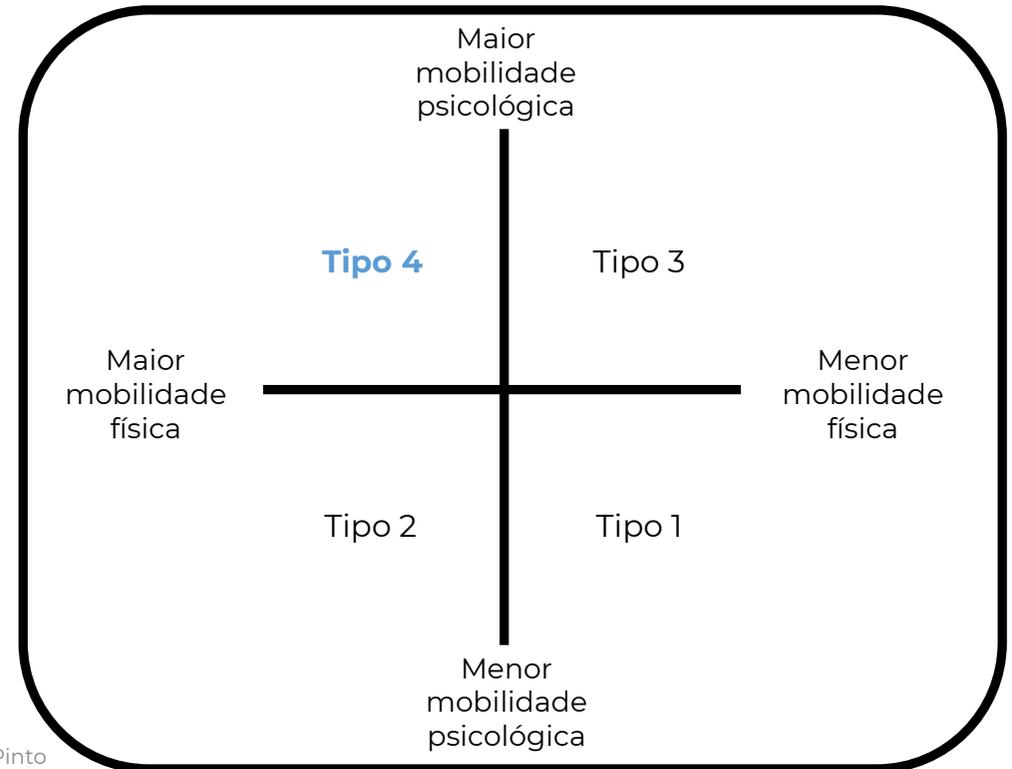
NOVAS CARREIRAS: CONCEITOS EMERGENTES



Carreira proteana
(Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2004; Hall & Moss, 1998; Mirvis & Hall, 1994)

26/11/2021

Carreira sem fronteiras
(Arthur, 1994; DeFillipi & Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006)



JoanaCarneiroPinto

NOVAS CARREIRAS: CONCEITOS EMERGENTES

Carreira inteligente
(Arthur, et al., 1995)

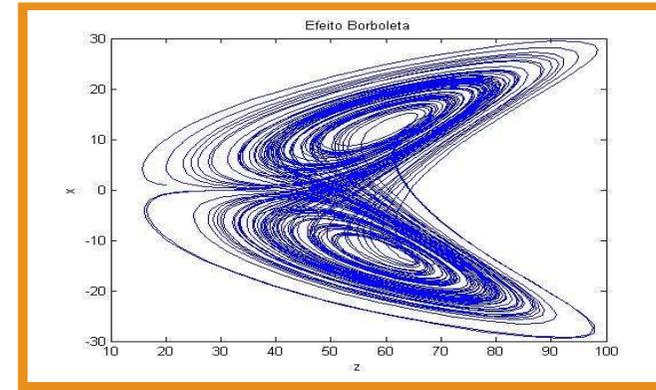
Competências	Definição
Saber porquê (<i>"know why"</i>)	Capacidade para <u>analisar a identificação com as normas e culturas da empresa</u> , ou seja, em que medida a sua identidade, as suas necessidades, os seus valores, e o seu estilo de vida pessoal se encontram devidamente representados (e respeitados) dentro da organização
Saber como (<i>"know how"</i>)	Capacidade para <u>avaliar o modo como se contribui para a organização</u> a partir do vasto leque de competências e conhecimentos especializados de que se é detentor
Saber quem (<i>"know whom"</i>)	Capacidade para <u>identificar os decisores na organização</u> , e para com eles estabelecer relações adequadas de trabalho e de suporte
Saber o quê (<i>"know what"</i>)	Capacidade para <u>identificar as oportunidades e as ameaças, os recursos e as exigências</u> associadas à organização
Saber onde (<i>"know where"</i>)	Capacidade para <u>identificar possibilidades de progresso na carreira</u> , seja através de oportunidades de ingresso, de treino, ou de promoção
Saber quando (<i>"know when"</i>)	Capacidade para <u>identificar o momento mais apropriado para efectuar mudanças na sua carreira</u> , sejam estas relacionadas com o assumir de novos papéis, tarefas, funções, ou empregos

