



Gestão de Carreiras

Autoria: Esp. Welinton dos Santos

1ª Edição



EXPEDIENTE EDITORIAL

Reitor:

Janes Fidelis Tomelin

Diretor Pós-Graduação:

Tiago Lorenzo Stachon

Equipe Multidisciplinar da Pós-Graduação EAD:

Tiago Lorenzo Stachon

Ilana Gunilda Gerber Cavichioli

Norberto Siegel

Julia dos Santos

Ariana Monique Dalri

Jairo Martins

Marcio Kisner

Marcelo Bucci

Revisão Gramatical:

Núcleo de educação a Distância

Diagramação e Capa:

Núcleo de educação a Distância



FICHA CATALOGRÁFICA

V848

Santos, Welinton dos

Gestão de Carreiras. / Welinton dos Santos — Florianópolis, SC:
Arqué, 2024.
204 p.

ISBN Digital XXX-XX-XXXX-XXX-X

1. Gestão. 2. Carreiras. 3. Competências. 4. Pessoas.

CDD 658

SUMÁRIO

Capítulo 1.....6

Aspectos Históricos, a Globalização e as Tendências do Emprego no Século XXI

Capítulo 268

Os Desafios da Qualificação no Mundo do Trabalho

Capítulo 3122

A Construção da Marca Pessoal e a Elaboração do Planejamento de Carreira

APRESENTAÇÃO

Bem-vindo à disciplina de Gestão de Carreiras. Acompanhe-nos nesta jornada de descoberta e desenvolvimento profissional. Estamos aqui para apoiá-lo em cada etapa do caminho.

Durante o curso, abordaremos uma variedade de tópicos essenciais para o seu crescimento e sucesso no mundo profissional. Vamos começar conhecendo os objetivos de aprendizagem desta disciplina.

No primeiro capítulo, vamos explorar como refletir sobre o ambiente de trabalho atual e entender as teorias que moldaram nossa compreensão do trabalho. Além disso, discutiremos os diferentes tipos de contratos de trabalho, direitos e deveres, assim como o processo regulatório do aprendiz e do estágio no Brasil. Também investigaremos o empreendedorismo como uma alternativa importante para renda e empregabilidade.

No segundo capítulo, focaremos na importância de construir uma rede de relacionamentos sólida e dinâmica, além de entender como demonstrar suas habilidades no mundo digital, incluindo o uso eficaz das redes profissionais e o entendimento do e-business. Abordaremos também questões éticas relacionadas ao ambiente digital e técnicas para monitorar o mercado e realizar análises SWOT.

No terceiro capítulo, vamos aprofundar a importância da construção de uma marca pessoal, explorando como criar um ambiente propício para oportunidades de trabalho e promover o marketing pessoal como impulsor da carreira. Além disso, discutiremos estratégias para elaborar apresentações convincentes e desenvolver um plano de carreira sustentável, incluindo a definição de metas e a identificação de diferenciais competitivos.



Ao final deste curso, esperamos que você saia com uma compreensão mais sólida de como gerenciar sua carreira de forma eficaz e consciente, prontos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho atual.

Agora, vamos juntos embarcar nessa jornada de aprendizado e crescimento profissional. Estamos animados para acompanhá-lo ao longo deste percurso e vê-lo prosperar em sua carreira.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS HISTÓRICOS, A GLOBALIZAÇÃO E AS TENDÊNCIAS DO EMPREGO NO SÉCULO XXI

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir da perspectiva do saber-fazer, são apresentados os seguintes objetivos de aprendizagem:

- Refletir sobre o atual ambiente de trabalho e entender os vários tipos de teorias que contribuíram para o trabalho;
- Reconhecer o processo que regulamenta o aprendiz e o estágio no Brasil;
- Exemplificar o sistema atual de trabalho;
- Demonstrar os tipos de contrato de trabalho, direitos e deveres;
- Compreender o empreendedorismo como alternativa de renda e empregabilidade.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Caro(a) aluno(a), neste estudo, você terá a oportunidade de aprofundar seu conhecimento sobre uma área que afeta diretamente a vida de todos os profissionais do mercado de trabalho, a “GESTÃO DE CARREIRA”. Hoje, com o avanço das comunicações, da tecnologia e das redes sociais, a gestão de carreira permite enfrentar essa realidade sob novas perspectivas em um ambiente dinâmico, competitivo e globalizado. Entender como funciona o ambiente de trabalho e a sociabilização, conhecer os principais aspectos históricos do trabalho, a globalização e as tendências do emprego no século XXI são aspectos de suma importância para o profissional que deseja buscar novos horizontes profissionais. Faz-se importante, da mesma forma, conhecer os direitos do trabalhador e parte de seu ordenamento jurídico, ou seja, os direitos e deveres do empregado, bem como os tipos de contratos e os benefícios assistidos ao trabalho. Nessa perspectiva, complementaremos o assunto aqui abordado falando dos processos de aprendiz, estágio e trainee. Entenderemos ainda um pouco sobre a prática do empreendedorismo, sobre oportunidades e o futuro do trabalho, assim como sobre as tendências da sustentabilidade e sua influência nas ocupações profissionais. Nossa! Que temas relevantes. Vamos começar? Bons estudos!

Figura 1. Colegas de trabalho



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos três pessoas reunidas em um ambiente corporativo. Temos duas mulheres sentadas olhando para um Notebook e um homem mais atrás de pé olhando também para a tela. Todos estão sorridentes.

1. AMBIENTE DE TRABALHO E SOCIABILIZAÇÃO

A sociedade passa por um momento de grande transformação, de um lado a tecnologia, de outro lado os movimentos de integração e socialização pessoal. Essa nova realidade surgiu dos movimentos de processos da comunicação, principalmente após o advento da internet, das redes sociais, do fenômeno Web.

O desenvolvimento da tecnologia, dos computadores e dos sistemas integrados de acesso à informação refletem no nosso dia a dia, um exemplo disso ocorre no próprio sistema de trabalho, que se tornou mais dinâmico, exigente e seletivo. Com essa mudança, a necessidade de adquirir novas habilidades e competências tornou-se regra.

Vamos definir primeiro o que é carreira?



Conceito

Segundo London (1982 *apud* Dutra, 2002), as carreiras são sequências de posições ocupadas, bem como de trabalhos realizados ao longo da vida de uma pessoa. Com base nesse autor, podemos afirmar que a carreira não trata apenas de uma sequência simples de tempo ou de ocupação, mas sim, de experiências e trabalhos realizados por uma pessoa no decorrer de sua vida.

Para melhorar o desempenho profissional e pessoal, faz-se necessário elaborar a gestão da carreira, que, até os meados da década de 90, era administrada pelas organizações. Após os anos 90, com as sucessivas crises econômicas ocorridas no mundo, essa prática passou a ser pessoal e de responsabilidade de cada profissional disponível no mercado de trabalho.

Existe certa resistência por parte das pessoas em criar um planejamento de vida, de trabalho, em razão das possíveis mudanças. Todo ser humano tem certa aversão à mudança, seja ela positiva, neutra ou negativa.

A diversificação das oportunidades profissionais, a valorização social do contínuo crescimento e a flexibilidade de vários sistemas de trabalho provocado pelo fenômeno web estão inserindo outras vontades, outras necessidades no cotidiano de todos na sociedade.

As mudanças são latentes e nos cabe a vontade de fazer parte desse processo de transformação, em que as relações de trabalho mudam a cada dia. Ambientes virtuais, ambientais reais e operacionais sofrem influência direta das inovações constantes nessa nova dinâmica social.

A tecnologia nos forçou a mudanças significativas, que exigem adaptação, sobrevivência, aprimoramento permanente e construção de conhecimentos diversos para alcançar o progresso profissional.

As mudanças não ocorreram apenas no ambiente externo, mas também nos valores, sentimentos e objetivos a serem conquistados. Nas organizações, a finalidade da empresa no passado era criar produtos e gerar lucros, hoje existe uma nova realidade, as organizações que querem sobreviver necessitam atender os anseios de seus clientes.

**Conceito**

Vamos conceituar competência: “A soma de aptidões, habilidades comportamentos e conhecimentos que tenham a maior probabilidade para obter sucesso na conclusão de determinada atividade a ser executada”.

O desenvolvimento de qualquer empresa está diretamente ligado ao poder de participação dos seus colaboradores, das suas competências e habilidades. As empresas e pessoas que se adaptarem de forma mais rápida às mudanças terão vantagem competitiva.

Estudar passa a ser uma regra permanente de sobrevivência profissional!

Existem cinco elementos inter-relacionados ao aprendizado que acontecem dentro de uma organização a serem desenvolvidos pelos seus integrantes:

- A dinâmica do aprendizado. Nos níveis: organizacional, individual e em equipe;
- Transformação organizacional, respeitando quatro fatores: visão, cultura, estratégia e estrutura;
- Gerenciamento do conhecimento, respeitando a transferência, armazenamento e utilização do conhecimento;
- A potencialização das pessoas;
- Aprimoramento da tecnologia.



Saiba Mais

O **Ministério da Educação** relata experiências provenientes de vários enfoques no decorrer dos estudos sobre a formação de trabalhadores. A base do conceito adotado pelo ministério atenta à moderna questão das competências profissionais e das experiências apontadas e classificadas em quatro grupos:

No primeiro grupo, são analisadas experiências voltadas para o atendimento de necessidades específicas de treinamento dentro das organizações, visando certificar o processo de qualidade, produtividade e segurança do trabalho. Nesse grupo estão experiências das empresas: ABRAMAN, FBS e da Petrobrás.

No segundo grupo, a abordagem é constituída por experiências orientadas, principalmente para a formação e certificação de competências em órgãos governamentais, desenvolvida pela Secretaria Municipal do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro e pela Secretaria Estadual de Relações do Trabalho de São Paulo – SERT/SP.

3. O terceiro grupo reúne as experiências de centrais sindicais voltadas para a melhoria da empregabilidade por iniciativas negociadas entre patrões e empregados.

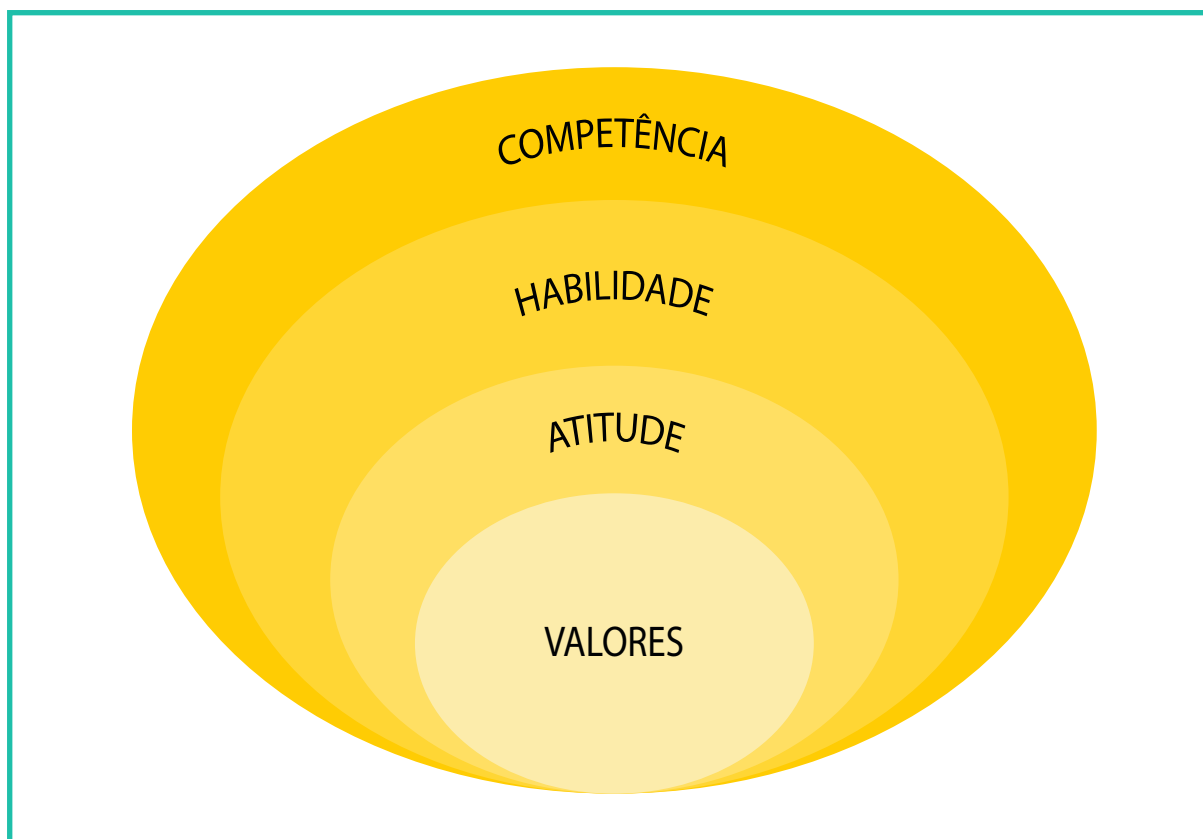
4. O quarto grupo demonstra as experiências ocorridas com os programas de certificação do sistema “S” (SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, SESC), desenvolvidas por várias empresas.

Esse interessante trabalho provém da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sob o título **“Certificação de competências profissionais: relatos de algumas experiências brasileiras”** e pode ser consultado pelo QR Code.



Vários processos seletivos atuais utilizam a técnica “CHAVE”, na seleção dos futuros candidatos, que significa: competência, habilidade, atitude, valores e ética.

Figura 2. Técnica-chave



Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem mostra um diagrama circular dividido em quatro seções. Cada seção é representada por uma cor diferente e possui um rótulo que indica o tipo de habilidade: Competência, Habilidade, Atitude, Valores.

Com a evolução da internet e com a oportunidade de conhecer muitos produtos e serviços novos, os anseios e vontades dos consumidores ampliaram.



Conceito

A palavra “sociabilização”, que vem do latim Sociabile (sociável + izar), significa adaptar o indivíduo a um grupo, tornando-o um membro de uma rede, que compartilha hábitos, culturas e diversas outras afinidades. Quando buscamos em dicionários de sinônimos, significa humanização ou ato de humanizar, na realidade, é um ato de participar dos processos de rede integrados da Humanidade, nem sempre significando um ato altruísta (boas atitudes).

A ação dos indivíduos geralmente é avaliada pela sociedade, e esses precisam ser aceitos para obter certo convívio harmonioso com outras pessoas.

Apesar de o fenômeno da internet nos deixar muito centrados em ações individuais, a lógica da rede é o contrário disso. O fenômeno da rede tornou pública a relação que temos com outras pessoas. As redes sociais permitem atualmente que os avós acompanhem pelo Facebook ou outra rede social o que os netos estão fazendo, o que tira do isolamento muitos idosos.

Figura 3. Relações



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos dois homens, um de cada lado da mesa. Ambos estão vestindo roupas sociais e estão apertando as mãos. A sala é iluminada e ao fundo temos uma janela de vidro com persianas abertas.

A sociabilização muda as ações profissionais da atualidade, em que há conversão dos processos de interação que funcionam em redes. Hoje, o crime ocorre em rede; o dinheiro está na rede; as operações médicas de alta complexidade são feitas em rede, as quais atendem protocolos internacionais; portanto o sistema de trabalho muda de acordo com as necessidades de evolução de nossa sociedade.

Esse fenômeno de rede não é novo, começou com os processos de globalização e estendeu-se para as **redes de comunicação** que integram e provocam ações em tempo real de várias atividades econômicas. Quando

estamos conversando online, enviando fotos, curtindo páginas de nossos amigos, estamos utilizando uma série de dispositivos eletrônicos, plataformas virtuais, aplicativos e sistemas de comunicação integrados em um sistema de rede que nos permite participar e ser aceitos por um grupo social.

**Dica de Leitura****Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional**

Autor: Sanmya Feitosa Tajra e Welinton dos Santos

Editora: Saraiva Ano: 2015

Sinopse: Apresenta informações que permitirão ao leitor planejar sua carreira com base no contexto atual e no futuro do mercado de trabalho. Aborda as fases históricas do trabalho até os dias atuais da sociedade em redes e suas perspectivas; os direitos e deveres legais do trabalhador, dos estagiários e dos aprendizes; e o empreendedorismo. Propõe a uma reflexão sobre marketing pessoal, as habilidades essenciais, os processos seletivos, a elaboração de currículos, as técnicas de negociações, de apresentação e de feedback; socialização e divulgação nas redes sociais profissionais. Também apresenta a Economia Digital como uma oportunidade de geração de renda.

Quando participamos de uma rede em defesa a uma causa social na internet, nós estamos praticando a sociabilização.

Para criar a **Gestão de Carreira**, o profissional da atualidade necessita usar de forma inteligente todos os mecanismos, aplicativos e redes de informações disponíveis para agregar valor à sua marca, ao seu perfil profissional.

Vários trabalhos, encontros, negócios, casamentos podem iniciar-se pelo contato em redes sociais virtuais.

A velocidade de transformação do conhecimento e das práticas sociais definirá o futuro das profissões.

Aprenda, compartilhe, participe dessa grande integração dos sistemas atuais de sociabilização provocados pelo fenômeno web. Invista no momento presente, pois o futuro está sendo construindo na participação das redes sociais e na sua vontade de participar dessa realidade.

**Saiba Mais**

As redes sociais proporcionam excelentes espaços para integração, compartilhamento e busca de novas colocações profissionais. A ByteBlog, por exemplo, é um site privado que apresenta soluções, dicas e oportunidades de empreendedorismo e emprego na área de mídias sociais. A especialização deles é soluções em web, com conteúdo interessante e prático sobre vários temas atuais para otimizar as redes sociais.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho humano assume diversas dimensões no transcorrer de sua história. As interações das relações de trabalho permitem compreender o dinamismo e a contínua evolução dos sistemas de trabalho, por meio de fatos históricos, sociais, políticos e econômicos.

As relações de trabalho iniciaram-se de forma rudimentar, em **ambientes agrícolas** ou onde era feito **trabalho artesanal** com seus artesãos atuando em pequenas oficinas/ escolas. Tais relações perduraram por mais de 10 mil anos, até meados de 1800, período que foi denominado como Era Agrícola (Tajra; Santos, 2015). Vamos anotar alguns fatos históricos e contribuições que pensadores e povos antigos deram ao trabalho:



Importante

- Aristóteles contribui para nossa sociedade com “A Política”, em que comenta sobre a organização do Estado;
- Sócrates fez algumas contribuições sobre a administração como habilidade pessoal. Platão, seu discípulo, escreveu sobre ela pensando no homem e suas ações;
- Os egípcios, por exemplo, nos auxiliaram na burocracia administrativa;
- Os babilônios, descritos e destacados em vários livros de história, nos auxiliaram nos registros das transações comerciais e controle;
- Os chineses nos ofereceram o planejamento e as estratégias militares;
- Os assírios ajudaram com seus depósitos de suprimentos, foram os precursores da logística;

- Os romanos criaram os impostos e contribuíram com as ciências jurídicas;
- O escravo da Grécia e de Roma se transformou no servo da gleba, uma das primeiras formas de trabalho remunerado;
- O mercantilismo na Idade Moderna, ativo entre os séculos XVI ao XVIII, expandiu as rotas de comércio internacional;
- A Renascença e o Iluminismo transformaram as artes e a cultura;
- A Revolução Francesa promoveu as liberdades cívicas.

Os três últimos dariam origem ao mais importante evento da história no trabalho: a Revolução Industrial.

Por volta de 1800, surgiram as primeiras fábricas, no decorrer do século XIX e início do XX, foram implantados os primeiros sistemas de gestão do trabalho que antecederam a Administração Científica.

