

 **Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil** 

Grupo de Pesquisas

Gestão de Carreiras e Planejamento Estratégico Pessoal

Líder do Grupo: Marcello Vinícius D. Calvosa



GeCaPEP / CNPq: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/7765312712894655

Resenhas Acadêmicas e Críticas de Obras Relevantes para a Formação Suplementar do(a) Graduando(a) em Administração

Por Mabel Lopes de Azevedo de Oliveira

Grau Acadêmico: Graduanda em Administração / CEDERJ

E-mail: mabellopes27@gmail.com

Identificação Profissional: Assistente de Biblioteca na Empresa SESC

Trabalho apresentado como requisito parcial

de participação no Projeto de Extensão LAB.LID do Programa DEGECAR

Curso de Administração DCAd – UFRRJ.

Orientação e Edição: Prof. Marcello Calvosa (mvcavlosa@yahoo.com.br)

CV: <http://lattes.cnpq.br/2844242339593000>

AVALIAÇÃO CRÍTICA DO TEMA: GESTÃO DE CARREIRAS

Título da Obra Resenhada: Career Management: A Predictor of the Performance of Civil Servants in Osun State.

Autores: Rosemary DANESI; James ISHOLA; Nuha AREMU.

Publicação: Ilorin Journal of Administration and Development (IJAD), v. 6, n. 1, p. 93-100, Ago, 2020.

Download: <http://ejournals.unilorin.edu.ng/journals/index.php/ijad/article/view/375>

Palavras-chave: Gestão de Carreiras; Carreira; Aconselhamento de Carreira.

Seropédica, Dezembro / 2020



Rosemary D. Danesi é doutora em Filosofia pela University of Essex, bolsista *Fulbright Scholar Program* de intercâmbio intercultural pela University of Illinois. Entre outros títulos e atuações, é professora e advogada em Direito do Trabalho e Emprego, Relações Trabalhistas e Gestão de Recursos Humanos na Universidade de Lagos (Nigéria), especialista em direito do trabalho e do emprego, relações laborais e gestão de recursos humanos. Também atua como consultora de empregadores, sindicatos e organizações. James A. Ishola é formado pela Escola de Negócios da University of Oxford e em Gestão de Negócios pela University of Wolver. É consultor de transformação de crime financeiro na Societé Générale. Possui experiência no envolvimento com partes interessadas estratégicas, táticas e operacionais para moldar e conduzir transformações com base em diversos cenários de negócios com a tarefa de traduzir os objetivos estratégicos em princípios de design. Adicionalmente, ele foi responsável pela implementação do Modelo Operacional Alvo (TOM) em linha com a expectativa estratégica. O último autor, Nuha S. Aremu, possui formação pelo Department of Industrial Relations & Personnel Management, University of Ilorin, Kwara, Nigeria, na qual atua como professor.

No artigo intitulado como *Career Management: a predictor of the performance of civil servants in Osun State*, em tradução livre como “Gestão de Carreiras: o comportamento esperado do desempenho de servidores públicos no Estado de Osun”, os autores relatam a pesquisa realizada a partir de uma survey, na qual foram analisadas as atuações 383 funcionários públicos de oito dos dezesseis ministérios no estado de Osun. O intuito do estudo analisado visou determinar como o desenvolvimento e aconselhamento de carreira influenciam no desempenho de funcionários servidores públicos no estado de Osun. Porém, apesar de uma aplicação distante, o estudo pode gerar reflexões e ser útil para a realidade dos estudantes de Administração e na formação de suas carreiras, gerando *insights* e ponderações interessantes.

Na parte da revisão de literatura são apresentados alguns conceitos que permeiam todo o trabalho e suas compreensões podem ser úteis para o contexto do estudante ou profissional de Administração. Por exemplo, **Função Pública** pode ser compreendida como um conjunto de atribuições que podem ser desempenhadas por agentes públicos, podendo ser uma função temporária exercida por um período determinado de tempo ou uma função de confiança que é realizada através de critério de escolha do administrador. Enquanto, **Gestão de Carreiras** significa conjunto de práticas que têm como objetivo a estruturação de um caminho para guiar a trajetória profissional de um indivíduo. Nesse trecho mostra-se relevante para a devida compreensão do assunto a sistematização de um conceito de definição sobre o termo **Carreira**, que segundo Calvosa (2010) é:

“uma forma de construir e trilhar um caminho profissional e pessoal, por meio de uma sucessão de vivências, experiências, oportunidades, decisões e iniciativas, com o objetivo de gerar aprendizagem, participação política e social, maior expressividade individual, construções coletivas, satisfação, *status*, desenvolvimento de competências e/ou construção de significados. Essa jornada pode ser desenvolvida apenas pelo indivíduo, por ele em associação com uma organização ou somente pela organização, quando o colaborador adota uma postura passiva em relação ao seu futuro. Pode ser efetivada de forma autônoma ou em compartilhada com outros entes, como uma instituição, outros indivíduos, demais players de um setor”.

Seguindo pela parte de fundamentação teórica, o trabalho discorre sobre o gerenciamento de carreira e aconselhamento sobre carreira, apresentando os conceitos informados por diversos autores, dentre eles Douglas Hall (1986). Especificamente sobre Aconselhamento de Carreira, o artigo raciocinou que “é um processo de mão dupla em que tanto o conselheiro quanto o aconselhado contribui



para o desempenho do funcionário” e “concluiu que o aconselhamento de carreira ajuda a enfrentar desafios a experiência do funcionário na carreira” (DANESI; ISHOLA; AREMU, 2020).