MODELOS DE APOIO À GESTÃO DE CARREIRA

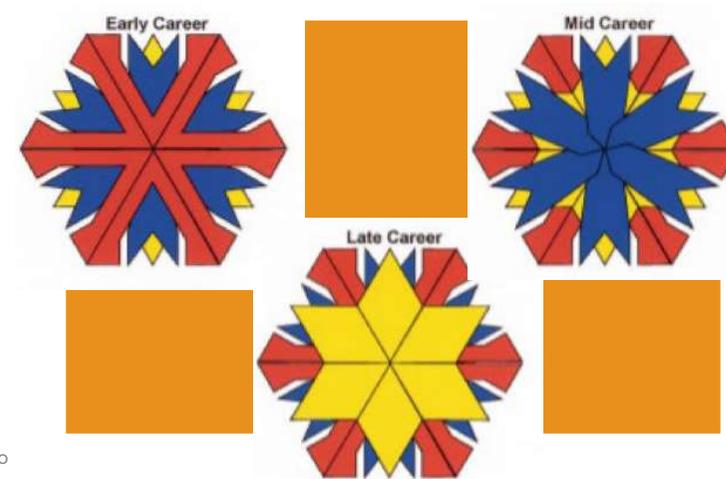
Teoria dos Sistemas



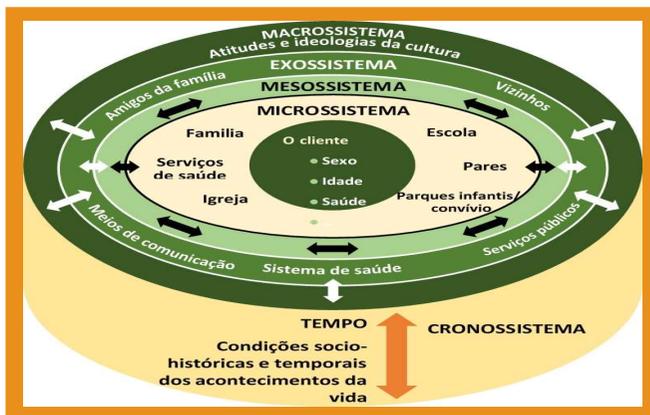
Teoria do Caos



Modelo Caleidoscópico de Carreira



Teoria Ecológica dos Sistemas

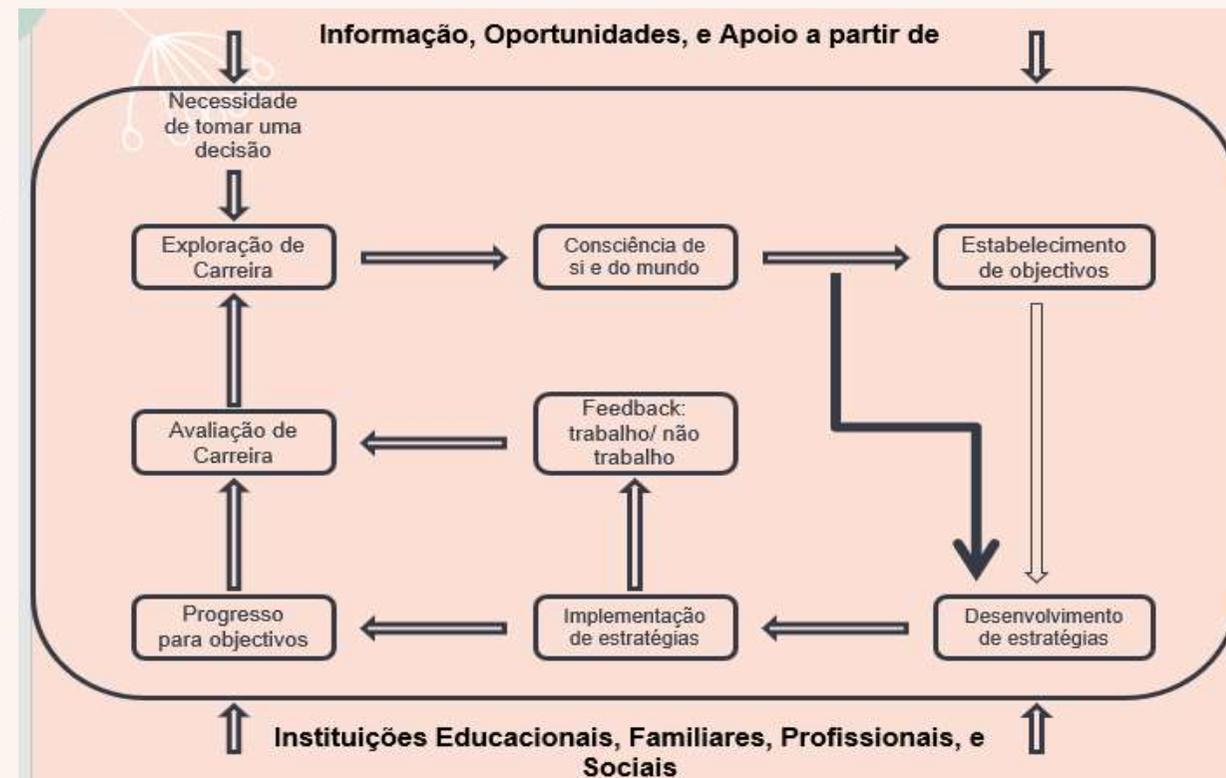


MODELOS DE APOIO À GESTÃO DE CARREIRA

Processo de tomada de decisão e de resolução de problemas no âmbito da carreira (Taveira & Pinto, 2010)

Agência pessoal na atribuição de significados e no processo de mudança

Cíclico, sistemático e intencional



Greenhaus, Callanan & Godschalk,
2010

ATIVIDADES E PROCESSOS DE GESTÃO DE CARREIRA

Um **bom plano de carreira é vital** → ajuda a ganhar controlo em converter as aspirações em resultados → instrumento motivacional/ de compromisso

Crenças limitadoras: novo mindset

Mapear a **rede de relações** permite explorar e descobrir **recursos de suporte** e oportunidades disponíveis

- Carreira em fluxo constante → tomada de decisão é um processo interminável
- **Desenvolvimento de objetivos SMART(E)**
- **Equilíbrio entre diferentes papéis de vida** → Importância ≠ Energia, tempo, esforço de