Com o **desenvolvimento das indústrias**, surgiu a necessidade de controles e de administração do processo, que promoveram o desenvolvimento das primeiras teorias da administração do trabalho, cujo início foi proporcionado pela **Administração Científica**, do engenheiro Frederick Winslow Taylor (1856-1915), a qual dizia que a mudança deve ocorrer somente com estudos científicos, o que estabeleceu o nome “Administração Científica”.

A Administração Científica de Taylor tinha como características:

- A divisão do trabalho;
- Treinamento em regras e rotinas;
- Melhor execução.

O foco de seu trabalho era o empregado. Os benefícios eram: produtividade e eficiência. Ponto negativo do sistema: não observava as necessidades sociais.

Figura 4. Colegas de trabalho



Fonte: adaptada de Kotler e Keller (2012, p. 315).

#ParaTodosVerem: na imagem temos três pessoas sentadas ao redor de uma mesa conversando. Na mesa temos alguns papéis e fichários abertos. Ao fundo podemos ver duas estantes com diversos livros nas prateleiras.

Frederick Winslow Taylor, mais conhecido por Taylor, em 1911, escreveu um livro chamado *Principles of Scientific Management* (Os princípios da Administração Científica), no qual abordou quatro princípios básicos:



Saiba Mais

- Princípio de planejamento – substituir métodos rudimentares e amadores por procedimentos científicos, nada de improviso, o trabalho necessita ser planejado, testado e todos os movimentos devem ser divididos em partes menores, com intuito de reduzir e racionalizar as atividades;
- Princípio de preparo dos trabalhadores – todos os trabalhadores eram selecionados de acordo com suas habilidades. Neste princípio Taylor identificava que era necessário treiná-los para melhorar a produção e atingir as metas solicitadas. Imaginem que há mais de cem anos falava-se de treinamento como ferramenta de aumento de produtividade, o que ainda hoje várias empresas não valorizam;

- Princípio de controle – administrar e controlar as atividades feitas pelos operários, para ter a certeza de que estão sendo feitas de acordo com a metodologia aplicada, respeitando as metas estabelecidas;
- Princípio da execução – organizar, distribuir e apontar as responsabilidades do trabalho, para que haja disciplina. Para saber mais, acesse: <https://www2.unifap.br/mariomendonca/files/2011/05/conceitos-basicos3.pdf>.

Na sequência, surge a **Teoria da Burocracia**, do sociólogo alemão Max Weber (1864-1920). Segundo essa teoria, a eficiência é conseguida da exploração dos mínimos detalhes das coisas que deverão ser feitas.

A burocracia como um tipo de poder para estudar as sociedades. As características da Teoria Burocrática são:

- Impessoalidade;
- Divisão do trabalho;
- Hierarquia;
- Estrutura de autoridade;
- Regras e racionalidade.

O foco incidia em toda organização. Os benefícios eram: consistência e eficiência. Inconveniente: a lentidão nas decisões e a rigidez.

A palavra “burocracia” vem do francês buró, que significa escritório, e do grego cracia, que significa ordem/organização.

Transcrita aos dias atuais, seria “a organização do escritório”. Nessa época surgiu também a Teoria Administrativa do engenheiro de mineração francês Henri Fayol (1841-1925), que tinha como característica:

- Definição das funções administrativas;
- Divisão do trabalho;

- Hierarquia;
- Autoridade;
- Equidade.

O foco se dava sobre a estrutura da administração. **Pontos positivos:** estrutura definida e profissionalização dos papéis gerenciais. **Pontos negativos:** foco interno, enfatiza extremamente o comportamento racional dos administradores. O século XX trouxe consigo uma grande quantidade de Teorias Administrativas e, de acordo com Chiavenato (2007, p. 25), as teorias mais importantes e que mais contribuíram para o desenvolvimento das organizações, e como consequência o trabalho, foram:

- 1903 – Administração Científica;
- 1909 – Teoria da Burocracia;
- 1916 – Teoria Clássica da Administração;
- 1932 – Teoria das Relações Humanas;
- 1947 – Teoria Estruturalista;
- 1951 – Teoria dos Sistemas;
- 1953 – Teoria Neoclássica da Administração;
- 1954 – Teoria Comportamental;
- 1962 – Desenvolvimento Organizacional;
- 1972 – Teoria da Contingência.

A Revolução Industrial promoveu o Capitalismo e o Socialismo como sistemas econômicos que influenciam nossa forma de viver atual.



Dica de Leitura Tempos Modernos

Ano: 1936.

Sinopse: *Modern Times* (Tempos Moderno, no Brasil e em Portugal), filme americano do cineasta Charles Chaplin, retrata o personagem de “O vagabundo” tentando sobreviver no mundo industrializado.

Comentário: O filme faz uma crítica ao sistema de administração capitalista da Teoria Científica.

O sistema atual de trabalho é baseado em modelos de Habilidades e Competências, cujas bases de liderança são: democrática, liberal, visionária ou autocrática.

Ressalto que a competência técnica pode ser obtida por meio da educação formal, ou por experiências profissionais e treinamentos específicos.

Conhecimentos técnicos variam de acordo com grau de escolaridade, tipos de treinamentos e habilidades a serem desenvolvidas. Esses conhecimentos podem ser operacional, instrumental ou especializado.

Conhecimento Operacional

Atendimento ao público em uma recepção de um consultório dentário. Se o(a) profissional não necessitar de dar suporte ao dentista, o trabalho será simplesmente de preencher fichas de pacientes, organizar arquivos em geral e contatar pessoas conforme necessidades operacionais do consultório, controlar agenda e outras atividades do cotidiano. Outro exemplo, um atendente em uma casa de suco, ele irá preparar o suco de acordo com a solicitação do cliente dentro das instruções elementares fornecidas pela empresa.

Conhecimento Instrumental

Apontador de obras, um profissional que precisa medir, portanto ele terá que ter habilidade de avaliação e análise de dados, planilhas e controles das etapas da obra.

Conhecimento Técnico Especializado

Para os técnicos de telefonia da internet móvel, há a necessidade de conhecimento de conceitos, métodos e instrumentos para regularização do sistema.

Competências comportamentais, que envolvem aspectos intelectuais, sociais, de comportamento, de comunicação e gestão, serão descritas a seguir:

Por meio dos aspectos intelectuais, será avaliado o **nível de conhecimento**; pelos sociais, sua rede de contatos, até mesmo a preocupação com o meio ambiente ou a participação em projetos sociais influenciam no perfil profissional; a análise do comportamento avaliará a criatividade, a conduta e outros; a análise de comunicação examinará sua expressão corporal, oral, escrita, habilidade de negociação, redação e outros; e a gestão irá averiguar a análise da liderança e a percepção de resultados.

Quanto ao estilo de liderança, vamos observar as diferenças no quadro a seguir:

Quadro 1. Tipos de liderança

Tipos de Liderança	Atitudes
Autocrático	Centralizador toma geralmente as decisões sozinho; os colaboradores são encarados como concorrentes. O excesso de cobrança na equipe pode gerar conflitos.
Democrático	Permite que colaboradores participem do processo de decisão; promove a abertura de espaços para diálogo, que permite feedback com mais rapidez e soluções mais rápidas.
Visionário	Geralmente é otimista e empreendedor. Observa o senso de oportunidade, antecipa tendências e corre riscos.
Liberal	Os colaboradores trabalham com autonomia e confiança, sendo responsáveis pelos resultados do trabalho. Nesse estilo de liderança, deve-se ficar atento se o trabalho está sendo executado de forma correta.

Fonte: elaborado pelo autor.

2.1 A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Um importante documento criado no Brasil, para estabelecer vínculos de trabalho, foi a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Documento obrigatório para quem executa qualquer tipo de atividade econômica, ou seja, para quem presta qualquer tipo de serviço para empresa na forma de vínculo empregatício.

Figura 5. Carteira de Trabalho e Previdência Social



Fonte: Wikimedia Commons (2024).

#ParaTodosVerem: a imagem mostra a carteira de trabalho e previdência social (CTPS) digital brasileira em formato físico, emitida pelo Governo Federal. A carteira é do modelo mais recente, lançado em 2019, e possui capa na cor azul. **Elementos da carteira: Capa:** A capa da carteira apresenta o brasão da República Federativa do Brasil e a inscrição “Ministério da Economia”. Ao fundo, há mãos masculinas, apoiadas sob uma superfície assinando a carteira.

Para o sistema de ocupação profissional vigente no Brasil, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – estabelece em seu artigo 3 que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943, on-line).

Natureza não eventual significa que a prestação de serviço está relacionada a um serviço prestado de forma regular.

**Importante**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS indica a prova das relações trabalhistas. Nesse documento de relação formal entre empregado e empregador, estão definidos: o tempo de duração, as informações admissionais, alterações de salários, cargos realizados durante o período em que estiver trabalhando para aquela empresa, ou seja, é o único documento que reproduz, comprova e esclarece as atividades realizadas pelo trabalhador naquela atividade.

O contrato de trabalho confere vários tipos de direitos ao trabalhador, que são regidos pelas leis trabalhistas. O ordenamento jurídico está reunido na CLT, promulgada em 1943, sendo o principal legado do então presidente Getúlio Vargas. **A CLT não é um código**, mas tem como principal função reunir as leis existentes. A Consolidação das Leis Trabalhistas é aplicável a todos os empregados, sem a distinção de qualquer natureza do trabalho técnico, operacional (manual) ou intelectual.

Todo trabalho com vínculo empregatício tem o direito de receber um salário pela contraprestação do trabalho realizado ao empregador. Salário não é a mesma coisa que remuneração, tema que gera certa confusão. Remuneração é a soma do salário (por tarefa, por hora, por unidade de produção, por mês etc.) com outros recebimentos na vigência do contrato de trabalho, tais como: hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, comissões, gratificações, adicional de transferência, salário família, diárias de viagem e outros.

**Importante**

Desde 2011, a Carteira de Trabalho é impressa em papel-moeda. O objetivo da mudança é de evitar fraudes, além do papel-moeda, existem inscrições de serviço, os benefícios, além de fazer parte da base de dados nacional. timbradas na capa e informações digitalizadas em código de barras. Essa mudança facilita o acesso do trabalhador a números atualizados sobre tempo de serviço, os benefícios, além de fazer parte da base de dados nacional.

Fonte: Meneghetti (2024).

Existe um patamar mínimo de salário em vigência no país, que é o **salário mínimo nacional**, mas há em alguns estados federativos do Brasil, o salário mínimo regional, com base na Lei Complementar n.º 103, publicado no Diário Oficial da União, por iniciativa do Poder Executivo (Brasil, 2000). O salário mínimo regional deverá ser sempre maior que o salário mínimo nacional, que é considerado capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e sua família, conforme determina a Constituição Federal.

Os salários podem ser pagos:

Possibilidade I

Por tempo de trabalho (mensal) – o valor do salário é fixo.

Possibilidade II

Por tempo de trabalho semanal, diário ou por hora, com valores a serem apontados de acordo com a jornada executada.

Possibilidade III

Por unidade de produção – neste caso depende exclusivamente do funcionário, por peça produzida.

Possibilidade IV

Por tarefa (comissão) – misto, o funcionário recebe um valor fixo + um valor por vendas, por exemplo. Mas há casos de vendedores de grandes redes varejistas que recebem apenas comissões pelas vendas efetivadas.

A remuneração é o total dos rendimentos recebidos pelo trabalhador. A remuneração é utilizada como parâmetro de cálculo de férias, rescisões, 13º salário e é composta por:

- Horas extras;
- Gratificação (a partir da segunda gratificação);
- Prêmios – desde que habituais anuênios, biênios, triênios;
- Prêmios de assiduidade;
- Quebra de caixa;

- Comissões;
- DSR;
- Ajuda de custo habitual;
- Gorjetas;
- Abonos habituais;
- Salário *in Natura* – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos, etc.);
- Adicional noturno;
- Salário-família;
- Adicional de Insalubridade ou Periculosidade;
- Adicional transferência;
- Outros determinados na Convenção Coletiva da categoria profissional.

**Polêmica**

Como observamos no decorrer da história, o trabalho passou por várias mudanças e ainda continua a sofrer alterações nesse processo. O trabalho se ajusta a sua época, aos mecanismos legais e as suas práticas, por exemplo: hoje é possível que alguns profissionais trabalhem em casa, por sistemas on-line, coisa que no passado recente não era possível. Mas trabalhar em casa exige uma mudança de postura e da realidade da legislação presente, assim, muitas mudanças ocorrem com o tempo.

Nesta aula, verificamos alguns pontos históricos, tipos de liderança, forma de remuneração e a questão da carteira de trabalho. As mudanças no sistema de trabalho acontecem de forma natural, em virtude da tecnologia disponível, das necessidades da sociedade e do próprio efeito da mudança nas ocupações profissionais.

Figura 6. Ordem



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos um martelo de madeira e ao fundo temos dois livros, um em cima do outro.

3. ORDENAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO NO BRASIL

O contrato de trabalho é uma convenção estabelecida entre empregador e empregado, mediante remuneração em caráter não eventual por serviço prestado na forma de vínculo empregatício. Quanto à duração, ela pode classificar-se em:

Quadro 2. Tipos de contrato de trabalho

Tipos de Contrato	Normas
Contrato por prazo determinado	O ato jurídico que cria uma relação por prazo determinado, acabando o prazo da atividade, cessa o contrato, poderá ocorrer se estiver enquadrado em uma das hipóteses de que trata o art. 443 da CLT e não pode durar mais de dois anos. O Contrato por Prazo Determinado passa a ser Contrato por Prazo Indeterminado, se for prorrogado mais de uma vez.
Contrato por prazo indeterminado	O mais usual no país, sem data de término.
Contrato de experiência	Considerado como um teste, prazo máximo de 90 dias.
Contrato temporário	Está previsto na Lei nº 6.019/74 e deve ser utilizado em situações especiais. Foi alterado o prazo máximo no dia 03 de junho de 2014, conforme Portaria 789/MTE, com duração máxima de nove meses; além dos três meses habituais, conforme prevê a Lei 6.019/89, deve ser feito por empresas cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Fonte: Brasil (2017, on-line).

Existe a possibilidade de prestação de serviços sem vínculo empregatício?

Resposta: sim, uma das formas é mediante **serviço de autônomo**, há um recolhimento por RPA – Recibo para Autônomos, porém, não goza dos benefícios do vínculo empregatício e também não recebe nenhum tipo de adicional de remuneração, a não ser que isso esteja especificado em contrato entre as partes.

Outra forma de prestação de serviço pode ocorrer por meio de pessoa jurídica, ou seja, uma empresa emite nota fiscal de prestação de serviços, também sem vínculo empregatício e sem os direitos usuais de um emprego registrado.

O trabalhador com vínculo empregatício usufrui de vários direitos e deveres, os quais detalhamos cada caso.

Primeiramente, seguem listados **os deveres do trabalhador**, segundo o Ministério Público do Trabalho:

- Trabalhar com dedicação, zelo, atenção e boa-fé;
- Acatar e cumprir as ordens do serviço;
- Não faltar ao trabalho: ser assíduo e pontual;
- Fazer exames médicos e usar medidas de proteção, evitando danos e acidentes pessoais ou com colegas de serviço;
- Respeitar os chefes e os colegas;
- Ser fiel aos segredos da empresa;
- Manter sempre limpos os ambientes que utilizar;
- Não estragar o material de trabalho;
- Utilizar os Equipamentos de Proteção Individual.



Saiba Mais

Deveres do empregador segundo o Ministério Público do Trabalho:



- Pagar salário, nunca inferior ao mínimo, e sem atrasos (até o 5º dia útil após o mês trabalhado);
- Pagar hora extra, com adicional, no mínimo, de 50% acima da hora normal;
- Pagar todas as parcelas econômicas devidas quando acabar o contrato;
- Respeitar o repouso semanal remunerado do empregado, as pausas legais durante o trabalho, especialmente para descanso e alimentação, bem como o intervalo entre uma jornada e outra, que deve ser de, no mínimo, 11 horas;
- Oferecer aos empregados, ambiente de trabalho adequado e seguro (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, condições de higiene, ferramentas, entre outros);
- Não discriminar em razão da cor, raça, sexo, ideologia, deficiência ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez. A Constituição Federal proíbe toda forma de discriminação;
- Respeitar todos os direitos dos trabalhadores garantidos na Constituição Federal, na CLT, nas demais Leis Trabalhistas, bem como aqueles previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Fonte: Cartilha... [202-?].

Alguns direitos:

- **Gratificação natalina**, mais conhecida como 13º salário, foi instituída pela Lei n.º 4.090 e regulamentada pelo Decreto n.º 57.155 (Brasil, 1962; 1965). Essa lei estabelece que o trabalhador com vínculo empregatício tem o direito ao recebimento de um salário extra, pagos proporcionalmente aos meses trabalhados no ano. O pagamento é dividido em duas parcelas, a primeira pode ser requerida na ocasião das férias ou até o dia 30 de novembro de cada ano. A

segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano. O empregado, para ter direito ao adiantamento da 1ª parcela do 13º salário nas férias, precisa realizar a solicitação por escrito no mês de janeiro do correspondente ano.

- Ao **Salário-Família** tem direito quem tem filhos de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade. Ele é um benefício previdenciário, por isso, o aposentado por invalidez e quem está recebendo auxílio-doença também tem o direito de receber. Fazem jus a esses direitos enteados e tutelados que não possuam bens suficientes para o sustento.
- **FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço** é um direito do trabalho formal, com vínculo empregatício, pago pelo empregador, foi criado em 1967, pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O saldo do FGTS é depositado em uma conta vinculada, acrescida de depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalente a 8% do salário pago. O trabalhador pode retirar o FGTS por motivo de despedida sem justa causa, recebendo acréscimo de atualização monetária e juros estabelecidos pelo governo, ou na aquisição da casa própria. Pode ser retirado também na aposentadoria ou em caso de doenças graves.



Site FGTS

Para maiores informações sobre FGTS, acesse o site da Caixa Federal.

Além disso, o **Manual de Acesso aos Serviços de Aprendizagem**, do Governo Federal, está disponível para download no site do Ministério do Trabalho e Emprego.



- **DSR – Descanso semanal remunerado:** Conforme o artigo 67, da CLT, será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública. Conforme o artigo 67, da CLT, “ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando no quadro sujeito à fiscalização” (Brasil, 1943, on-line).

- **PIS – Programa de Integração Social:**

Contribuição que as empresas pagam ao Governo Federal, no intuito de financiar o pagamento do seguro desemprego, rendimentos e abonos salariais.

Até 2015, todos os trabalhadores assalariados que ganharam até dois salários mínimos em 2014 terão direito a um salário mínimo de abono salarial.

De 2016 em diante, será pago o proporcional aos meses trabalhados do ano anterior. A base de cálculo será a seguinte: o tempo de carência permanece o mesmo, atual 30 dias, agora o valor será proporcional ao tempo trabalhado, se você trabalhou 3 meses em 2015, e seu salário era de R\$ 920,00 por mês o valor de seu abono do PIS em 2016 será de R\$ 230,00.

Vamos entender o cálculo:

$$3 \text{ meses} \times \text{R\$ } 920,00 \text{ (salário)} = \text{R\$ } 2.760,00$$

$$\text{R\$ } 2.760,00 / 12 \text{ meses} = \text{R\$ } 230,00 \text{ de abono salarial.}$$

O rendimento do PIS é pago uma única vez, no decorrer da vida profissional, quando solicitado pelo trabalhador. O saldo pode ser retirado na aposentadoria ou em casos de doença graves, invalidez ou morte.



**Site
PIS**

Para maiores informações, acesse o site da Caixa Federal.

Para saber sobre os valores, sobre como pedir e sobre que documentos são necessários para o **Salário Família**, consulte o site do Ministério da Previdência Social.