Na parte dos caminhos metodológicos, uma hipótese foi levantada: os funcionários públicos não estão cientes de como realmente devem ser os seus comportamentos profissionais em relação aos objetivos a serem alcançados na organização, em sua maioria focam somente na realização de atividades na qual obterão interesses próprios e a gestão está falha no que concerne ao estímulo de planejamento de carreira. Acredita-se que isso constata a importância da execução da gestão de carreira para o bom desempenho dos funcionários.

Em um quadro teórico presente no trabalho foi exposta a teoria de Krumboltz, que incorpora muitos fatores, cada um dos quais tem um impacto diferente na tomada de decisão individual de carreira (fatos de dotação genética, decisões de carreira, aprendizagem individual). Por meio da pesquisa realizada concluiu-se que tanto o desenvolvimento de carreira da força de trabalho e aconselhamento de carreira são preditores de desempenho. Um fato interessante que o trabalho revela pauta-se sobre como as gestões do setor público possuem medidas para incentivar os servidores a terem mais comprometimento para realizarem um trabalho com maior qualidade, pelo menos, no caso estudado pelos autores.

Outro ponto de relevância foi na observância de que a inserção do aconselhamento, como um instrumento de solução aos desafios enfrentados pelos servidores, ajuda-os a alcançar seus objetivos de carreira e sucesso.

A leitura desse artigo pode ser útil, empregada e aplicada no ambiente profissional de forma a evidenciar conhecimentos sobre aconselhamentos de carreira, gestão de carreira e performance individual, permitindo a capacitação ao profissional de conhecimentos técnicos e científicos. No ambiente acadêmico, o trabalho poderá proporcionar tanto para alunos, como para professores, o insight de buscar capacitação e novos artigos científicos sobre o tema.

Por meio desse estudo foi possível verificar que muitas lacunas ainda devem ser preenchidas em relação a gestão de carreira, por exemplo, é desejável que mentorias ou incentivos a programas de orientação profissional sejam disponibilizados aos colaboradores, com o objetivo de gerar perspectivas de desenvolvimento e crescimento profissional.

Esse conteúdo é importante para os estudantes de Administração pelo fato do tema Gestão de Carreira ser um processo de interesse e relevância para profissionais e organização. Entender como esse processo diminui a rotatividade de profissionais, aumentando a satisfação e perspectivas profissionais e pessoais, amplia a visão dos estudantes de Administração em relação ao entendimento e a execução dessa prática no âmbito profissional. O ganho em se capacitar ao incorporar um tema como esses ao seu hall de estudos ou competências é como se fosse uma preparação antecipada para os estudantes de Administração organizarem sua trajetória profissional e carreira.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALVOSA, Marcello. *Instruções de como elaborar uma resenha acadêmica e crítica*. Notas de Aula. Disponível em plataforma interna de uso exclusivo dos alunos – SIGAA. Acesso: 25.nov.2020.

CALVOSA, Marcello. Reflexões sobre a influência do pós-doutorado sobre produção científica da pós-graduação. *Administração: Ensino e Pesquisa (RAEP)*, v. 20, n. 2, p. 537-544, 2019. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1352>

CALVOSA, Marcello. *Tecnologia e Organização do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010. 372p. Disponível em <<https://canalcederj.cecierj.edu.br/recurso/5279>>. Acesso: 02.dez.2020.

DANESI, Rosemary; ISHOLA, James; AREMU, Nuha. Career Management: A Predictor of the Performance of Civil Servants in Osun State. *Ilorin Journal of Administration and Development (IJAD)*, v. 6, n. 1, p. 93-100, Ago. 2020.

DIRETRIZES RAE. (s. d.). *Resenha*. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/manual-rae/resenha>>. Acesso: 01.set.2020.

HALL, D. T. *Career development in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986.

OBSERVAÇÕES:

1. Esse material constitui-se uma iniciativa REA - Recurso Educacional Aberto - do Grupo de Pesquisas GeCaPEP e do Programa de Extensão DEGECAR, pertencentes ao Depto. de Ciências Administrativas (DCAd) do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA) da UFRRJ. Tal iniciativa é abrigada no **Projeto de Extensão LAB.LID**, ação extencionista do Programa DEGECAR. Os seus principais objetivos são discutir, organizar e difundir estudos, aplicações organizacionais e pesquisas científicas sobre os temas Liderança Empresarial e Gestão Organizacional, e sobre a atuação empresarial de um líder voltado para organizações competitivas de mercado. A área de concentração acadêmica dos temas e debates é em Ciências Sociais Aplicadas. Os materiais derivados do projeto são licenciados para permitir o direito de copiar, distribuir, remixar, exibir e executar a obra, fazer trabalhos derivados dela, porém, com os devidos créditos ao autor.
2. Trabalho distribuído sob a licença *Creative Commons*: CC-BY-SA 4.0. Caso utilizada a resenha para a composição de trabalhos acadêmicos e/ou científicos, já antecipadamente autorizados pelo(a) autor(a) conforme a referida licença anterior, utilizar a devida citação conforme apontado a seguir.
3. **Citação:** OLIVEIRA, Mabel de. *Avaliação Crítica do Tema: Gestão de Carreiras – Resenha do Artigo: Career Management: A Predictor of the Performance of Civil Servants in Osun State (2020)*. In: Seminário Virtual de Liderança & Gestão do Projeto de Extensão LAB.LID / Programa de Extensão DEGECAR. Coord. & Org. Marcello Calvosa. Seropédica: UFRRJ, 2020.
4. Para maiores esclarecimentos sobre o tema, eventuais dúvidas ou suporte acadêmico/científico acesse o Grupo GeCaPEP: pesquisasgecapep@gmail.com ou Instagram: @pesquisas.gecapep