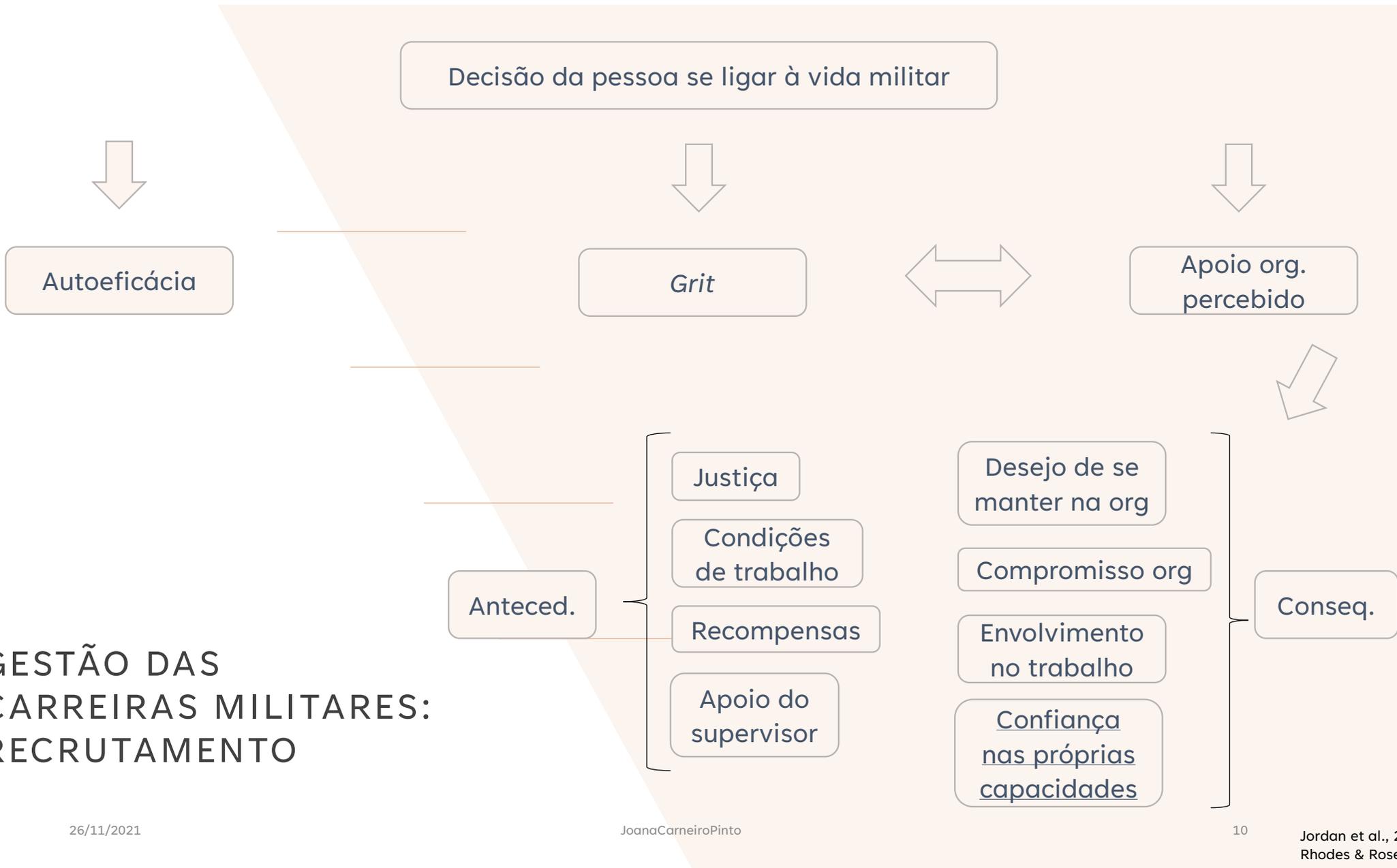
Pinto & Taveira, 2010

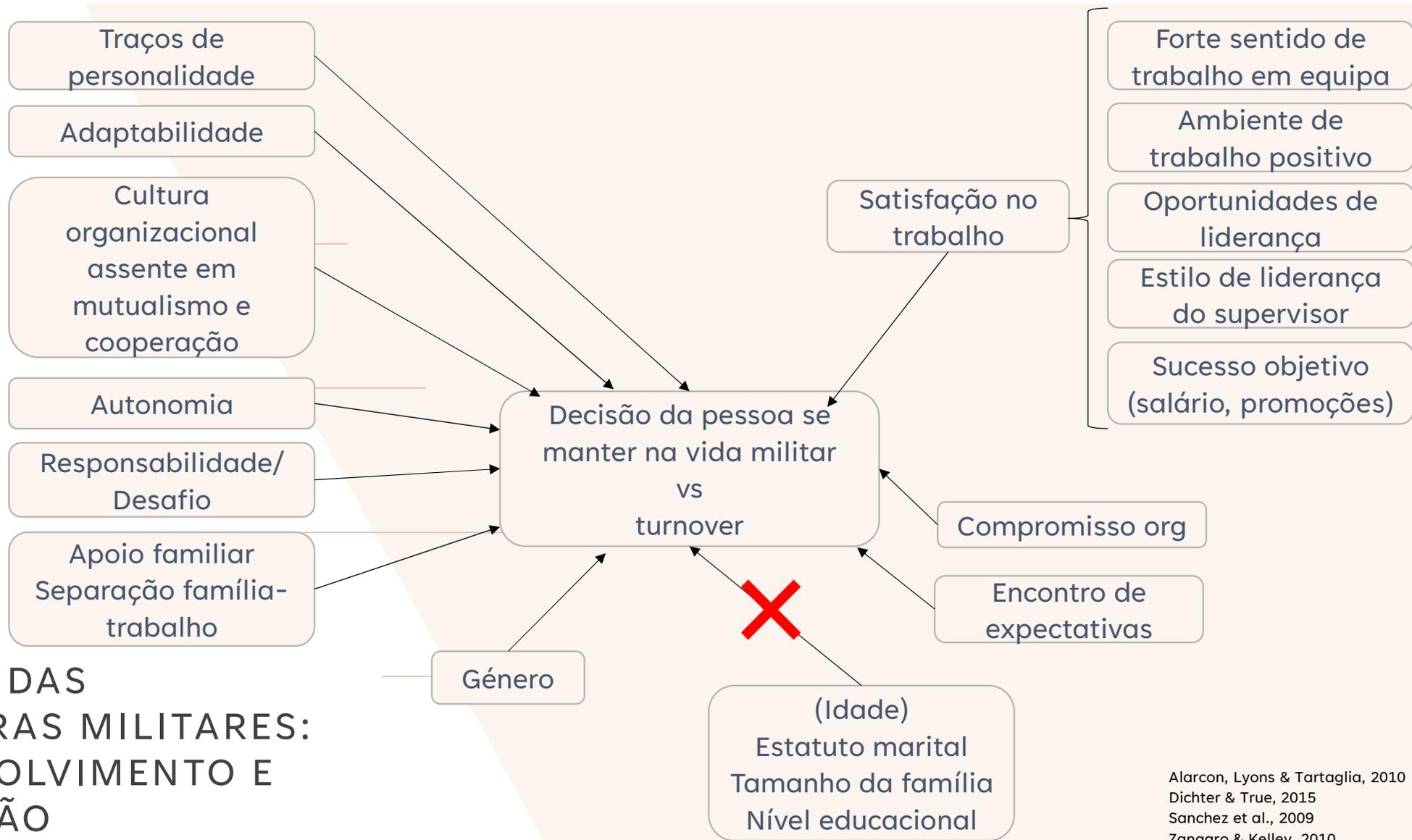
- Traços de personalidade (McCrae & John, 1992)
- Forças de carácter (Peterson & Seligman, 2004)
- Interesses ((Holland, 1973)
- Competências (Zabala & Arnau, 2007)
- Valores de vida (Schwartz, 1992; 2005)

Desafio: olhar para dentro de si e descobrir a verdadeira identidade de carreira MAS → está sempre a mudar

- Tomar bem uma decisão de carreira: conhecer, de forma aprofundada, a informação disponível acerca das diversas oportunidades de carreira existentes
- Não existe forma de se saber se determinada opção de carreira é ou não adequada MAS quanto mais a pessoa sabe sobre as suas opções, melhor consegue determinar o potencial de cada opção em ir ao encontro da sua identidade vocacional

GESTÃO DAS CARREIRAS MILITARES: RECRUTAMENTO





GESTÃO DAS CARREIRAS MILITARES: DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO

GESTÃO DAS CARREIRAS MILITARES: TÉRMINO/ TRANSIÇÃO

- Reações de luto
- Perda de identidade pessoal e profissional
- Perda de ranking



Fim de carreira
“Ser militar não é apenas um trabalho é uma forma de vida; a cultura estende-se à vida pessoal e familiar da pessoa”

Apoio à Gestão da Transição



Trabalhar a Identidade, a Oportunidade e a Adaptação

**Controlo, Confiança
Prontidão**

Antecipar dificuldades de ajustamento à vida civil

Ter o apoio da comunidade militar

**Satisfação com a vida
(após transição)**



Alarcon, Thompson et al., 2016
Brand, 2015
Robertson & Brott, 2014



MUITO OBRIGADA!

JOANA CARNEIRO PINTO

Universidade Católica Portuguesa

Faculdade de Ciências Humanas

joanacarneirpinto@ucp.pt



CATOLICA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS

LISBOA