- **Seguro Desemprego:**

Seguro desemprego é um benefício concedido aos trabalhadores com carteira assinada, para garantir assistência no período de desemprego, eles devem atender a regras específicas como:

- Tenham sido demitidos sem justa causa;
 - Não possuam renda própria para o sustento da família;
 - No primeiro pedido de seguro desemprego, o trabalhador deve ter contribuído por um período mínimo de 12 meses à previdência social;
 - No segundo pedido, o prazo de contribuição mínima é de 9 meses;
 - No terceiro pedido, o prazo de contribuição mínima é de 6 meses;
 - O trabalhador não deve estar recebendo outro benefício da Previdência Social. O benefício a ser pago é de no mínimo um salário mínimo até o teto da tabela vigente, com direito a receber no mínimo três meses e no máximo por cinco meses.
- **Adicional de Periculosidade**

Conforme determina a Legislação Trabalhista Brasileira, o adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário devido do trabalhador em atividades que envolvam riscos de perigo à vida, por exemplo: explosivos, energia elétrica, gás encanado, plataformas de petróleo, extração de minérios e outros riscos.

- **Adicional de Insalubridade**

Terá direito ao adicional de insalubridade, todas as atividades profissionais que permaneçam expostas a agentes nocivos à saúde, além dos limites normais de tolerância. Eles são divididos em três faixas: 10% para risco mínimo; 20% para risco médio e 40% para risco extremo, aplicadas sobre o salário-mínimo, porém pode haver excepcionalidades autorizadas pela Previdência Social.

- **Adicional Noturno**

Trabalho executado entre o período das 22 horas às 5 horas, por trabalhadores urbanos. Conforme a CLT, o adicional do período noturno é de 20% da hora normal, podendo ter percentual diferenciado conforme convenção coletiva da categoria profissional.

Nas atividades rurais, para o trabalho noturno na lavoura, considera-se o período entre 21:00 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, para

a pecuária, o horário noturno inicia-se às 20 horas e termina às 4:00 horas do dia seguinte, em ambos é acrescido adicional de 25%. Ressalto que a hora diurna é composta por 60 (sessenta) minutos e há uma diferenciação na hora noturna, porque é computado como sendo 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Ou seja, cada hora noturna tem uma redução de 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos. Sofre redução de tempo de 12,5% do valor da hora diurna.

- **Hora Extra**

A hora extraordinária é aquela realizada além da jornada normal de trabalho, de acordo com a CLT, será acrescida de no mínimo 50% no valor ou 100% se realizada aos domingos e feriados. Os valores podem ser majorados por acordos ou convenções coletivas de trabalho. No caso de empresas que apliquem banco de horas ou compensação de horas extras, há a necessidade de acordo, com autorização da Delegacia Regional do Trabalho, para trocar horas extras trabalhadas por folgas.

**Saiba Mais**

Receber mensagens feitas por grupos da empresa ou pela chefia para resolução de atividades do trabalho no WhatsApp, fora da jornada normal de trabalho, pode gerar hora extra. O benefício é garantido pelo artigo 6º da CLT.

Fonte: Brasil (1943).

- **Jornada de Trabalho**

Existe um limite para a jornada de trabalho, cujo intuito é garantir proteção à saúde do trabalhador e o direito de convívio com a família.

A Constituição Federal do Brasil determina que a duração normal de trabalho seja de oito horas por dia ou 44 horas semanais, ou outros limites de acordo com negociações coletivas de trabalho. A jornada máxima para atividade ininterrupta de revezamento é de 6 horas, exceto atividades emergenciais ou previstas em acordos coletivos.

Exemplo: operadores de telemarketing trabalham 6 horas ininterruptas; médicos plantonistas socorrista em jornadas de 24 horas. A jornada de trabalho pode ser prorrogada por duas horas, exceto em casos de imperiosa necessidade.

- **Licença Paternidade**

A licença paternidade dá o direito de cinco dias de afastamento do trabalho ao pai sem prejuízo da remuneração, para acompanhamento da mulher e seu filho recém-nascido.

- **Licença Maternidade**

A licença maternidade, conhecida também como licença à gestante, permite o direito de afastamento sem prejuízo da remuneração à trabalhadora grávida. Pode ser iniciada 28 dias antes do parto. A mulher grávida tem direito à estabilidade de emprego no período da gravidez em cinco meses após o parto.

O período da licença maternidade é de 120 dias, algumas empresas adotam o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei n.º 11.770, que prorroga o prazo por mais 60 dias, o que aumenta o afastamento para 180 dias (Brasil, 2008b). Em caso de adoção de criança com até um ano, o período será de 120 dias; crianças de um ano a quatro anos, o direito é de 60 dias; e de quatro a oito anos, a licença será de trinta dias.

Observação: a licença maternidade no caso de adoção será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda do adotado.

- **Férias**

A cada 12 meses de trabalho, o emprego tem o direito a férias de 30 dias. O prazo máximo para gozo desse benefício é de 11 meses posteriores ao vencimento. O comunicado que o funcionário recebe de que irá usufruir das férias deve ser realizado com 30 dias de antecedência, e o pagamento deve ser realizado até dois dias antes do início das férias fixado pelo empregador.

A duração das férias deve atender os requisitos legais do art. 130 da CLT.

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e dois) faltas (Brasil, 1977).

- **Abono de Férias**

Todo trabalhador no período das férias tem o direito de recebimento de mais 1/3 da remuneração mensal, prevista na CLT, pagos junto com as férias.

- **Férias Coletivas**

São férias não inferiores há 10 dias, concedidas aos colaboradores, acordados entre a empresa, o sindicato da categoria e a comunicação à Regional do Trabalho – DRT.



Site

Para complementar o assunto **férias coletivas**, o aluno pode acessar o site Guia Trabalhista.



- **Direito da Demissão**

Em dispensa sem justa causa (sem motivo justificado), pelo empregador, o funcionário, de acordo com a CLT, terá o direito ao recebimento de:

- Aviso prévio trabalhado ou indenizado;
- 13º salário proporcional. 14/
- Férias vencidas e/ou férias proporcionais.
- 1/3 de férias vencidas e/ou proporcionais.
- FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço sobre todas as verbas rescisórias.
- Multa de 40% de FGTS. De acordo com o art. 447 da CLT:

“ § 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei n.º 7.855, de 24.10.1989) a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Brasil, 1943, on-line).

Dispensa a pedido do empregado, o direito a rescisão é de: saldo de salário, férias vencidas e proporcionais, além do 13º salário proporcional aos meses de trabalho.



Importante

Nos casos de dispensa motivada por justa causa, o funcionário gozará do direito a: saldo de salário, 13º proporcional, férias vencidas e proporcionais. Toda e qualquer diferença pode ser requerida no prazo de até dois anos, conforme determina a CLT. Em casos de conversão de pedidos de demissão em dispensa sem justa causa, é necessária a comprovação do ato lesivo, previsto na CLT.

• Auxílio Doença

Benefício que é concedido pela Previdência Social a todo trabalhador que necessita se ausentar do trabalho por motivo de doença ou acidentes. A partir de 01/03/2015, os primeiros 30 dias de afastamento correm por conta do empregador e depois fica a cargo da Previdência Social. O mínimo para ter direito a este tipo de auxílio é de 12 meses de contribuição à Previdência Social. Observação: o fato de solicitar o auxílio-doença não dará ao trabalhador direito à estabilidade de emprego, salvo algumas excepcionalidades previstas nas Leis Trabalhistas. O valor concedido em afastamento provisório ou permanente seguem regras estabelecidas e promulgadas pelo Governo Federal.

Nesta aula, nós observamos o ordenamento jurídico do trabalho, contendo os tipos de contrato de trabalho, os direitos e deveres do empregado e do empregador, bem como dos benefícios disponíveis a todos que participam dessas relações trabalhistas. Vale ressaltar que o direito das empregadas domésticas tem uma legislação especial e deve atender a Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015 (Brasil, 2015).

**Saiba Mais**

Como descrito nesta aula, existe uma legislação específica para cada tipo de benefício, para o cumprimento das exigências legais. Todos os empregados e empregadores necessitam estar atentos às regras vigentes, pois, assim como o trabalho, as diretrizes legislativas dos benefícios mudam com o tempo. Bem, assim encerramos mais esta aula, se necessário revise os tópicos apresentados aqui e obtenha maiores informações nos materiais complementares. Bons estudos!

4. O APRENDIZ, O ESTÁGIO E OS PROCESSOS DE TRAINEE

4.1 MENOR APRENDIZ

Um programa importante para inserir o jovem no mercado de trabalho, que dá a oportunidade do primeiro emprego, é o Programa Menor Aprendiz. Vamos começar nosso estudo pelas leis.



Importante

As leis que regem o trabalho do menor aprendiz estão inseridas no direito constitucional, a Constituição Federal de 1988 proíbe o trabalho de menores de 16 anos, mas garantiu a possibilidade de atividades de aprendiz a partir de 14 anos. Tais atividades foram regulamentadas pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, promulgadas pela Lei n.º 10.097 (Brasil, 2000), ampliada pelo Decreto Federal n.º 5.598 (Brasil, 2005a) e pela Lei n.º 11.180 (Brasil, 2005b) e também estão previstas nos artigos 60 a 69 da ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990).

Após muitas discussões feitas pelos órgãos competentes e autoridades do assunto através do Decreto n.º 5.598, em 1º de dezembro de 2005, foi definido o Manual do Aprendiz que regulamenta que o jovem pode ter entre 14 e 24 anos de idade e deve estar matriculado em curso de aprendizagem profissional, em estabelecimentos com funcionários amparados pelo regime da CLT (Brasil, 2005a).

**Saiba Mais**

A Lei da Aprendizagem estabelece a obrigatoriedade de contratação de aprendizes pelas médias e grandes empresas, conforme o número de funcionários que a empresa possua. Para melhores informações sobre as regras de conduta do menor aprendiz, consulte o Manual de Aprendizagem do Governo Federal.

Fonte: Aprendiz Legal (c2024).

As atividades realizadas pelo aprendiz devem estar relacionadas com conteúdo teóricos e práticos, devendo ser elaboradas visando ao objetivo principal, que é proporcionar uma formação profissional básica. Por ser um contrato de trabalho especial, o contrato de aprendizagem necessita de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, da frequência e matrícula na escola. A formação técnico-profissional necessita ser compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz.

Existem duas formas de programas de aprendizagem:

- Aprendizagem profissional em nível de formação inicial por CBO (Código Brasileiro de Ocupações) ou arco ocupacional. Voltada à qualificação específica de função;
- Aprendizagem profissional em nível técnico médio. Deve atender as solicitações da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, com 400 horas mínimas dedicadas ao ensino teórico.

Lembrando que os aprendizes são adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos de idade que estejam matriculados e frequentando uma escola,

**Importante**

O Código Brasileiro de Ocupações – CBO, como é conhecido, surgiu em 1982 e sofre atualizações constantes, ele é um documento que mostra as atividades profissionais existentes no Brasil, descrevendo por área e função. Utilizado por vários organismos do governo bem como pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. As análises e metodologias aplicadas mudam de acordo com as regulamentações das profissões existentes. Esse é um documento de referência nacional das ocupações profissionais.

Os dados desse documento são utilizados, segundo o MTE, para:

- Relação Anual de Informações Sociais – RAIS;
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED;
- Seguro – Desemprego.
- Preenchimento Carteira de Trabalho;
- Qualificação Profissional;
- Aprendizagem;
- Intermediação de mão de obra;
- Imigração;
- Fiscalização do trabalho;
- Ministério da Saúde – registros de: mortalidade profissional, incidência de doenças relacionadas à ocupação e RIPSa (Rede Interagencial de Informações para a Saúde);
- Imposto de Renda Pessoa Física;
- Previdência Social – CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais);
- IBGE – Pesquisas: Censo, PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios), PME (Pesquisa Mensal de Emprego).

4.2 ESTÁGIO DE TRABALHO

Uma das maneiras de se começar a vida profissional pode se dar por meio do **estágio de trabalho**, regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Para ser considerado estágio, o contrato de trabalho obrigatoriamente deve contemplar práticas educativas, com desenvolvimento de trabalho supervisionado.

O estágio está sempre vinculado a uma instituição educacional. O estágio de trabalho não é considerado emprego formal, portanto, não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, conta com poucos benefícios, dentre eles, o estagiário goza do direito de bolsa auxílio e auxílio transporte. O estagiário tem direito a recesso remunerado (férias sem abono de 1/3) de 30 dias a cada doze meses de estágio na mesma empresa, que pode ou não coincidir com as férias escolares. O tempo máximo de permanência no estágio é de dois anos.

A lei que regulamenta o estágio é a Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Brasil, 2008c). Ela não contempla o 13º salário para os estagiários, nem há previsão legal sobre estabilidade ou auxílio maternidade em casos de gravidez. Também a legislação do estágio não regulamenta a questão do seguro-desemprego. O auxílio transporte pode ser parcial, e a legislação não prevê o desconto de 6% sobre o valor da bolsa estágio. É proibida a cobrança de qualquer taxa administrativa ou operacional relativa à contratação. Intervalos para descanso e almoço não são computadas nas horas de estágio.

O pagamento da Bolsa Estágio fica condicionado ao cumprimento das atividades práticas previstas no Contrato de Estágio. Importante ressaltar a obrigatoriedade de seguro contra acidentes pessoais a todos estagiários, assinado no ato do contrato de estágio.



Saiba Mais

Apesar de a Cartilha Lei do Estágio (Brasil, 2008) alegar que estágio não é uma modalidade de emprego, de forma direta ou indireta, existem várias reclamações trabalhistas e jurisprudências espalhadas em varas do trabalho. A manutenção do estágio em desconformidade com a Lei caracteriza vínculo de emprego do educando para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. A cartilha encontra-se disponível no QR Code.



Em períodos de provas, os estagiários têm o direito de sair duas horas mais cedo das atividades de estágio na empresa.

Qualquer tipo de empresa pode contratar estagiários, desde fundações, empresas privadas, empresas públicas, prefeituras, outros tipos de autarquias públicas, conselhos de classe e até profissionais liberais.

Todo estagiário tem a responsabilidade de elaborar junto com a instituição de ensino um termo de compromisso, baseado nas exigências da Lei.

Toda empresa jurídica pode celebrar a contratação de estagiários, porém necessita de um contrato de termo de compromisso com a instituição de ensino. Lembrando que a empresa deve zelar pela saúde e segurança do estagiário. Existe também a obrigatoriedade de entrega de relatório de atividades do estágio.

Em atendimento à legislação atual do estágio, a jornada diária é composta de:



Importante

- Para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, a carga horária é de quatro horas diárias, respeitando o limite de vinte horas semanais;
- Para estudantes do ensino médio regular, ensino médio e ensino superior, o limite é de 30 horas semanais e de seis horas diárias;
- Oito horas diárias e quarenta semanais, somente nos casos em que os cursos alteram teoria e prática, previstas no projeto pedagógico da instituição de ensino.

O **contrato de estágio** pode ser rescindido unilateralmente, a qualquer momento, pelas partes.

4.3 TRAINEE

Quando falamos de trainee, logo vem à mente treinamento, isso de fato é uma verdade, todo processo de seleção de trainee tem como objetivo formar líderes e gerentes.

**Conceito**

A área de trainee é destinada aos jovens em conclusão do ensino superior, ou formados há no máximo dois anos, que apresentam algumas características, conforme a vaga disponível em determinada empresa. Todas as vagas são voltadas para gestores das mais diversas áreas de conhecimento.

O candidato aprovado em um processo de trainee faz uma série de treinamentos em diversos setores da empresa, no intuito de se tornar um profissional que possa tomar decisões estratégicas e essenciais para o desenvolvimento do negócio.

Geralmente o processo seletivo de um trainee é muito rigoroso, alguns processos das empresas mais procuradas, contam mais de 40 mil candidatos para algumas dezenas de vagas. Quanto maior a remuneração, maior é o número de candidatos participantes do processo.

Para se destacar nesse tipo de processo seletivo é necessária muita atenção aos testes on-line, aos questionários eletrônicos do processo inicial. Apesar de os candidatos não darem muita importância a essa primeira fase, geralmente é nela que 90% a 99% dos candidatos são eliminados. Por isso, é importante se planejar para participar de um processo eletrônico, conhecendo bem o perfil da empresa para a qual está se candidatando, analisando o mercado de atuação da organização, da atividade e do profissional que atua nesse seguimento.

Atualização é a regra, ou seja, o candidato deve estar atento ao que está acontecendo no mundo, no mercado em que a organização está inserida e na sua área profissional, sendo que buscar informações de profissionais do setor é relevante.

Os **processos de trainee** exigem mais estudos, conseqüentemente, as remunerações são melhores do que a de um estágio. Algumas organizações exigem inclusive cursos de inglês, raciocínio lógico e outros.

Na **fase presencial**, chegam entre 1% a 10% dos candidatos, dos quais, apenas 10% passam para a outra fase. Parece difícil? Sim, é um processo bem seletivo. Geralmente apenas 0,1% dos candidatos que iniciam o processo chegam ao final, em que o candidato é colocado em uma mesa de negociação com gerentes e diretores. Por isso, é essencial que realmente

se esteja interessado no ramo em que a empresa atua, para aumentar as probabilidades de sucesso em sua carreira.

As empresas que recrutam por processo de trainee estão em busca de jovens com talentos a serem desenvolvidos, preocupados com sua carreira e com vontade de crescer dentro da organização.

O tempo de duração de um processo de seleção trainee varia de empresa para empresa, alguns duram alguns meses, outros ultrapassam um ano. Tudo depende do perfil profissional que a empresa procura e do cargo que esse trainee irá ocupar.

O profissional contratado passa por um processo de treinamento que pode durar até 3 anos, dependendo do cargo estratégico que ele irá ocupar, quanto mais alto o cargo, mais tempo será necessário de treinamento profissional.

Algumas dicas importantes para quem pretende participar desse processo seletivo:

Etapas I

A etapa on-line, geralmente, é composta por questões de Língua Portuguesa, Raciocínio Lógico, Inglês e Atualidades. Alguns solicitam a gravação de vídeos com suas principais características, é importante classificar habilidades e competências verdadeiras, que compõem seu perfil, que serão analisadas e confirmadas em outras fases. A duração dessa fase varia de uma semana a dois meses geralmente. A eliminação aqui é alta. Na hora do preenchimento online, feche todas as janelas abertas da internet, para evitar distração, pois o tempo dos testes é cronometrado.

Etapas II

Na etapa presencial, as dinâmicas de grupo são predominantes, serão analisadas características de responsabilidade, compromisso, trabalho em equipe, sociabilização, flexibilidade, liderança e outras competências necessárias à área de atuação daquele profissional.

Etapas III

Etapa presencial, jogos de negócio e entrevistas com gestores, nessa fase será analisada a capacidade de análise, síntese, foco em resultados e liderança. A objetividade, clareza das ideias são as ferramentas para o sucesso nessa fase.

Antes de participar de um processo de trainee, estude as empresas que gostaria de trabalhar, pois ter foco aumenta as possibilidades de sucesso. Lembre-se de que esse é um processo longo e concorrido. Pesquisar sobre a atuação da empresa é tão fundamental quanto avaliar o perfil exigido. Procure saber qual é a missão, visão, valores, produtos, atividades, projetos, desafios, cultura, linhas de investimento daquela organização. Esse conhecimento auxilia no processo seletivo de qualquer vaga de emprego no mercado, não é exclusividade apenas do trainee.

Ao se candidatar a uma vaga de trainee é importante prestar atenção nas qualificações solicitadas. É justamente nesses processos seletivos que o candidato verifica o quanto é importante aproveitar os conhecimentos teóricos e algumas vezes os práticos oferecidos pelas faculdades e universidades.

Ao participar de um processo desse tipo, seja persistente, pois muitos candidatos bons desistem pelo tempo que leva a seleção e entram geralmente em outras vagas pontuais.

Nesta aula, vimos a modalidade de menor aprendiz, de estágio e também aprendemos o que é trainee. Ressalto que, nos dois primeiros, existe uma legislação detalhada que precisa ser analisada por gestores para evitar problemas trabalhistas futuros. Observamos como são concorridos os processos de trainee, mas o importante é aqui ressaltar que todo profissional preparado consegue boas oportunidades profissionais, independente de participar de um processo de trainee ou não. Mãos à obra! Vamos estudar. Em caso de dúvidas volte e reveja o conteúdo desta aula.

Figura 7. Ideia



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos um fundo com um quadro de giz e em primeiro plano temos uma lâmpada desenhada em um papel com fundo branco. Logo abaixo da lâmpada, temos escrito no quadro, em giz, a palavra ideia.

5. EMPREENDER E O FUTURO DO TRABALHO

Empreender é o estudo dedicado ao desenvolvimento de competências e habilidades para observar uma oportunidade e transformá-la em realidade. O empreendedorismo é a arte de empreender, resolver um problema ou desafio.

Na linguagem comercial, é interpretado como criação de empresas e produtos novos, ou no sentido de criar valor, saber identificar oportunidades e transformá-las em um negócio lucrativo.



Importante

Esse conceito foi utilizado inicialmente pelo economista Joseph Schumpeter, em 1950. Em um mercado altamente competitivo e inovador, é essencial o papel do empreendedorismo na sociedade. Hoje, existem até cursos de nível superior ou pós-graduação com ênfase em empreendedorismo, cujo intuito é formar pessoas melhor qualificadas para a inovação e modificação das organizações.

O empreendedorismo pode auxiliar a buscar soluções ambientais e desenvolvimento da economia verde, uma vez que a sustentabilidade norteia a base de sobrevivência das empresas e do emprego do futuro.



Importante

Muitos exemplos de empreendedorismo ambiental espalham-se pelo mundo. O ecotelhado e a ecoparede (marcas registradas) são excelentes exemplos. Utilizando 95% de material reciclado, podem ser utilizados sobre lajes e paredes, dentre as vantagens, transformam um ambiente inóspito em um ambiente com conforto térmico; diminui as ilhas de calor e contribui de forma favorável ao efeito estufa. Entre os benefícios econômicos, pode ser citada a diminuição do uso de energia, pois se reduz a utilização de ar condicionado, entre outras vantagens. Esse é um exemplo de um único produto que está disponível no mercado e já está sendo utilizado em indústrias, passarelas, shopping centers, casas, comércios, sobre telhados inclinados, em paredes de bancos, em paredes com brisa vegetal, aproveitando a água de chuvas com cisternas e pisos ecológicos, em sistemas modulares ou de outras formas, em fábricas verdes, com ecopavimento, com ecodrenos que abastecem: o jardim da chuva, o lago subterrâneo, a bacia de infiltração, etc.

Fonte: Santos (2012).

A **energia solar térmica** ou fotovoltaica demandam grande volume de mão de obra. Elas são práticas da arquitetura bioclimática que contam com princípios norteadores como: preservar energias, usar sistemas híbridos, usar energia renovável, usar o menor volume possível de energia da rede.

Esses projetos bioclimáticos permitem a melhoria da saúde, o uso racional da energia natural, a melhora da produtividade pela melhoria do conforto térmico natural, a racionalização e economia de energia; a ampliação e a iluminação. A relação custo-benefício é atraente pela economia gerada, portanto as construções verdes e ecologicamente corretas são uma realidade.

No Brasil, já existem vários empreendimentos com selos verdes da construção. Nesse aspecto, podemos citar outros exemplos na área de empreendimentos em tecnologias de energias ecologicamente sustentáveis como a Bioeletricidade; Bio-etileno (Alcoolquímica - Bioplásticos); Bio-hidrocarbonetos (diesel de cana-de-açúcar, combustível de aviação); Reuso de Água; Biogás; Biomassa; veículos 100% elétricos e híbridos, com plug-in para carregar uma bateria; energia eólica; logística reversa (compromisso de retorno e destino correto de embalagens e produtos pelos fabricantes) são exemplos de inovações sustentáveis que aquecem as ideias de muitos empreendedores.

A mudança é rápida e acompanhá-las exigirá de nós, comprometimento, vontade e espírito de liderança. O mundo necessita de profissionais mais criativos e interativos, afinal somos todos cidadãos globais.

Por décadas existirá a necessidade de mão de obra **direta operacional** para recuperação de áreas degradadas.

A criação e abertura de bancos do povo, bancos populares (que oferecem microcrédito) permite criar outro leque de oportunidades para microempreendedores em todo o país.

Empresas sociais, programas de agricultura familiar, cooperativas de artes, projetos de economia solidária, cooperativas de serviços auxiliam a criar redes de ocupação, abordando nichos mercadológicos ou praticando o utilitarismo, como ferramenta para combater o tradicionalismo das profissões.

As transformações da nossa sociedade são percebidas pela evolução de produtos e serviços, frutos de tecnologia, do pensar do homem e de atitudes de pessoas empreendedoras.

Para conquistar o sucesso no empreendedorismo, são necessários a busca por melhoria de qualificação profissional, o planejamento da gestão da carreira e desenvolvimento da criatividade, entre outros.

Há muitos espaços, negócios e produtos a serem explorados na área de turismo, na criação de núcleos de criatividade, em cooperativas de exportação e em ações que auxiliam a impulsionar o emprego.

As empresas sociais, programas de agricultura familiar, cooperativas de artes, projetos de economia solidária e aquacultura são outros seguimentos com oportunidades reais no Brasil.

Vamos dar um exemplo: pegue fotos de aniversários da família de dez anos atrás e veja os produtos disponíveis hoje para o mesmo tipo de festa. Veja quantas mudanças!

Oportunidades existem para todos, para aqueles que queiram empreender, lembre-se sempre de criar primeiro um plano de negócios, consultar especialistas e analisar todas as características do produto e serviços nos mínimos detalhes.

Para quem pretende empreender não se esqueça de consultar o SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, que tem unidades espalhadas por todos os estados do Brasil.



Saiba Mais

O **SEBRAE** (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) faz parte de um sistema chamado no Brasil de Sistema S (SESC, SENAT, SENAI, SENAC, SEBRAE), instituído pelo Governo Federal; essa instituição é um serviço autônomo de auxílio, orientação e promoção do desenvolvimento de micro e pequenas empresas, para estimular o empreendedorismo no país.

Outras informações disponíveis no site nacional da entidade disponível no QR Code.

Fonte: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (c2021).



Para empreender, é comum abertura de novos negócios, nesse sentido, o texto a seguir irá explicar as diferenças entre pessoa física e jurídica, os tipos de modalidades de empresas e seus limites legais.

5.1 PESSOA FÍSICA E PESSOA JURÍDICA

Quando nasce uma criança, os pais dessa criança necessitam formalizar o nascimento, que no Brasil é feito através da certidão de nascimento. Com essa certidão é possível retirar o CPF – Cadastro de Pessoa Física, um número de identificação que acompanha aquele cidadão por toda vida, e o RG – Registro Geral de Identificação, ou popularmente conhecida como Carteira de Identidade. Analisando de forma mais simples, todo Ser Humano é uma pessoa física, e todas as empresas são pessoas jurídicas.

No Código Civil Brasileiro, existem várias diferenças entre pessoas físicas e jurídicas quanto aos direitos e deveres.



Conceito

Pessoa jurídica é toda e qualquer empresa, instituição, cooperativa, igreja, prefeitura ou autarquia, constituída de contrato social entre pessoas físicas e jurídicas para formar uma empresa. O registro de uma pessoa jurídica é feito através do CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

A Secretaria da Receita Federal é o organismo público responsável pela gestão dos cadastros do CPF (pessoas físicas) e CNPJ (pessoas jurídicas).

As pessoas físicas podem trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício de qualquer natureza, prestar serviços para determinada empresa, esses profissionais são denominados de profissionais autônomos. As atividades podem estar relacionadas a atividades intelectuais, manuais ou técnicas. Na prestação de serviço, esses profissionais recebem por RPA – Recibo para Autônomos, com a retenção dos impostos previstos em lei.

Existem também os profissionais liberais (pessoas físicas), há nesse caso ligação direta com algum órgão de classe, são exemplos desse tipo de profissional: engenheiros, médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas, entre outros. Todos esses profissionais necessitam estar registrados em seu respectivo órgãos de classe.

Para trabalhar de forma regular, os profissionais autônomos e liberais necessitam se inscrever na prefeitura municipal de sua cidade e recolher as obrigações legais.

5.2 QUANTO AO TIPO DE EMPRESA

Existem vários tipos de empresa, que podem ser classificadas conforme a característica jurídica:

- **EI – Empresário Individual** – empresa que é aberta por uma única pessoa física. Ele responde nessa modalidade de forma ilimitada em obrigações assumidas pela pessoa jurídica. Para ser EI o empresário precisa ter um valor mínimo em seu caixa que já é estabelecido. Não tem um limite de faturamento anual, mas se estiver no Simples Nacional seguirá o limite de faturamento anual do mesmo. Não se aplica para profissionais com profissões regulamentadas, como engenheiros, advogados, entre outros;
- **EIRELI - Empresa Individual de Responsabilidade Limitada** - de acordo com a Lei Complementar n.º 147, de 07/08/2014 (Brasil, 2014b) e Instrução Normativa DREI n.º 26, de 10/09/2014 (Brasil, 2014a), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada é constituída por pessoa física. Deve constar no contrato que o titular não tem participação em outras empresas jurídicas. Consoante ao art. 98-A do Código Civil, existe uma exigência de que o capital social

corresponda a, no mínimo, 100 (cem) salários mínimos vigentes, na data de protocolo do registro da empresa (Brasil, 2002). Nessa modalidade, a responsabilidade é limitada ao capital social;

- **MEI – Microempreendedor Individual** – tem um valor de faturamento anual máximo estabelecido, é um microempreendedor individual que trabalha por conta própria e usufrui de benefícios exclusivos dessa categoria. Entre as vantagens está o registro no CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, que permite abertura de conta bancária, solicitação de empréstimos e emissão de nota fiscal. Pode ter, no máximo, um funcionário. Foi regulamentado pela Lei Complementar n.º 128, de 19/12/2008, criando condições para o trabalhador informal tornar-se legalizado (Brasil, 2008a).



Site

MEI – Microempreendedor Individual, para conhecer as atividades que podem ser enquadradas no MEI, visite o site e o anexo com a lista completa de atividades permitidas pela Lei. Acesso em: 19 abr. 2024.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Entre as vantagens, podemos citar: que o MEI tem reduzido o percentual de recolhimento do INSS, com cálculo diferente para prestadores de serviços e comércio ou indústria, por carnê emitido no Portal do Empreendedor. Esses tributos conferem acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros. Todas as informações para se tornar um MEI e sobre os valores do faturamento, também para os cálculos estão disponíveis no Portal do Empreendedor disponibilizado pelo Governo Federal.



Saiba Mais

O Portal do Empreendedor, do Governo Federal, oferece um curso online com todas as informações necessárias para quem deseja se formalizar, apresentando os direitos, benefícios, obrigações e orientações para aumentar o lucro, os clientes, fazendo a empresa crescer (Brasil, [c2024]). Não deixe de consultar todos os itens antes da abertura de uma MEI.

- **Sociedade Limitada** – empresa composta por duas ou mais pessoas físicas ou jurídicas, para abertura de uma empresa em qualquer segmento empresarial, com intuito de exploração de atividade econômica. Como o próprio nome diz, a responsabilidade dos sócios é limitada ao capital social registrado oficialmente;
- **Sociedade Anônima** – também conhecida como companhia, é a pessoa jurídica de direito privado, composta por dois ou mais acionistas, de natureza exclusivamente empresarial, independente de atividade econômica a ser explorada. É regulamentada pelo art. 13 da Lei n.º 6.404, que enfatiza que o capital social é dividido por ações de igual valor nominal, com liberdade de negociação, com responsabilidade limitada às ações subscritas ou adquiridas (Brasil, 1976). Pode ser classificada em aberta ou fechada. De acordo com art. 4º da Lei das Sociedades Anônimas, aberta é aquela que pode ser negociada em Bolsas de Valores ou Mercado de Balcão, com valores mobiliários das ações registrados na CVM (Comissão de Valores Mobiliários), enquanto a fechada não é negociada nesses mercados;
- **Cooperativas** – regulamentada pela Lei 5.764, de 16/12/1971, é composta por uma sociedade mercantil sem objetivo de lucro (Brasil, 1971). Geralmente surge da união de pelo menos 20 pessoas para desenvolvimento de alguma atividade dentro dos 13 segmentos autorizados: habitacional, infraestrutura, saúde, agropecuário, educação, consumo, crédito, especial, mineração, transporte, produção, trabalho ou turismo;
- **Associações** - são instituições que não têm finalidade lucrativa, na maioria das vezes atende a um caráter filantrópico, conforme determina a Lei n.º 12.101, de 27/11/2009, com interesses comuns para superar dificuldades e conquistar benefícios aos seus associados (Brasil, 2009).

Quanto ao Porte, as Empresas se classificam pela LEI:

Quadro 3. Critério de classificação das empresas quanto ao porte

Modalidade	Legislação	Faturamento
Empresário Individual - EI	Lei 123/06	Até R\$ 4.800.000,00 se estiver no Simples Nacional
Microempreendedor Individual - MEI	Lei 128/08	Até R\$ 81.000,00
Microempresa - ME	Lei 123/06	Até R\$ 360.000,00
Empresa de Pequeno Porte - EPP	Lei 123/06	De R\$ 360.000,01 até R\$ 4.800.000,00

Fonte: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2023).

Quadro 4. Classificação segundo o número de empregados

Porte da Empresa	Números de Empregados	
	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa	Até 9	Até 19
Empresa de Pequeno porte	10 a 49	20 a 99
Empresa de Médio porte	50 a 99	100 a 499
Empresa de Grande porte	>99	>499

Fonte: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2023).

Esses são os critérios utilizados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e adotados pelo Sebrae para analisar o porte da empresa.

Já o BNDES usa outros parâmetros para classificação do porte das empresas. Observe nos Fatos e Dados quais são os fatores que orientam essa categorização.

Segundo o BNDES, a classificação do porte de empresas deve ser aplicada de acordo com a receita operacional bruta anual. Embora reconheça os dados utilizados pelo IBGE, ele se utiliza de sistemática própria de avaliação e instituída nas circulares n.º 11/2010 (PDF - 25 kB) e 34/2011 (PDF - 153 kB). Para o BNDES, a classificação aplicável está no quadro a seguir:

Quadro 5. Classificação do porte da empresa

Classificação	Receita Operacional Bruta Anual
Microempresa	Menor ou igual a R\$ 2,4 milhões
Pequena Empresa	Maior que R\$ 2,4 milhões e menor ou igual a R\$ 16 milhões
Média Empresas	Maior que R\$ 16 milhões e menor ou igual a R\$ 90 milhões
Média-Grande Empresa	Maior que R\$ 90 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões
Grande Empresa	Maior que R\$ 300 milhões

Fonte: Banco Nacional do Desenvolvimento (c2024, on-line).

Lembrando que a receita operacional bruta anual refere-se à receita do ano calendário fruto de venda de bens e serviços. Órgãos da administração pública direta não passam por classificação e são equiparados às grandes empresas.

Informações complementares podem ser consultadas no site da própria instituição, no endereço: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home>. Acesso em: 19 abr. 2024.

Nesta aula, abordamos o que é empreendedorismo, os tipos de empresas existentes, além de citar sites úteis para consulta. Finalizamos mostrando a classificação das empresas quanto ao porte de acordo com IBGE, SEBRAE e BNDES.

Abrir uma empresa e ter o próprio negócio é o sonho de muitos brasileiros, mas todo empreendedor chamado de empresário precisa tomar cuidado com a elaboração de um plano de negócios detalhado que atenda às necessidades do mercado, para conquistar o sucesso.

A preocupação em criar um plano de negócio adequado, bem como o tipo mais correto de empresa, evitará surpresas no decorrer do processo.

**Dica de Leitura****Empreendedorismo: conceitos e práticas inovadoras**

Autor: Sanmya Feitosa Tajra

Editora: Saraiva

Ano: 2014

Sinopse: Estimular a formação de pessoas empreendedoras, empresárias ou não, em uma sociedade cada vez mais competitiva é a proposta desse livro. A linguagem é dialógica, contando com exemplos reais das reflexões apresentadas. Como diferenciais do material, a abordagem empreendedora alcança diversos segmentos, como: franchising, economia digital e solidária. Além disso, discute-se a viabilidade dos empreendimentos por meio do Plano de Negócio, bem como a modelagem dos negócios pela metodologia Canvas (Business Model Generation). O livro propõe, inclusive, uma reflexão pessoal para que se possa definir um projeto de vida voltado à atuação empreendedora. Explica as diferenças entre empresário, empreendedor e intraempreendedor, bem como a relação entre empreendedorismo, emoção e liderança. Trata de negociações, habilidades necessárias ao empreendedor, abertura de empresas e critérios para a escolha de sócios, mitos sobre o empreendedorismo, identificação de oportunidades, fatores de sucesso, constituição de parcerias e franquias.

Assim como você está aprendendo a gerenciar sua carreira, o empreendedor necessita de um gerenciamento mais detalhado de suas finanças, de seus objetivos e metas de vida, pois, no decorrer do processo, podem ocorrer mudanças positivas ou negativas, tudo depende do conhecimento e das ferramentas disponíveis para a boa gestão do negócio. Assim, encerramos mais uma aula. Lembre-se de que este assunto é importante para todos os profissionais, não somente no nível de conhecimento, mas também para definir suas metas pessoais e profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Caro(a) aluno(a), abordamos nesta unidade os processos de socialização, o papel das redes sociais em nossa vida, a sua influência e como fortalecer essas relações em busca do sucesso pessoal e profissional.

Estudamos, ainda, sobre a mudança dos ambientes de trabalho no processo de sua evolução histórica, sobre o competitivo ambiente empresarial e sobre as habilidades necessárias para o crescimento profissional nesse cenário dinâmico de mudança. Em seguida, tratamos acerca dos tipos de liderança, da importância das provas nas relações trabalhistas e de seu ordenamento jurídico, direitos e deveres, de empregados e empregadores.

Em relação ao empreendedorismo, foram expostos os tipos de empresas contemplados pela legislação brasileira e suas respectivas classificações quanto ao porte de acordo com o IBGE e o BNDES. Foram dadas dicas importantes para quem pretende abrir seu próprio negócio.

Vimos que, em relação a treinamentos técnicos profissionalizantes, existem programas como o “menor aprendiz”, o estágio e o processo trainee. Acerca desse tema, estudamos que há uma legislação que norteia as relações de aprendizes e estagiários, e que tanto o estágio quanto o programa “menor aprendiz” podem ser uma ótima oportunidade para a conquista de uma ocupação profissional em uma determinada empresa. Na questão dos trainees, fica claro que o estudo e o desenvolvimento de habilidades específicas contam no processo seletivo, desde sua ação nas redes sociais até nas práticas de negociação.

Empreender de forma sustentável é base da sobrevivência dos futuros negócios. É preciso pensar na economia verde como uma alavanca para o sucesso, pois o mundo necessita cada vez mais de soluções inteligentes para os seus problemas ambientais, provocados pelo consumo exagerado dos recursos naturais. Sustentabilidade não é uma simples palavra, mas sim a postura de todo profissional que busca crescimento em sua carreira.

ATIVIDADES DE ESTUDO

1. Competência é a soma de (apenas uma alternativa está correta):

- a. De estudos para adquirir conhecimento técnico.
- b. Habilidades pessoais, emocionais e educacionais.
- c. Experiência vivenciadas.
- d. Valores exclusivos e individuais de comportamento.
- e. Habilidades, aptidões, comportamentos e conhecimentos.

2. Assinale a alternativa que aponta a herança do povo romano.

- a. As ciências jurídicas.
- b. A logística.
- c. A carteira de trabalho e previdência social.
- d. O comércio internacional.
- e. O planejamento e as estratégias militares.

3. Existe um benefício que usualmente chamamos de 13º salário, mas seu nome correto é outro, sendo essa uma questão frequentemente citada em concursos públicos. Assinale a alternativa que indica o nome correto desse benefício:

- a. Encargos sociais.
- b. Adicional noturno.
- c. Gratificação natalina.
- d. Salário-família.
- e. Abono pecuniário.

4. Assinale a alternativa que indica a que grupo o programa menor aprendiz é destinado:

- a. Jovens de 14 a 24 anos que não concluíram o ensino médio.
- b. Apenas para jovens com necessidades especiais.
- c. Exclusivamente para jovens entre 14 e 18 anos.
- d. Jovens menores de idade e matriculados em escola pública.
- e. Somente a jovens que estejam cursando o ensino médio.

5. Assinale a alternativa que indica o tipo de empresa que conta com o benefício do SIMPLES Nacional e permite que o proprietário goze dos benefícios previdenciários.

- a. Sociedade Limitada.
- b. MEI – Microempreendedor Individual.
- c. Cooperativa Habitacional.
- d. Associação de Classe.
- e. EIRELI – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada.

REFERÊNCIAS

APRENDIZ LEGAL. **Uma lei sobre oportunidades**. c2024. Disponível em: <https://aprendizlegal.frm.org.br/a-lei>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BANCO NACIONAL DO DESENVOLVIMENTO. c2024. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Cartilha esclarecedora sobre a Lei do Estágio (Lei n.º 11.788/2008). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2008. Disponível em: https://www.inqc.org.br/estagios/Cartilha_Lei_Estagio.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto lei n.º 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 57.155, de 3 de novembro de 1965. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 nov. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 dez. 2005a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-lei n.º 1.535, de 13 de abril de 1977. Altera capítulo de Título da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 abr. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**. [2024]. Disponível em: <https://www.fgts.gov.br/Pages/default.aspx>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa DREI n.º 26, de 10/09/2014. Altera os Manuais de Registro de Empresário Individual, Sociedade Limitada, Empresa Individual de Responsabilidade Limitada – EIRELI, Cooperativa e Sociedade Anônima aprovados pela Instrução Normativa n.º 10, de 5 de dezembro de 2013. **Diário Oficial da União**, 11 set. 2014a. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/drei/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas-revogadas/instrucoes-normativas-revogadas-drei/in262014alteraain102013.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei Complementar n.º 103, de 14 de julho de 2024. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20103%2C%20DE,o%20inciso%20V%20do%20art. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei Complementar n.º 128, de 19 dez. 2008. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 dez. 2008a. Disponível em: Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei Complementar n.º 147, de 07 de agosto de 2014. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, e as Leis nos 5.889, de 8 de junho de 1973, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 9.099, de 26 de setembro de 1995, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 8.934, de 18 de novembro de 1994, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, e 8.666, de 21 de junho de 1993; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 2014b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp147.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 set. 2008b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 set. 2005b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm#:~:text=Fica%20autorizada%20a%20concess%C3%A3o%20de%20bolsa%20de%20in%C3%A7%C3%A3o%20cient%C3%ADfica%20diretamente,de%20bolsas%20de%20in%C3%A7%C3%A3o%20cient%C3%ADfica.. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº

9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 26 set. 2008c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 1971. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.764%2C%20DE%2016,cooperativas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 6.404, 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. **Diário Oficial da União**, 17 dez. 1976. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm.

BRASIL. Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009. Dispõe sobre a certificação das entidades beneficentes de assistência social; regula os procedimentos de isenção de contribuições para a seguridade social; altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; revoga dispositivos das Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 9.429, de 26 de dezembro de 1996, 9.732, de 11 de dezembro de 1998, 10.684, de 30 de maio de 2003, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 nov. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12101.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. **Manual de Acesso aos Serviços de Aprendizagem**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos-aprendizagem-profissional/manual-de-acesso-ao-gov-br.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. [c2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. **Portal do Empreendedor**. [c2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Consolidação das Leis do Trabalho e normas correlatas**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. [c2024]. Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/Paginas/home-caixa.aspx>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CARTILHA “O Ministério Público do Trabalho e o Direitos dos Trabalhadores”. PCD Legal, [202-?]. Disponível em: <http://www.pcdlegal.com.br/cartilhampt/dvisual/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CHIAVENATO, I. **Administração**: teoria processo e pratica. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CONCEITOS básicos 3. Universidade Federal do Amapá. 2011. Disponível em: <https://www2.unifap.br/mariomendonca/files/2011/05/conceitos-basicos3.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DUTRA, J. de S. A gestão de carreira. *In*: FLEURY, M. T. (coord.). **As pessoas na organização**. 4. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Salário família. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/salario-familia>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MENEGHETTI, D. Quem inventou a Carteira de Trabalho? **Superinteressante**, 6 mar. 2024. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/quem-inventou-a-carteira-de-trabalho>. Acesso em: 19 abr. 2024.

PANTALEÃO, S. F. Férias coletivas. **Guia Trabalhista**, 14 dez. 2021. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias_coletivas.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

SANTOS, W. A economia verde pode salvar o mundo e os empregos. **Pravda.ru**, 7 mar. 2012. Disponível em: http://port.pravda.ru/business/07-03-2012/33049-economia_verde-0/. Acesso em: 19 abr. 2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. c2021. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Quais as diferenças entre MEI, EI, EPP, CNPJ e ME?** 1 mar. 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/quais-as-diferencas-entre-mei-ei-epp-cnpj-e-me,3fc4fa27f7e96810VgnVCM1000001b00320aR-CRD>. Acesso em: 19 abr. 2024.

STEFFEN, I.; BRÍGIDO, R. **Certificação de competências profissionais:** relatos de algumas experiências brasileiras. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, 2002.

TAJRA, S. F. **Empreendedorismo:** conceitos e práticas inovadoras. São Paulo: Saraiva, 2014.

TAJRA, S. F.; SANTOS, W. dos. **Planejando a carreira:** guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 1. ed. São Paulo: Érica, 2015.

CAPÍTULO 2

OS DESAFIOS DA QUALIFICAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir da perspectiva do saber-fazer, são apresentados os seguintes objetivos de aprendizagem:

- Compreender a importância de uma rede de relacionamento para o mercado de trabalho;
- Entender como construir um networking dinâmico e atraente;
- Conhecer as estratégias para demonstrar habilidades no mundo digital;
- Familiarizar-se com as redes digitais e seu funcionamento;
- Conhecer as práticas e dinâmicas do novo ambiente empresarial;
- Reconhecer os desafios da contratação profissional no contexto digital;
- Compreender a influência das plataformas interativas nos processos seletivos;
- Entender os princípios da ética digital;
- Reconhecer a importância do monitoramento do ambiente de marketing;
- Entender o processo de análise SWOT;
- Construir uma rede de relacionamentos profissionais eficaz;

- Desenvolver habilidades para construir um networking dinâmico e atraente;
- Participar ativamente do mundo digital, demonstrando suas habilidades de forma dinâmica;
- Utilizar as redes digitais de forma eficaz para promover sua marca pessoal;
- Adaptar-se e atuar de forma eficaz no ambiente empresarial digital;
- Comunicar-se de forma eficaz na linguagem simultânea do ambiente digital;
- Superar os desafios da contratação profissional no ambiente digital;
- Utilizar plataformas interativas para melhorar suas chances em processos seletivos;
- Realizar monitoramento efetivo do ambiente de marketing;
- Realizar análises SWOT para orientar suas estratégias;
- Elaborar currículos que se destaquem no mercado.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Caro(a) aluno(a), seja bem-vindo(a) ao mundo digital em que o trabalho sofre influências da tecnologia. Nosso estudo se concentrará nessas novas interações tecnológicas e nos seus impactos no nosso dia a dia.

No processo de evolução da sociedade, muitas questões são discutidas, entre elas as redes de relacionamento. Diante disso, o *networking* pessoal e empresarial impulsionam os contatos dessas redes, sendo que o efeito dessas interações é percebido no cotidiano do desenvolvimento profissional.

A tecnologia auxilia na construção de negócios, como o *e-business*, as *eco-m@rcas*, os *buzzwords*, e assim algumas profissões verdes ganham espaços no Brasil e no mundo. Valores individuais e coletivos do mundo digital trazem novos desafios, entre eles questões relacionadas à ética digital.



Site

Leia o artigo “Profissões verdes”, de Santos (2009).

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Com o advento da Era Digital até os currículos passam por transformações. Será que elaborar currículo é uma tarefa fácil? Quais são as formas de elaboração de currículos na atualidade?

A tecnologia pode auxiliar as empresas a localizarem os melhores profissionais disponíveis no mercado através das redes sociais, por isso, conhecer essa nova realidade provocará reais oportunidades de sucesso na sua carreira profissional.

Bons estudos!

1. REDES DE RELACIONAMENTOS – NETWORKING

Caro(a) aluno(a), nesta aula, você vai entender o que é uma rede de relacionamentos, conhecida no mercado como “*Networking*”, qual é sua importância na atualidade.

Montar uma rede de relacionamento profissional ficou mais fácil nos dias de hoje com a evolução das redes sociais, aplicativos e programas disponíveis na internet, como: *LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter (“X”), Youtube, Skype, Pinterest, WhatsApp, Snapchat, Whisper, Secret* e outros.

A construção de uma rede relacionamento pessoal e profissional é a base para o sucesso empresarial na atualidade. Apesar de ser uma prática realista no cotidiano da maioria das pessoas no mundo virtual, na vida real, muitas vezes existe falta de conhecimento, incentivo e manutenção dessa rede de relacionamentos. Vamos conhecer um pouco mais sobre o *networking*.



Conceito

A palavra *networking*, de origem inglesa, significa a capacidade de criar e estabelecer uma rede de contatos ou conexões com pessoas ou ainda estabelecer ligação com alguma atividade profissional, comercial ou pessoal. Essa palavra surgiu da união dos termos em inglês “*net*”, que significa rede, e “*working*”, que significa trabalhando. Dizem que quanto maior a rede de contatos de uma pessoa, maiores serão as probabilidades de essa pessoa conquistar uma melhor colocação no mercado de trabalho.

Como dito anteriormente, por ser um tema de extrema importância na vida pessoal e profissional, vamos tratar dessa questão com outro olhar.

A globalização transformou a realidade das relações comerciais, o profissional que acredita que irá vencer sozinho está fora da realidade atual do mercado de trabalho, pois hoje a construção do conhecimento é baseada nas práticas de compartilhamentos, de trabalhos em equipe, no intuito de desenvolver ideias, produtos e serviços inovadores, condizentes às necessidades do consumidor globalizado.

Observe os profissionais bem-sucedidos no mercado de trabalho, provavelmente eles contam com uma rede eficiente de *Networking*, construída por anos de trabalho, de experiências reais. Fonte: elaborado pelo autor.

Explorar a boa imagem pessoal é investir em seu capital. Por meio dessa ferramenta de compartilhamento de recursos e contatos, você pode conhecer novas pessoas, lugares, produtos, serviços e até construir novos conhecimentos.

Lembre-se de que a base do *networking* são as pessoas, por isso é importante estar aberto ao novo, querer conhecer pessoas e frequentar outros lugares, mesmo que em ambientes virtuais. Investir na construção do *networking* é uma das melhores formas de ficar em evidência e de estar atualizado e bem informado sobre o que ocorre no mundo.

Assim como cotidianamente muitos respondem as várias mensagens recebidas nos sistemas móveis de comunicação, nos celulares e smartphones, criar e manter uma rede de contatos devem ser práticas diárias de todo profissional, independente do cargo, área de atuação, estado civil ou idade.



Importante

Encarar o *networking* como uma ferramenta positiva de ajuda mútua permite a ampliação das oportunidades, a troca de opiniões, a indicação de negócios, o fortalecimento comercial, a reciprocidade e a construção de boas amizades. Existem vários grupos de *networking* estruturados e dinâmicos voltados ao estabelecimento do convívio entre empreendedores, não concorrentes, que geram novos negócios e produtos, promovem a troca de ativos, ampliam o espaço empresarial a ser explorado, amenizam o investimento de um projeto.

Como criar uma rede de *networking* eficiente?

- Crie um banco de dados completo e bem-organizado;

- Divida o banco de dados por áreas: profissional, pessoal, acadêmico, imprensa, religioso, outros;
- Tenha objetivos diferentes para cada grupo de *networking*, inclusive com abordagens estudadas e exploradas de forma diferente;
- Como a base do *networking* são as pessoas, quanto maior a rede de contatos de cada grupo, maior será a interação com cada um deles;
- Atuar em trabalhos voluntários auxilia a aumentar a rede de contatos;
- Participar de eventos, feiras, congressos permite entrar em contato com uma grande variedade de pessoas e empresas. Aproveite a oportunidade para trocar contatos e cartões. Em casos de excesso de timidez, leve algum amigo mais extrovertido junto para promover alguns diálogos mais diretos;
- Ministras aulas e palestras aumenta o ciclo de contatos;
- Sempre que possível compartilhe, ajude e retribua favores de contatos, conhecimentos e até de oportunidades de negócios, isso colabora positivamente para o crescimento de sua rede de relacionamentos;
- Participar de palestras, cursos e encontros de áreas distintas a sua profissão permite abrir novos horizontes de informação e melhorias na arte de relacionar-se com as pessoas;
- Estar sempre preparado é importante, por isso, mantenha as principais apresentações, trabalhos, currículos e referências sempre disponíveis em um computador de fácil acesso, nunca se sabe quando irá precisar compartilhar essas informações. De preferência, deixe gravado em um sistema de nuvem em que possa acessar a qualquer instante por um sistema móvel de comunicação, Dropbox, GoogleDrive e outros;
- Tenha sempre cartões de visita, ande bem vestido e esteja sempre preparado para uma abordagem ocasional;
- Chame as pessoas pelo seu nome, isso aumenta a interação e respeito;
- Utilize agendas de qualquer tipo, de papéis, eletrônicas ou móveis. Os smartphones atuais contam com agendas completas que auxiliam na manutenção de contatos. Lembre-se de fazer back-up dos

dados! Quantos profissionais perdem sua rede de contatos por vírus ou roubo de computadores, tablets, celulares e smartphones;

- Não utilize o *networking* apenas para pedir favores, além de não ser adequado é deselegante.;
- Aproveite todas as ferramentas e dispositivos disponíveis na internet para incrementar sua rede de relacionamentos, todos os dias surgem novidades;
- Escute primeiro, talvez essa seja a regra para qualquer negócio;
- Valorize a relação do outro. Observe, troque ideias, opiniões, artigos e informações para que ambos ganhem;
- Determinar metas diárias de contato é importante para ajudar a estabelecer um foco em cada área que queira aprimorar;
- Participe de entidades de classes profissionais, para entender os interesses daquela comunidade;
- Compartilhar sugestões, informações, fotos e fatos ajuda a construir uma imagem positiva ou negativa em suas redes de contato;
- Lembrar-se da data do aniversário ou de datas comemorativas importantes fortalece o vínculo de respeito entre as pessoas contatadas;
- Aprenda com o diferente;
- Crie mensagens, textos, apresentação de contatos dinâmicos;
- Se possível, procure ter uma home page, e-mails atualizados e linkados em todos os sistemas de contato;
- Informe a cada grupo de convívio o que está realizando;
- Uma regra importante é aprender e desaprender constantemente, ou seja, entender as novidades e descartar o que não é mais usual, por exemplo o Orkut, que era uma rede social que foi desativada;
- O otimismo auxilia na construção de sua rede;

- Escolas são ambientes de permanente troca de conhecimentos, de opiniões, onde surgem oportunidades de empreendedorismo, de trabalhos em grupos, e que permitem a interação e contatos de relacionamento;
- Não existe tempo para começar o *networking*, mas demanda muita vontade e paciência;
- Presentear ou dedicar algum tipo de brinde para manter relações profissionais dá a sensação de valorização e provoca a lembrança posterior;
- Compartilhe sonhos e objetivos altruístas;
- Desenvolva sistemas de comunicação e conheça os aplicativos disponíveis nos sistemas móveis, para facilitar a comunicação e fortalecimento das redes de contato;
- Tenha sempre em mente que há algo novo a aprender.

Estabelecer **networking** não é apenas criar novos contatos, mas principalmente criar mecanismos de gestão para manter essa rede de relacionamento. Como dizem, é mais difícil manter um cliente do que conquistá-lo. Essa regra também vale para o *networking*.

A partilha de informações e serviços entre indivíduos ou grupos de interesse em comum amplia e fortalece as redes de contato. Permite conhecer pessoas certas, que podem dar informações relevantes, indicações ou referências.

Claro que existem realidades diferentes, portanto todas as dicas expostas aqui podem sofrer alterações de acordo com cada ambiente.

Como o *networking* tornou-se uma das ferramentas de divulgação das empresas, a seguir, também abordaremos algumas dicas para empreendedores.



Vídeo

Matéria sobre a internet 2.0, exibida pela Globo News, no dia 02/04/2012, entrevistado Stephen Wolff - CTO da Internet 2.0.



Networking de empreendedores:

- Crie um perfil aberto no Facebook, *Twitter* ("X"), *LinkedIn* e outras redes sociais para divulgar seu empreendimento e permitir o compartilhamento dos destaques de sua empresa;
- Divulgue sua história, credibilidade, realizações e pontos fortes em todos os sistemas de divulgação possíveis;
- Promova sua marca!
- Mantenha seu *networking* atualizado. Incluindo o *WhatsApp*;
- Conexões criam oportunidades, transforme-as em negócios;
- Participe de comunidades virtuais, mostre sua empresa na rede;
- Transparência nas relações comerciais soma pontos no relacionamento;
- Vivemos em um mundo de parcerias, parceiros fortes, negócios valorados;
- Discutir e estabelecer práticas sustentáveis ajudam a criar novos vínculos de negócios. Pensar verde é pensar inteligente;
- Crie grupos de fidelidade com seus clientes, por meio de promoções exclusivas, bonificações, pontos de premiação eletrônica (exemplo: netpoints e outros sistemas eletrônicos de acúmulo de pontos que podem ser trocados por mercadorias ou serviços);
- Manter equipes treinadas e educadas no atendimento ao cliente permite estabelecer vínculos positivos;
- Analise os comentários e a qualidade de seu produto e serviço. Permita o feedback;
- Utilize o *LinkedIn Answer*, que é um mecanismo de auxílio na busca de novos clientes e parceiros de negócio. Ele também auxilia a identificar e localizar clientes potenciais;
- Cuidado na gestão da mídia! Prefira a gestão interna. As estruturas de montagem do site, por exemplo, podem ser terceirizadas, mas o

abastecimento de informações diárias é aconselhável que seja feito por equipes da própria empresa;

- Existem vários aplicativos de compartilhamento que trabalham com a tecnologia de GPS, que permite identificar localidade, divulgar espaços e eventos, além de facilitar a divulgação por meio das redes sociais, otimize a utilização desses aplicativos, economiza tempo e dinheiro;
- Cruzar marcas de interesse comum permite multiplicar oportunidades;
- Participe de redes de troca de indicações;
- Invista em novas relações profissionais, isso é pensar estrategicamente;
- Conheça o Meetup, site de encontro de grupos de afinidades. São mais de 200 mil grupos, de Carreiras e Negócios ou Empreendedorismo, por exemplo, em 183 países;
- Utilize o StartupTravels, para encontros com possíveis empreendedores em suas viagens.
- Use o AngelList, que auxilia na busca por investidores anjos;
- Conheça o Rapportive para conectar automaticamente com e-mail, extensão do *LinkedIn* que exporta informações do Gmail;
- Utilize o Trello, ferramenta que auxilia na organização de listas de contatos de forma organizada, com estilo.



Site

NETWORKING - Cross Networking.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



No **mundo globalizado**, ninguém é uma ilha, portanto, para fazer parte de um círculo de relacionamento, é necessário disponibilizar tempo e às vezes dinheiro para multiplicarmos possibilidades, informações, conhecimentos e oportunidades de sucesso.

**Saiba Mais**

No Brasil, existe um instituto que auxilia a inspirar, a capacitar, a provocar mudanças, a selecionar e a potencializar empreendedores, trata-se do Instituto Endeavor, uma organização líder em apoio a empreendedores ao redor do mundo. Segundo informações do Instituto, ele está presentes em mais de 20 países. Nos dicionários, a palavra empreendedorismo não existia no ano de 2000 e, hoje, é uma prática conhecida e divulgada em todas as redes. Segundo o Instituto, o exemplo é a força da mudança. Eles criaram vários eventos como o “Day one”, que oferece cursos gratuitos, vídeos, cases de sucessos, manifestos, apoio financeiro e uma rede empreendedora disponível pela internet, com consulta pública disponibilizada a todos.

Quer aprender mais sobre como fazer *networking* para empreendedor? Visite o site do Instituto Empreender Endeavor, que tem como lema “Multiplicamos empreendedores que transformam o Brasil”: <https://www.endeavor.org.br/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

Ao término desta aula, é importante refletir e se necessário voltar e estudar novamente o que são essas redes de relacionamento. As redes sociais, portanto, deixam de ser um simples instrumento de socialização. A maioria de nós já participa do processo sem prestar atenção nisso quando trocamos mensagens no *WhatsApp*, no *Facebook* ou outra rede social.

Para criar um *networking* eficaz, basta apenas concentrar estudos, técnicas e mensagens que permitam o desenvolvimento do potencial profissional e empreendedor. Potencialize suas oportunidades e boa sorte!

Figura 1. Nuvem



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos três nuvens localizadas na parte de cima da imagem, com um símbolo de wifi. Na parte de baixo, temos notebooks e smartphones com o mesmo símbolo de wifi conectado as nuvens.

2. O EFEITO REDES SOCIAIS

As redes sociais surgiram com força no século XXI, foram auxiliadas pela melhoria dos processos de comunicação, interação, mobilidade, sincronização, usabilidade e melhorias das interfaces de aparelhos computacionais e de telefonia móvel.

Associada a tudo isso, houve ainda a possibilidade de integrar a comunicação em qualquer lugar, o que abriu diversas oportunidades de negócios, novas profissões e propostas de empregabilidade inovadoras. Surge verdadeiramente a “Economia Digital”.



Site

Leia o artigo “O futuro do trabalho”, de Welinton dos Santos (2012).

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Na **economia digital**, o insumo mais importante é o conhecimento, portanto as redes permitiram que o conhecimento fosse multiplicado e com ele as oportunidades de emprego e renda.



Saiba Mais

Atualmente, muitas pessoas estão divulgando produções artesanais pela rede social Facebook. Dois exemplos interessantes:

O **Bazar Artesanato**, criado em 21 de maio de 2012, promove ideias e dedica-se à divulgação de artesanatos em geral. Em suas divulgações, em que conseguem, em alguns casos, ter mais de 600 mil curtidas, eles ensinam jardinagem, reciclagem, culinária, decoração, artesanato e apresentam várias curiosidades. Vale a pena visitar e conhecer um pouco mais.



Outro exemplo interessante são as cooperativas de artesanato, como a **Cooperativa Mariense de Artesanato – Gente de Fibra**, que surgiu de um grupo de cinco mulheres na comunidade rural em Maria da Fé – MG, com apoio da Prefeitura Municipal e do SEBRAE-MG.



Ela foi formada com o intuito de divulgar o artesanato com a identidade local. Os trabalhos são feitos com papel reciclado e fibra de bananeira, um lindo trabalho que tomou corpo com sua divulgação por redes sociais como o Facebook, permitindo a melhoria de renda a população daquela localidade. Visite a página da cooperativa.

Com o advento das redes sociais e a melhoria da tecnologia disponível, qualquer um pode ser um repórter, gravar e enviar vídeos, tirar fotos e compartilhar em várias redes sociais. Isso permitiu que fatos e discussões viessem à tona para sociedade de forma mais democrática.

Como Schumpeter dizia: “inovações radicais provocam grandes mudanças no mundo, enquanto inovações incrementais preenchem continuamente o processo de mudança” (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico; Financiadora de Estudos e Projetos; [20--?], p. 32).

A internet foi uma inovação radical e as redes sociais são inovações incrementais, pois preenche continuamente o processo de mudança, ela não tem fim, a realidade muda constantemente. Essa realidade mudará tanto o estilo de vida das pessoas que nem os mais sábios futurólogos podem prever as mudanças advindas desse processo.

Existem aspectos positivos e negativos das redes sociais.

Quadro 1. Aspectos positivos e negativos das redes sociais

Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Auxilia pequenos negócios porque permite a conexão com clientes muitas vezes de forma gratuita, potencializando esses contatos.	Pode tornar-se viciante.
Podem postar cupons em grupos do <i>Facebook</i> , realizar promoções no <i>Twitter</i> ("X"), gravar vídeos de divulgação no YouTube ou outras redes.	Excessos de uso podem provocar a perda de sono e distúrbios no convívio social e familiar.
As redes sociais colocam o mundo da divulgação e da publicação em patamares iguais.	Alguns usuários compartilham informações demais. Podem gerar a perda de amizades, de emprego e até responder a processos judiciais.
Qualquer um pode criar um e-book próprio, antes autores desconhecidos dependiam das editoras.	Falta de privacidade, fácil compartilhamento, mesmo nos níveis mais altos de privacidade, ela pode espalhar-se pela rede.

Fonte: adaptado de Marien (2010).

Não podemos negar que o ponto forte das redes sociais é o tempo real, ou seja, existe a possibilidade de compartilhar qualquer informação, fato, foto ou vídeo na hora.

Muitos empregadores e vários processos seletivos buscam informações de seus possíveis futuros colaboradores nas redes sociais, que podem ser divididas em dois grupos distintos: pessoais e profissionais. Nas redes sociais, há geralmente distribuição de fotos, brincadeiras entre usuários e até comentários de conteúdos postados de forma mais informal. Quando uma empresa, em seu processo seletivo, busca informações de seus futuros colaboradores nas redes pessoais, eles procuram identificar perfis que condizem ou não com condutas presentes nas empresas, por exemplo: excessos de bebidas; apologia a algum tema; preconceitos; atitudes

de natureza irresponsável que não prezem pela vida pelo respeito alheio; atitudes altruístas; comentários positivos e negativos.

Apesar de não ser adequado invadir a privacidade das pessoas, as empresas buscam informações de seus colaboradores nas redes sociais, o que pode promover pontos positivos ou negativos em um processo de seleção de pessoal.

Mas há formas de transformar as redes sociais pessoais em instrumentos de valorização pessoal, existem muitas dicas sobre como utilizá-las e sobre o que restringir.

2.1 UTILIZANDO O FACEBOOK PARA AUMENTAR A VALORIZAÇÃO PESSOAL

- Crie um de grupo de *networking*, construa a rede de contatos;
- Convide pessoas da área a participar desse grupo;
- Mantenha-se informado;
- Compartilhe ideias, opiniões com todos os seus amigos, isso contribui com o aumento da visibilidade;
- Chame a atenção dos usuários com títulos chamativos;
- Disponibilize na rede aquilo que pode se tornar público com referência as suas habilidades profissionais, se possível, coloque fotos em destaque dessas atividades. Em caso de produções intelectuais, aonde foi publicado com links;
- Fotos positivas, mensagens de motivação e artigos de case de sucesso permitem novos olhares ao seu perfil profissional;
- Curtir páginas, comentários, fatos e fotos desse grupo aumenta a integração;
- Envie mensagens de felicitações para aniversários e outros eventos importantes na vida das pessoas, isso permite aproximação e respeito;
- Atualize a página com frequência, cuidado com os impulsos de respostas;

- Disponibilize foto profissional, de preferência, sorrindo ou em uma ação positiva;
- Coloque todos os seus contatos digitais, inclusive, blogs, *Twitter* (“X”), e-mails e outros endereços on-line;
- Demonstre que possui conhecimento e cultura de assuntos diversos;
- A primeira impressão é que fica, por isso, cuide do perfil de forma consistente, disponibilizando informações importantes de suas experiências e qualificações.

2.2 UTILIZANDO O TWITTER (“X”)

- Compartilhe links de ideias e interesses que promovam a qualificação profissional;
- Compartilhe ideias de desenvolvimento tecnológico na área de atuação;
- O usuário pode ter acesso aos “*trending topics*”, que são os assuntos mais comentados do momento, e abordar assuntos relevantes de sua área profissional;
- Utilize palavras e jargões que chamem a atenção dos conteúdos postados, exemplo: “confira”, “oportunidades”, entre outros;
- Compartilhe notícias de oportunidades de emprego e negócios;
- Pertença a um grupo. Interaja com esse grupo.

2.3 UTILIZANDO O YOUTUBE, AS POSSIBILIDADES SÃO:

- Disponibilizar vídeos de apresentações executivas – vídeos institucionais para contar o histórico da vida profissional, valores, cases de sucesso, realizações, desafios;
- Disponibilizar vídeo currículos, vídeos mais sintéticos com as principais habilidades, experiências e competências profissionais;

- Gravar vídeos de conhecimentos técnicos, disponibilizando-os no seu próprio canal, aumenta a visibilidade profissional;
- Divulgar trabalhos artísticos, desde artesanatos, pinturas, músicas, dança ou qualquer outro material de efeito cultural. Muitos artistas se promoveram através do *YouTube*, por exemplo, o cantor Justin Bieber, ou então o cordelista brasileiro que ficou conhecido no mundo todo e que, graças ao vídeo compartilhado no *YouTube*, foi convidado para ministrar cursos de cordel na Alemanha;
- Utilizar a divulgação e o compartilhamento de vídeos para promover ações de empreendedorismo.

**Importante**

O *YouTube* pode ser considerada uma rede de divulgação pessoal e/ou profissional. Existe uma rede exclusivamente profissional que conta com milhões de usuários em mais de 200 países, que se chama *LinkedIn*. Ela é a maior rede profissional do mundo na atualidade, nela concentram-se boa parte dos empregos disponíveis no Brasil.

Em algumas localidades ultrapassa a 50% das vagas disponíveis nessas localidades. Por ter suporte e sistema diferenciado, o *LikedIn* pode oferecer algumas vantagens sobre os concorrentes.

No site, existem vários grupos de discussões com temas exclusivos e informações profissionais, às vezes, somente disponível nesses grupos de profissionais. O *LinkedIn* permite ter acesso a pessoas que dificilmente conseguiria em outras redes de contato. Geralmente seu perfil é visto por sua rede de contato; pelos amigos de sua rede contatos; pelos amigos dos amigos; portanto, uma rede numerosa de pessoas visualiza suas atualizações e seu currículo.

**Conceito**

O *LinkedIn* é uma vitrine que expõe seu currículo 24 horas por dia, o ano inteiro. É uma ferramenta indicada e utilizada por todos os profissionais que estão trabalhando, ou seja, um espaço de divulgação pública de suas atividades que permitem que outras empresas e pessoas conheçam suas habilidades. É muito comum que os profissionais, ao cadastrarem seu currículo profissional nessa rede, sejam convidados a novos empregos ou a participar de processos seletivos de outras empresas.

Uma pesquisa realizada com 15.000 pessoas ao redor do mundo pela empresa *LinkedIn* demonstra como as pessoas estão se remodelando no mercado profissional, tanto no ambiente on-line quanto na organização.

Os brasileiros nessa pesquisa apontaram o seguinte:

**Saiba Mais**

11% se arrumam mais para trabalho do que para sair à noite.

48% das mulheres acreditam que são mais avaliadas pelo que vestem do que os homens.

51% dos entrevistados afirmam dialogar mais com superiores do que no início da carreira.

2 em 5 possuem conexões profissionais nas redes sociais pessoais.

7 em 10, se fossem demitidos, seriam honestos sobre isso.

27% dizem que é importante atualizar a imagem do perfil.

Fonte: *SlideShare* ([c2024]).

Algumas dicas para impulsionar sua carreira por meio do *LinkedIn*:

- Monte um currículo atraente;
- Coloque uma foto profissional. Nada de imagens de fundo;
- Troque a foto a cada dois meses. Toda vez que atualiza seu perfil, uma mensagem automática é enviado a todos os contatos;
- Crie um título atraente para chamar a atenção;
- Faça um resumo das principais qualificações, se necessário escreva várias vezes até estar adequado. Pesquise e consulte outros currículos com experiências profissionais próximos a seu perfil;
- Crie grupos de interesse profissional ou de negócios;
- Participe de pesquisas;
- Responda as *LinkedIn Answers* todas as semanas, para aumentar sua visibilidade;

- Semanalmente recomende amigos e contatos;
- Contate com toda sua rede pelo menos uma vez ao ano;
- Altere sempre a mensagem padrão;
- Fique atento aos eventos ofertados no *LinkedIn*;
- Toda vez que alguém entrar em contato com você ou lhe enviar um convite de adesão, envie uma mensagem de agradecimento;
- Ao convidar pessoas para sua rede que não são conhecidas, justifique o contato;
- Adicione projetos pessoais e profissionais;
- Compartilhe fotos de cursos, conquistas e realizações profissionais;
- Dê parabéns aos membros de sua rede quando conseguirem novas ocupações ou promoções profissionais;
- Encaminhe empregos de interesse a sua rede de contatos;
- Mensalmente faça uma revisão do conteúdo exposto;
- Coloque o perfil em no mínimo dois idiomas, isto pode ser feito inclusive na versão gratuita;
- Nunca lançar em um grupo de discussões produtos que pretende vender;
- Importe seus contatos de e-mail;
- Link a uma conta de *Twitter* ("X");
- Apresente membros a outros da rede;
- Importante: nunca coloque a palavra desempregado no perfil;
- Utilize palavras chaves, principalmente de especializações, isso aumenta as possibilidades de contato por recrutadores;
- Construa redes de contato;

- Siga alguns grupos e pessoas de sucesso;
- Peça recomendações de profissionais que o conheçam. A forma mais fácil de receber recomendações é recomendar alguém;
- Formate o calendário para enviar recomendações automáticas;
- O sistema de busca do *LinkedIn* busca primeiro pelas palavras abaixo do nome;
- Publique, compartilhe fatos importantes. Inclua prêmios, participações, cursos, certificados, trabalhos voluntários etc;
- Liste cinco ou mais habilidades no seu perfil;
- Tenha no mínimo 50 contatos de 1º Grau;
- Divulgue o endereço de seu *LinkedIn* em seu cartão de visitas, em seu e-mail, nas redes sociais, uma oportunidade de divulgar seu perfil, mas de 90% dos profissionais cadastrados na rede não têm esse hábito;
- Participe de eventos gratuitos. Onde? Através do próprio *LinkedIn* ou do *Meetup*.

Outra rede importante para divulgação profissional é o SlideShare. Essa é a maior rede social de compartilhamento de apresentações, livros e artigos do mundo. Pertence ao *LinkedIn* desde de 2012, quando foi adquirido na época por U\$S 119 milhões de dólares. Conta com mais de 50 milhões de usuários por mês, com volume de consulta maior até do que o LinkedIn. Nele é possível estabelecer link com todas as outras redes sociais na página de abertura do perfil do usuário. Tem fácil comunicação, é direto e objetivo, sendo considerado uma rede de divulgação profissional técnica.

As vantagens da utilização do *SlideShare* são:

- Avalia a reputação da marca pessoal;
- Apresenta a expertise do profissional;
- Fácil de ser incorporado por outras redes sociais;
- Interface de fácil acesso e manuseio;

- Prospecta clientes;
- Prospecta conhecimentos dos mais variados;
- Excelente atrativo visual.



Saiba Mais

Aqui, foram abordadas as principais redes sociais utilizadas no Brasil, porém, já existem mais de 2 milhões de redes sociais no mundo. Cada uma com suas particularidades. Reflita. Qual será o tamanho da sua projeção profissional se você utilizar todas essas dicas sobre redes sociais?

Nesta aula, abordamos algumas das principais redes sociais do momento, mas novas redes podem surgir a qualquer momento.

A oportunidade de explorar essas redes sociais é enorme, com ferramentas já existentes, portanto concentrar no ponto forte de cada uma delas para aumentar a visibilidade profissional e a empregabilidade. Experimente, coloque em prática as dicas fornecidas nesta aula e analise seus efeitos sobre sua perspectiva pessoal e profissional, com certeza oportunidades aparecerão. Sucesso!

Figura 2. Tecnologia



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos um homem segurando um tablet com as duas mãos. A tela do tablet mostra alguns gráficos e, na parte de baixo, em cima da mesa, temos um caderno. Ao fundo temos uma outra pessoa sentada com um notebook aberto.

3. TECNOLOGIA NA CONSTRUÇÃO DE NEGÓCIOS

A tecnologia está mudando as relações dos negócios, porque hoje não são apenas as empresas que criam conteúdos a respeito de suas marcas, estas são criadas também pelos consumidores em tempo real.

- Como profissional, o que devo saber sobre *e-business*?
- O que muda no ambiente empresarial?
- O que são eco-m@rcas?

Vamos responder a essas questões.

Figura 3. E-business



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos um teclado de computador com uma tecla na cor azul e nela está escrito “e-business”.

Na figura está um teclado de computador com a palavra *e-business*, quer dizer que estamos a um simples toque da realização de uma atividade que pode ser feita pelo computador, na tela de um tablet ou smartphone.

Estas **ferramentas de comunicação** nos auxiliam no processo de integração da **comunicação**. Hoje, tudo é conectado em sistemas e processos de comunicação online com os clientes. Com a tecnologia móvel e digital disponível é possível realizar a compra de qualquer produto ou serviço; enviar uma opinião sobre determinado assunto, entre outras atividades.

O mundo digital é uma realidade e nele as transferências eletrônicas de dinheiro acontecem o tempo todo. A comunicação simultânea permite nos dias atuais pesquisar sobre qualquer produto, serviço ou pessoa.

Acabou o tempo do aperto de mão? Em parte sim; valoriza-se mais o “curtir”!



Conceito

Vamos entender um pouco mais sobre *e-business*, vem do inglês Electronic Business, que significa negócio eletrônico. Ele não é apenas a compra de produtos pela internet, isso é e-commerce, uma parte do *e-business*. Por que usamos termos em inglês? Por que não traduzimos?

A globalização é um bom motivo para não fazermos a tradução de algumas palavras e expressões, pois elas viraram moda. Os termos se tornam globais e se espalham pela internet em uma velocidade muito rápida. Essas palavras são denominadas de *buzzwords* e são rótulos dados a certas atividades no mundo dos negócios na Internet.

O *e-business* é dividido por duas grandes áreas:

E-commerce

Vendas pela internet fazem parte do e-commerce. Quando são realizadas transações comerciais entre empresa e cliente, chamamos de mercado B2C; quando a negociação é feita entre uma empresa e outra empresa, denominamos de mercado B2B.

E-service

O e-service são serviços prestados via internet, por exemplo o SAC online, o home banking, sites de busca, sites de música etc.

Todo mundo já entrou em contato com alguma central de ajuda de informática ou telefonia, caracterizado como um e-service.

O que a maioria das pessoas não sabe é que existe diferença entre “help desk” e “service desk”! O help desk é o atendimento inicial, nível 1, geralmente operado por uma pessoa de suporte de TI (Tecnologia de Informação), que pode ser de uma central de uma rede de lojas ou terceirizada contratada para dar suporte, análise e suporte remoto a problemas simples.

O service desk é o atendimento em nível 2, realizado por profissional especializado, em que o suporte inicial não conseguiu solução, geralmente conta com equipamentos mais complexos, para problemas avançados. São compostos por profissionais mais qualificados. Fonte: elaborado pelo autor.

Com o crescimento dos serviços via web, as empresas foram obrigadas a buscar soluções de *e-business*, para integrar áreas da empresa de forma mais rápida, fácil, transparente, facilitando a tomada de decisões.

Um exemplo disso é o serviço de entrega via SEDEX do Correio do Brasil, em que você consegue acompanhar virtualmente onde está o malote que foi enviado. Em muitos sites de compra, você pode acompanhar as etapas de vendas de um produto até o seu destino final.

O **foco na sociabilização** dos processos dos negócios agora ocorre no sentido de entender e engajar o consumidor na vida das organizações. Não há barreiras entre consumidores e marcas. Tentar controlar os desejos e vontades dos clientes é arriscar a sobrevivência da empresa no mercado.

Qual é o critério que mais conta na escolha de compra de um produto ou serviço? Resposta: os comentários postados a respeito do produto, serviço ou da marca na web. Esse ambiente passa por momentos de mudanças e transformações, pois a fidelidade do cliente é importante. Para buscar essa fidelidade, empresas estão criando produtos e serviços percebidos pelos consumidores.

Como conquistar os clientes nesse mundo digital? As empresas já perceberam que atitudes sustentáveis ajudam a construir uma boa imagem da empresa, o que, conseqüentemente, as tornam mais rentáveis. Diante disso, elas estão investindo em eco-marcas, em campanhas de sustentabilidade e em novas práticas de consumo. As empresas estão repensando seus valores, e é aí que residem as grandes oportunidades de negócios e a abertura de novas áreas de ocupação profissional.

Os consumidores buscam qualidade, confiança e satisfação. As empresas perceberam as mudanças de comportamento provocadas pelo acesso das pessoas à internet.

Com as redes sociais, ficou claro que as empresas e marcas precisam criar vínculos de sentimentos e opiniões positivas com seus consumidores. Essa credibilidade pode ser consolidada com ações altruístas. Esse processo de realinhamento empresarial faz parte das novas estratégias de conquista e manutenção do consumidor.

Eco-m@rcas são criadas por alguns conceitos discutidos no mundo atual, como: valor compartilhado (shared value); capitalismo consciente (conscious capitalism); *The Green Leap* (não existe uma tradução exata = o salto verde, a revolução verde). Como Dhaval Chadha, indiano, cientista social formado em Harvard e futurista da Singularity University (programa do Google e NASA), comenta: “Precisamos criar o futuro dos negócios com base no princípio da criação de valor compartilhado: econômico, social, ambiental e simbólico”.

As ações das empresas e as ocupações profissionais precisam estar atentas a esses valores compartilhados.

Econômico

Porque toda empresa visa ao lucro e ao crescimento, e os profissionais buscam melhorias de renda ou outras formas de serem remunerados.

Social

As organizações necessitam cumprir o papel da responsabilidade social empresarial (RSE) e as pessoas, a consciência de sua utilidade para a Humanidade; contribuir através de trabalhos voluntários e outros.

Ambiental

Temos que mudar a maneira como consumimos e criar práticas mais sustentáveis para preservarmos os vários recursos naturais e até a vida no planeta. Serão valorizadas empresas, marcas e profissionais que tenham maior responsabilidade ambiental e senso de sustentabilidade.

Simbólico

As inúmeras linguagens criadas por esse novo ambiente virtual, em que as representações sociais mudam de localidade para localidade, de grupos de afinidades ou de conhecimento.

Tudo isso faz parte do ecodesenvolvimento, ou desenvolvimento da economia verde, que irá gerar milhões de empregos nos próximos anos.

Apesar de estranho e longe da maioria dos brasileiros, ser sustentável é a nova onda no mundo todo. As empresas estão adotando os selos e atitudes verdes para aumentar o valor e a percepção dos clientes para seus produtos, marcas e serviços. Para isso, é necessário inovar, criar produtos ecologicamente mais corretos, repensar embalagens, processos e matérias-primas. Serão necessárias, portanto, pessoas conscientes, criativas, responsáveis e integradas às práticas de sustentabilidade.

Por que na gestão de carreiras os profissionais ainda não praticam o “Ser Sustentável”? Resposta: porque, enquanto o homem utilizava a natureza de forma indiscriminada sem sofrer as consequências de seus efeitos, estava tudo bem; a partir do momento em que o desmatamento das florestas e a perda de ecossistemas inteiros começaram a prejudicar a todos, daí sim, a sociedade começou a se conscientizar. Exemplo: a seca, as inundações, o efeito estufa e tantos outros males que o próprio homem provocou pela exploração inadequada dos recursos naturais do planeta.

As **eco-m@rcas** são frutos do ser sustentável, que, em regra, concentra-se em como o mundo influencia nossa vida e como nossa vida influencia o mundo.

A flexibilidade no tratamento dessa questão tanto para os negócios como para a carreira é importante. Importante, porque permitirá abrir novas portas de empregabilidade e negócios. Algumas profissões derivadas dessa nova economia são:

- Gestor de responsabilidade socioambiental;
- Trendspotter (caçador de tendências);
- Geneticista;

- Floristas;
- Biotecnólogos (controle de pragas, nanotecnologia, fertilização em vitro, biodiversidades etc.);
- Contador ambiental (analisam passivos e ativos ambientais etc.);
- Ecólogo;
- Instalador de Paineis Solares (a energia solar já emprega mais de 1 milhão de pessoas no mundo atualmente);
- Tecnólogos ambientais;
- Farmofazendeiro;
- Permacultores (profissionais da agricultura que utilizam o manejo consciente e integrado com a mata nativa);
- Maricultores (técnicos de manejo nas fazendas de ostras).



Pesquisa

A falta de água potável no planeta Terra está incentivando as empresas e pessoas a encontrarem alternativas para seu abastecimento. Quais trabalhos (podem produzir energia e diversos produtos, como o etanol), surgirão para enfrentar essa realidade?

Existem vários estudos avançados sobre o tema espalhados pelo mundo inclusive projetos de desenvolvimento de uso eficiente e racional desse bem valioso para a Humanidade.

Um desses estudos, realizado na USP, comenta que a crise atual de desabastecimento de água na região Sudeste e Nordeste do Brasil foi provocado por componentes de origem social, ambiental e econômico. Entre os dados descritos nesse estudo, comenta-se sobre o uso excessivo de água pela população e pelas empresas; sobre a falta de gerenciamento da distribuição das redes; sobre o gerenciamento setorial focado em quantidade; sobre a contaminação da água, entre outros. A solução para esses problemas existem, portanto basta vontade política e conscientização da população. Em cidades como Nova York, nos Estados Unidos, eles criaram o ICMS ecológico, e as pessoas que moram perto das nascentes de água são pagas para conservar o meio ambiente.

Fique atento(a), nessa área, há inúmeros novos projetos que estão sendo criados no mundo, surgirão muitas oportunidades profissionais, em nível técnico, operacional e de gestão, a exemplo das usinas de dessalinização, controles informacionais da água desenvolvidas pelos japoneses, entre outros.

O estudo da USP está disponível no QR Code.

Fonte: Tundisi (2008).



Nesta aula, aprendemos sobre a **importância das eco-m@rcas** e vimos que o essencial é estar aberto a novas experiências e profissões, pois o mercado de trabalho está passando por um momento de grande mudança, em que surgem e desaparecem atividades profissionais. Fica evidente que todos os trabalhos do futuro precisam preocupar-se com a sustentabilidade.

Flexibilidade talvez seja a palavra de ordem neste futuro de mudanças constantes da tecnologia, para melhor gestão da carreira, fique atento(a)! Se necessário, volte e reveja o conteúdo desta aula, bons estudos!

4. VALORES INDIVIDUAIS E COLETIVOS NO MUNDO DIGITAL

A **linguagem simultânea** da internet aconteceu pela evolução da tecnologia e das comunicações em diversas fases.

A web passou por 3 momentos distintos:

Fase I

Web 1.0, o destaque da época foi a criação de home-pages, de sites de busca e o surgimento das bibliotecas virtuais etc.

Fase II

Web 2.0, surgem aplicativos de fotos, como o Flickr; de vídeos, como o *YouTube*; os blogs; e outros aplicativos que permitiam introduzir conteúdos nas páginas pessoais e profissionais na internet.

Fase III

Web 3.0, a fase da inovação, da sociabilização, do compartilhamento, da criação. Qualquer pessoa ou empresa pode criar interfaces, imagens, textos e outros, com os aplicativos atuais e as redes de interação, como *WhatsApp*, *Facebook*, *Twitter* ("X"), *LinkedIn* e tantas outras.

Fase IV

Web 4.0, está em construção, é a integração com os produtos, por exemplo: calça jeans que purifica o ar ao caminhar; roupas interativas; inteligência artificial; casas inteligentes e outros.

Para a consolidação dessa internet, é necessária uma internet 50.000 vezes mais rápida que a atual, e ela já existe nas grandes universidades do mundo. Em breve, estaremos vivenciando a 4ª geração da web. A internet também tem atuado na melhoria da distribuição de renda.

Quantas pessoas criaram oportunidades de negócios virtuais? Hoje, é possível criar uma rede de doações virtuais, concretizar negócios, confeccionar e publicar livros das formas mais alternativas, em outras palavras, a gama de oportunidades virtuais é extensa. Tudo isso graças à internet que permitiu a comunicação de pessoas e empresas, o que antes não era possível.

O empreendedorismo virtual é uma realidade. Mas as redes da internet trazem algumas armadilhas, por isso, cuidado! Não se iluda com esquemas de ganho rápido de dinheiro, a maioria são “pirâmides”, administradas por espertalhões para usufruir de forma ilegal do seu dinheiro.

Trabalhar em casa, por exemplo, hoje é uma realidade em muitas empresas. Para denominar essa nova realidade, usam-se termos como “to work from home” – trabalho sem sair de casa ou ganha-pão. Cuidado ao usar termos como “Housework” (cujo significado está mais relacionado a tarefas domésticas) ou “Homework” (tarefas escolares fora da sala de aula), muitos acham essas palavras bonitas e cometem gafes em entrevistas de emprego presenciais ou online.



Importante

O avanço da tecnologia ainda permitiu a construção da sociedade digital, que se concentra em ativos intangíveis (serviços frutos do conhecimento), diante disso parece que os valores individuais são maiores que os coletivos, mas isso não é uma verdade. Nessa perspectiva, o direito, que, em regra geral, valoriza os direitos coletivos em detrimento das vontades individuais, vem estudando a relação entre individual e coletivo, uma vez que parece haver mais liberdade para os indivíduos no mundo virtual, o que, no entanto, é relativo e limitado quando se observam questões econômicas, judiciais, ambientais entre outras.

Dessa forma, há questões que ainda estão sendo discutidas e regulamentadas no mundo digital, por exemplo:

- Liberdade de expressão versus responsabilidade;
- Proteção de dados versus informação;
- Direitos individuais versus segurança coletiva;
- Identidade ou anonimato;
- O que seriam crimes digitais?
- Qual o limite dos direitos individuais diante dos públicos coletivos?
- Quando um trabalho virtual individual é prejudicial ao coletivo?
- As websites podem expor ao público inverdades sobre determinado assunto?
- Alguns tipos de convites na rede podem prejudicar milhares de pessoas?
- Uma oferta de vaga inexistente na rede pode atrair centenas de candidatos e expor a vida de muitos profissionais?

São inúmeras questões que merecem atenção e cuidados de todos que estão nesse novo ambiente de trabalho. Conversas no *WhatsApp* têm provocado muitos divórcios, perdas de amizades, demissões, portanto, qualquer ferramenta do mundo digital provoca consequências no mundo real, de forma positiva ou negativa.

Quantos empregos foram gerados nos últimos anos para trabalhar nas empresas virtuais? Milhares, mas as habilidades exigidas forçam o profissional a se qualificar constantemente.

4. 1 QUAIS SÃO OS DESAFIOS PARA CONTRATAÇÃO DE UM PROFISSIONAL NESTE AMBIENTE DIGITAL?

Muitos são os desafios para a contratação de um profissional neste ambiente digital, tanto para os que procuram uma nova colocação profissional quanto para as empresas que buscam novos colaboradores.

A maioria das ofertas de emprego é oferecida via internet, mesmo para atividades operacionais mais simples, o que dificulta a recolocação de vários profissionais no mercado de trabalho, principalmente para aqueles com pouca afinidade com as ferramentas online.

Devido ao grande volume de candidatos, os selecionadores precisam estabelecer um perfil mais detalhado da vaga. Esse recorte elimina muitos candidatos.

Pela falta de tempo dos selecionadores, o currículo melhor elaborado ou o mais criativo é escolhido. Investir tempo para elaborar um bom currículo é essencial nesse mercado digital, mas para elaborá-lo adequadamente é preciso entender as características exigidas para cada tipo de currículo ou atividade.



Polêmica

Com a promessa de ganhos financeiros atraentes em sites da internet, vários profissionais, devido ao tempo de desemprego, resolvem empreender sem a atenção correta aos detalhes do novo negócio. São os chamados “empreendedores de necessidade”, que representam 30% dos novos empreendimentos no Brasil. Esses profissionais não possuem o tempo que às vezes é necessário para estudar o negócio e acabam perdendo todas as suas economias, e pior, acabam assumindo dívidas na maioria dos casos. O excesso de oportunidades na rede encanta principalmente os jovens, que trocam de emprego sem medir as consequências do ato, o que muitas vezes prejudica a imagem e as reais oportunidades de desenvolvimento na carreira.

Como o **ambiente digital** é relativamente novo para os profissionais mais experientes, vários deles preferem concentrar tempo no *networking*, e as redes sociais facilitaram esse processo.

Esse ambiente está em construção, não existe uma receita única, há várias alternativas pelas quais o candidato a uma vaga de emprego pode optar, ou seja, o ambiente digital oferece um leque maior de opções na busca de recolocação profissional e também de qualificação profissional. Estar preparado para essa nova realidade pode parecer uma tarefa difícil, mas com planejamento, foco, determinação e muita vontade, qualquer um pode vencer os desafios do mundo digital.

4.2 ÉTICA DIGITAL

Determinar valores acerca do que é certo ou errado faz parte da ética, que tem sido buscada no mundo digital. A ética digital está em discussão em vários organismos públicos e privados da nossa sociedade. Apesar da educação e da ética estarem presentes desde os primórdios da humanidade, em regra, a teoria está longe da prática.



Saiba Mais

Você sabia que existe uma cartilha que traz uma lista de precauções para que a família use a internet de forma adequada? O nome da cartilha é “Ética e Segurança Digital”, do grupo “Família Mais Segura na Internet”, e é uma iniciativa do Instituto I-Start criado pela Dra. Patrícia Peck Pinheiro (Comissão de Direito Digital, 2015). Estão disponíveis também cartilhas sobre outros temas:

- Dicas para realizar compras online com segurança.
- A internet segura do Menino Maluquinho.
- Guia de postura nas redes sociais.

Para saber mais, acesse a cartilha pelo QR Code.



A **ética** precisa ser ensinada a todos, pois, quantas vezes percebemos alunos copiando trabalhos prontos para enviar para seus professores, isso em qualquer idade ou fase escolar. Quando eu estou fazendo uma cópia

não autorizada de uma publicação na internet e uso como sendo meu material de pesquisa, estarei agindo com ética?

Quando eu falo mal de meus colegas de trabalho por pressuposições ou fofocas alheias, estarei agindo com ética? Quando reclamo de uma atividade sem verificar as causas do problema, estarei agindo com ética? Fazer comentários ofensivos sobre minha chefia nas redes sociais é agir com ética?

Ao responder essas questões, fica claro o que é ético ou não, mas é fácil encontrar pessoas sem **ética profissional**.

Uma vez questionei um aluno: Bom aluno é aquele que cola? Ele disse que depende. Bem, reformulei a pergunta: Boa escola é a que reprova? Ele parou para pensar. Eu disse que não, pois, se eu acreditar nessa verdade, seria a mesma coisa que dizer que bom hospital é aquele que mata.

Como podemos observar, a ética é um assunto profundo, que envolve valores, sentimentos individuais e coletivos.

Algumas pessoas na internet esquecem-se da ética, que é comum a todos. Muitos estão fazendo a justiça com o próprio mouse, como explica a Cartilha de Ética e Segurança Digital do Grupo da Família Mais Segura na Internet.

Cuidado com algumas comunidades virtuais! Existem riscos a sua imagem. Na construção da Gestão de Carreira, todo cuidado é pouco, não comprometa o seu futuro profissional com práticas antiéticas ou por conta de um simples comentário ou de uma participação em um grupo discriminatório.

O que significa ter uma prática ética no mundo digital? Algumas atitudes são reconhecidamente aceitas no ambiente empresarial e permitem favorecer o profissional em sua carreira, são elas:

- Agir em conformidade com as leis e regulamentos digitais;
- Instituir o bom convívio com as pessoas nas redes sociais;
- Demonstrar respeito e veracidade de fatos nas redes sociais e no compartilhamento de informações para sociedade em geral;
- Demonstrar respeito às pessoas;
- Respeitar as diferenças de opiniões no contexto virtual;

- Não responder ou agir por impulso no mundo digital;
- Ter cuidado com o uso da comunicação nas redes sociais;
- Manifestar opiniões de forma responsável e educada;
- Inspirar outras pessoas com atitudes positivas;
- Compartilhar informações verídicas com responsabilidade e equilíbrio.

Essas são algumas ações de um profissional que deseja construir um futuro promissor.



Polêmica

A internet 2.0 que pertence à geração Web 4.0 é 50.000 vezes mais rápida que a internet atual. Como será o desenvolvimento da ciência com essa tecnologia? Como será o emprego? Quais os novos produtos que surgirão com esse desenvolvimento?

Nesta aula, identificamos alguns valores individuais e coletivos no mundo digital, ao qual precisamos nos adaptar.

Nesse sentido, a sociedade precisa entender que existem regras no mundo digital e que os direitos individuais, os coletivos e os sociais precisam ser respeitados.

A evolução é evidente, porém não será fácil modificar os costumes e hábitos em nós enraizados, portanto, o profissional precisa estabelecer regras de conduta ética e atuar de acordo com os preceitos dessa nova sociedade em criação.

O que muda, de fato, são as relações de comunicação, por isso, todo cuidado é importante para evitar ruídos e desentendimentos nessas comunicações.

A internet 2.0 que faz parte da geração web 4.0, irá mudar radicalmente os produtos e vários serviços da atualidade, sendo mais democrática e justa, portanto, não tema o desenvolvimento, apenas faça parte do processo de aprendizado dessas novas tecnologias.

**Site**

Leia o artigo “Apresentações profissionais de sucesso”, de Santos (2012).

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Na **gestão de carreira**, é importantíssimo entender esses valores. Se necessário, reveja o conteúdo desta aula. Bons estudos!

Figura 4. Currículo



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos a ilustração de um currículo e uma pessoa preenchendo. No recorte temos apenas uma mão segurando uma caneta preta.

5. DICAS PARA ELABORAÇÃO DE CURRÍCULOS

Caro(a) aluno(a), vamos iniciar esta aula falando sobre a elaboração de currículos. Existem vários tipos de currículos no mercado de trabalho. Escrever um currículo exige planejamento, estudos, atenção e foco no objetivo que queira conquistar.



Conceito

O currículo é o primeiro contato que uma empresa, instituição ou profissional tem com você, portanto, dedicar horas para elaborar um bom currículo é mais que um investimento positivo.

O **objetivo do currículo** é informar as qualificações e competências profissionais dos futuros candidatos à vaga, por isso, escrever de forma adequada, sem erros gramaticais ou de digitação contam no processo de seleção. Um currículo mal redigido, com erros de grafia ou digitação, é descartado sem ser consultado na íntegra.

De **forma indireta**, o currículo descreve quem você é e quais competências e experiências profissionais você conquistou em sua vida profissional e acadêmica. Existem muitas dúvidas sobre como elaborar um currículo eficiente, mas primeiro precisamos demonstrar quais os tipos de currículos existentes no mercado.



Importante

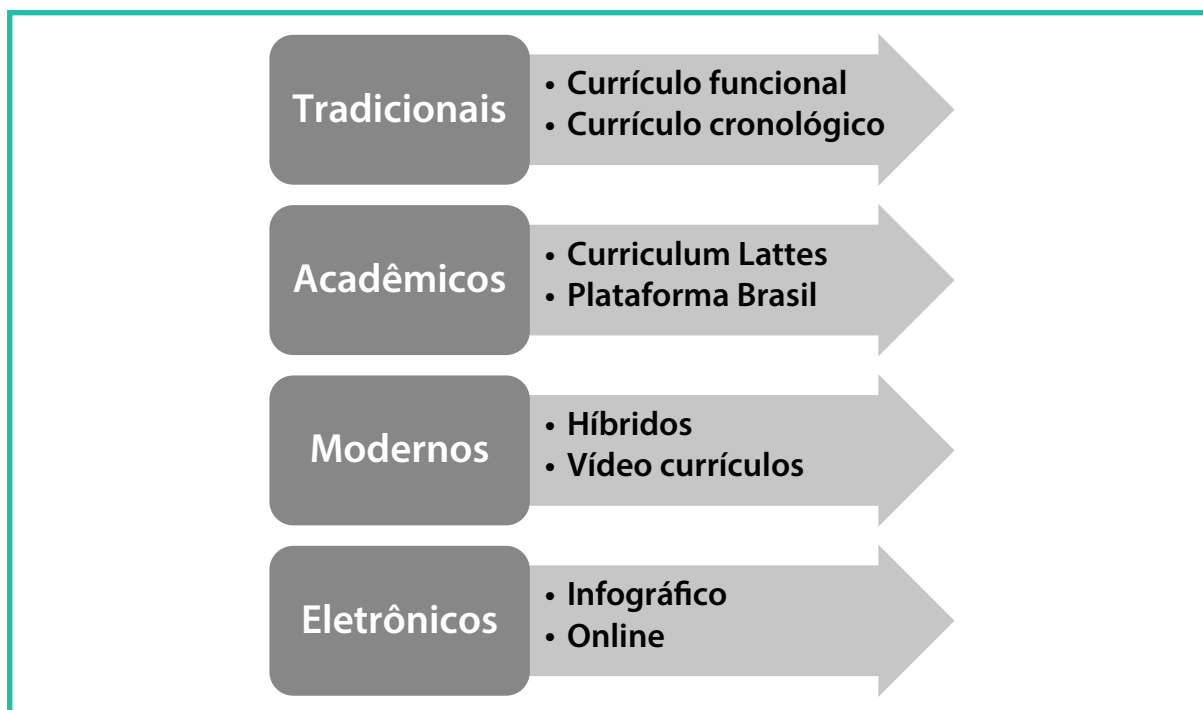
Curriculum Vitae - também chamado de currículo ou CV, é um documento que agrupa várias informações pessoais de um profissional. A palavra teve origem do latim e seu significado é “trajetória de vida”.

Existem modelos tradicionais, acadêmicos, modernos e eletrônicos.

5.1 CURRÍCULOS TRADICIONAIS

- **Currículo Funcional:** demonstra as habilidades profissionais. Estruturado e montado de acordo com as funções registradas na carteira de trabalho. A ordem utilizada geralmente é da mais importante para a menos relevante;
- **Currículo Cronológico:** a descrição profissional é orientada pela ordem do tempo, contemplam datas de passagem por cada empresa, usualmente coloca-se da mais atual para a mais antiga.

Figura 5. Modelos de currículos



Fonte: elaborado pelo autor.

#ParaTodosVerem: imagem mostra um diagrama com seis tipos de currículos, divididos em quatro categorias: Tradicionais: Currículo funcional, Currículo cronológico; Acadêmicos: Curriculum Lattes, Plataforma Brasil. Modernos: Currículo híbrido, Vídeo currículo, e, por último, Eletrônicos: Infográfico, Currículo online.

O modelo proposto deve respeitar a seguinte ordem:

1. Cabeçalho

Deve conter o nome completo (coloque em destaque, letra maior, em negrito e de preferência centralizado); endereço completo (em letra menor, abaixo do nome, sem negrito); colocar telefone, e-mail atualizados (nesse tipo de currículo, não indique os endereços de redes sociais ou links). Muitos profissionais perdem oportunidades por colocarem telefones de contato de endereços onde moram várias pessoas. Quem atende, às vezes, não tem contato com a pessoa ou não anota o recado, provocando a perda da vaga. Outras vezes, por conta de um e-mail inativo, pela falta de utilização, perde-se uma real oportunidade de emprego, por isso, o e-mail e o telefone devem ser sempre atualizados.

2. Objetivo

Descrever a vaga ou oportunidade que tem interesse.

3. Formação

Formação acadêmica e dados relevantes. Não coloque escolas de ensino básico ou médio. Priorize ensinos de qualificação profissional.

4. Experiência profissional

Listar as experiências mais importantes. No currículo funcional, o destaque é para a função e, no cronológico, o destaque é a trajetória do tempo, geralmente em ordem inversa.

5. Outros cursos e qualificações

Descrever cursos e qualificações obtidas no decorrer da vida profissional, complementar à formação acadêmica.

6. Informações adicionais

Informações que considerar relevantes, por exemplo, trabalhos voluntários, intercâmbio, colaboração a projetos de outras empresas, palestras, artigos etc.

Fui convidado certa vez para uma excelente vaga em Campinas. Na hora marcada, cheguei a um belíssimo escritório que oferecia um serviço de recepção de primeira, parecia um serviços 5 estrelas de um hotel de luxo, após a entrevista, fui informado de que a vaga era potencialmente minha, mas para minha decepção, para ter direito a continuar concorrendo à vaga, eu deveria pagar R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) na época, a título de despesas administrativas. A justificativa: eram Headhunters.

Esta situação nos prova que é preciso estarmos atentos! Ao ser chamado para uma entrevista em outra cidade, em que você irá ter despesas e investimento de tempo, verifique se a vaga é real. Existem empresas que cobram para disponibilizar vagas e isso, na maioria das vezes, é ilegal.

Consultorias com esse perfil são constantemente denunciadas na televisão, elas prometem vagas e empregos, tome cuidado! As empresas de headhunters (caçadores de talentos) são contratadas pelas empresas e recebem por esse serviço, portanto não podem cobrar do entrevistado. Nada impede que você contrate uma consultoria de recolocação profissional e pague por isso, como já ocorreu em minha vida, mas nesse caso, em que existe um acordo, você paga um percentual dos dois ou três primeiros salários sobre o resultado prático, mas antecipadamente.

Fonte: elaborado pelo autor.



Site

Leia o artigo “Procuram-se talentos”, de Santos (2012).

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



5.2 CURRÍCULOS ACADÊMICOS

- **Curriculum Lattes:** o curriculum lattes é mais abrangente e completo. O curriculum lattes se tornou um padrão nacional para o registro do percurso acadêmico de pesquisadores, professores e estudantes no Brasil. Esse tipo de currículo fica disponível em uma plataforma eletrônica e pode ser impresso a qualquer momento. A elaboração necessita respeitar os padrões da Plataforma Lattes, que é da gestão do CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Essa plataforma é adotada pelo MEC (Ministério da Educação e Cultura), pela maioria das instituições de fomento, universidades, órgãos do governo e institutos de pesquisa do país. Ela é de domínio público, ou seja, qualquer pessoa pode consultar os dados na internet. Geralmente, inicia-se a inserção de dados nessa plataforma após a conclusão de um curso de graduação. Atualmente, empresas privadas têm mostrado interesse pelo curriculum lattes de vários profissionais como demonstração de desempenho e evolução acadêmica. Nesse tipo de currículo, além dos registros normais de experiências profissionais, são anotadas todas as pesquisas, entrevistas, projetos, artigos e contribuições realizadas para a vida acadêmica e profissional;
- **Plataforma Brasil:** é uma de várias plataformas existentes no Brasil, nesse tipo de plataforma, são registradas todas as pesquisas e projetos que envolvam seres humanos, desde uma simples entrevista até pesquisas científicas completas. Essa plataforma é utilizada pelas empresas para contratação de profissionais, principalmente na área de saúde, ciências sociais, biotecnologia, entre outras. Os projetos identificam o profissional, quanto maior o sucesso desse projeto, maiores serão as chances de uma boa indicação profissional. Devo ressaltar que existem outros tipos de plataformas em diversas áreas de estudo, nacionais e internacionais.

5.3 CURRÍCULOS MODERNOS

- **Currículo híbrido:** mistura a técnica dos outros modelos de currículos;
- Potencializam as habilidades e as experiências profissionais, estabelecendo relações do trabalho com a vida acadêmica. Pouco usual no Brasil, mas muito comum no exterior;

- **Vídeo currículos:** currículo geralmente funcional em forma de vídeo, pode conter apresentações dinâmicas em Microsoft PowerPoint ou outros aplicativos.

5.4 CURRÍCULOS ELETRÔNICOS

- **Currículo Infográfico:** até poucos anos atrás, criar um currículo criativo era inconcebível, mas com o desenvolvimento da internet e com a criação de várias áreas de ocupação profissional online, de tecnologia e de suporte a essa tecnologia, ficou clara a necessidade de criação de currículos mais atraentes.

Os selecionadores mais tradicionais ainda veem com desconfiança esse novo estilo de currículo, mas com o desenvolvimento da tecnologia e com o avanço da internet e das redes sociais, muitos cargos relacionados a essas áreas e até à área de gestão procuram identificar profissionais mais atualizados ao mundo virtual.

Os **currículos infográficos** tornaram-se tão populares que já existem muitos serviços na internet que auxiliam na sua criação. Por ser uma área nova, o ideal é utilizar os currículos infográficos como complemento, enviando mais de um tipo de currículo para a pessoa que irá selecionar perceber que você está atualizado frente às novas tecnologias.

Existem sites de confecção gratuita ou paga para infográficos, alguns interessantes são:

- **Flavors.me:** excelente opção para criação de um currículo diferente e de forma rápida. O serviço é gratuito, mas se desejar criar sua própria URL e ter acesso à estatística e à versão mobile do site, terá que pagar U\$S 20 dólares. O investimento compensa pelo retorno oferecido;
- **ConnectCV:** facilmente compartilhado, o preferido para os usuários de smartphones. Usa base mobile, permitindo realizar download em formato PDF ou Word;
- **Easel.ly:** a customização é simples, necessitando apenas arrastar e construir o que você precisa em seu infográfico. Existem possibilidades de mudar blocos, cores, imagens etc. É interessante pela exclusividade de seu currículo;

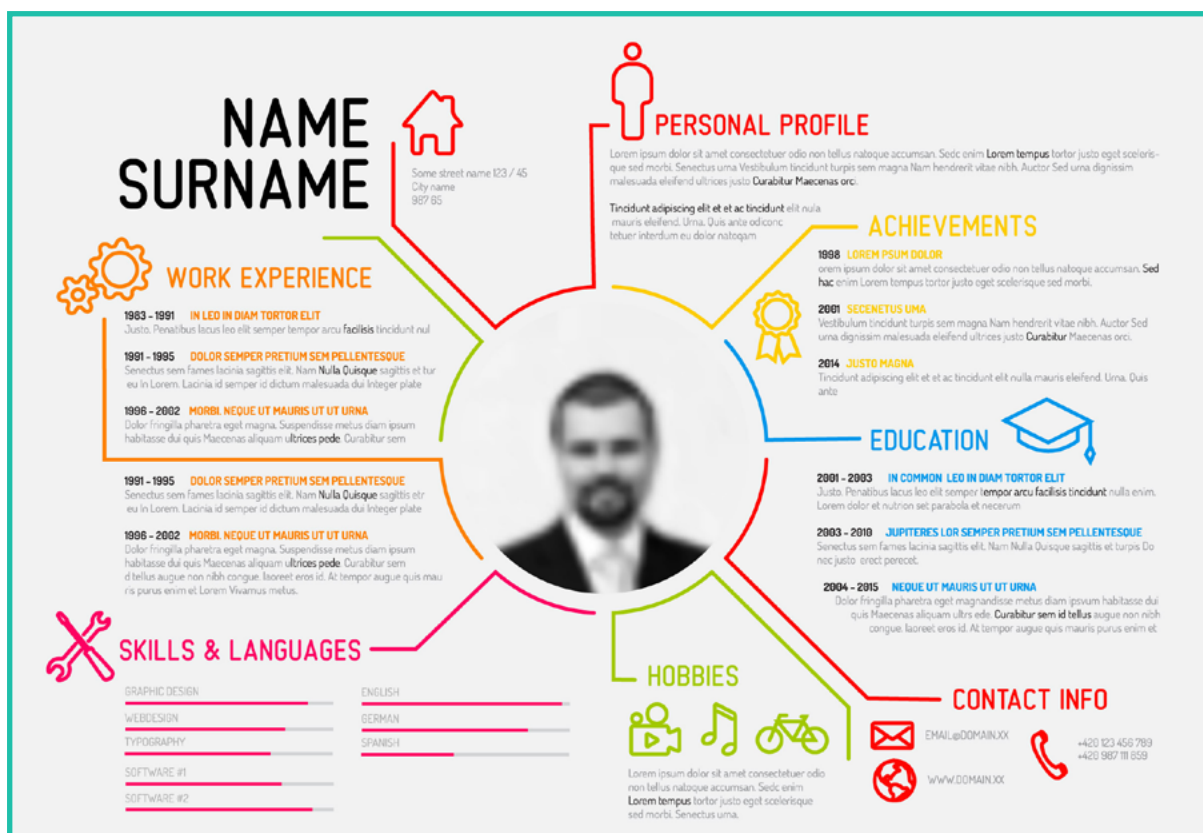
- **Kickresume:** cria um currículo em pouco tempo. Muito rápido, pode importar as informações de outro espaço, como *LinkedIn*, e depois é só salvar, e pronto, está criado;
- **Visualize.me:** é um dos mais populares apps de criação de infográficos, utilizado não somente para montagem de currículos, mas também para apresentações profissionais. É preciso preencher algumas informações específicas e escolher um template pronto para usar;
- **CvMaker:** ele prefere cores padrões, destaca-se pela simplicidade. Permite gravar em outras versões como PDF, HTML ou TxT;
- **Enthurse.Me:** o foco dele é criar um currículo simples;
- **My Perfect Resume:** padronizado, com poucas mudanças. Como é uma opção simples e rápida, é escolhida por muitos profissionais. Como montar uma home-page, primeiro escolhe o template e depois insere as informações do currículo. Ao término permite imprimir ou fazer download;
- **Kinzaa:** esse app também utiliza o *LinkedIn*. Basta escolher o design e importar as informações. Ao término, ele cria um link que você pode enviar por e-mail ou por outro mecanismo on-line de comunicação;
- **Resume Designer Pro:** é utilizado para quem tem computadores Mac, pode ser salvo em PDF;
- **ResumUp:** muito diferente dos outros, pode-se usar a base de outras redes como Facebook, *LinkedIn*, *Twitter* (agora, "X") ou qualquer outra manualmente.

O resultado geralmente é um currículo com linha do tempo, de forma dinâmica. Estas são as opções de currículos gratuitos disponíveis na internet.

No Brasil, começam a surgir alguns endereços com templates prontos, basta acessar o Google e buscar por infográficos.

Na figura 6, a seguir um exemplo de infográfico ou infocurrículo:

Figura 6. Exemplo de infográfico ou infocurrículo



Fonte: elaborado pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem é um currículo em formato de infográfico. O currículo apresenta as informações de forma visual e organizada, utilizando cores, ícones e gráficos. Elementos do currículo: Cabeçalho: O cabeçalho do currículo contém o nome completo do candidato, foto profissional, contato (e-mail e telefone) e links para redes sociais (LinkedIn, Facebook, etc.). Perfil profissional: Uma breve descrição do candidato, destacando suas habilidades, experiências e objetivos profissionais. Formação acadêmica: As instituições de ensino frequentadas, cursos realizados, datas de graduação e títulos obtidos. Experiência profissional: As empresas em que o candidato atuou, cargos ocupados, datas de início e término, principais responsabilidades e realizações. Habilidades: As habilidades técnicas e comportamentais do candidato, organizadas por categorias (por exemplo, informática, idiomas, comunicação). Outras informações: Cursos extracurriculares, idiomas falados, prêmios e certificações.

O Google está de olho na explosão dos infográficos e possivelmente deve lançar algum tipo de aplicativo em breve para seus usuários. Outros sites opcionais para criação de infográficos são: Hohli Charts, Gapminder, Inkscape, Venngage, Dipity, ChartsBin e Tableau Public.

**Site**

Infocurrículo - Caso precise de inspiração para criar seu infocurrículo acesse o QR Code ao lado.



- **Currículo on-line:** geralmente são de fácil acesso e preenchimento e estão disponibilizados nos sites de empresas. O *LinkedIn* é considerado um tipo de currículo on-line, mas existem sites de agências de emprego e sites especializados em busca de emprego virtuais. Parte dessas agências de empregos virtuais cobram taxas. Nesse banco de dados são solicitadas informações do candidato que automaticamente geram um currículo on-line padronizado.

Nesta aula, abordamos as principais dicas de como elaborar um currículo, a diferença existente em cada tipo de currículo e suas características.

Lembre-se de que o currículo faz parte de sua apresentação para o mercado, não sendo apenas o único veículo de divulgação, mas geralmente é o primeiro a chegar a um selecionador antes do contato real ou virtual. Passar uma boa impressão é importante, porém, não basta ter um excelente currículo, é preciso conservar boas relações nas redes sociais, que são consultadas pelas empresas nos dias atuais.

Lembre-se: disponibilize tempo para elaboração adequada do currículo, isso também é uma forma de trabalho, de profissionalismo. Veja e reveja várias vezes esta aula, para elaborar um excelente currículo. Bons estudos!

**Dica de Leitura****Planejamento e informação: métodos e modelos organizacionais para saúde pública**

Autor: Sanmya Feitosa Tajra

Editora: Érica

Ano: 2014

Sinopse: Este livro transmite conceitos úteis ao exercício das atribuições dos profissionais de saúde pública e explica o que é organização, além de trazer técnicas para a elaboração de um planejamento estratégico, tático e operacional. Descreve as funções da área de organização, os sistemas e os métodos que visam à eficiência, à eficácia e à efetividade, e, ainda, explica de que maneira uma informação é estruturada e como ela se constitui em um sistema de informações para a tomada de decisões, abordando aspectos estatísticos para o tratamento dos dados e o gerenciamento do tempo. O conteúdo pode ser aplicado para os cursos técnicos em Agente Comunitário de Saúde, Orientação Comunitária, Vigilância em Saúde, entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificamos a força das redes de relacionamento através do *networking*. Sobre esse aspecto, abordamos a tecnologia como instrumento da construção de novos negócios, o efeito das redes sociais na vida profissional e os valores coletivos e individuais que impactam na vida cotidiana e nas relações de trabalho.

Conhecemos a maior rede profissional da atualidade, o *LinkedIn*. Essa rede social contempla mais de 50% das vagas de trabalho em algumas cidades brasileiras, o que a transforma em uma rede de grande relevância na recolocação profissional para quem está empregado e busca uma nova oportunidade, e também para desempregados que buscam uma nova oportunidade de ocupação profissional.

Foram abordados também instrumentos para maximizar a utilização dessa rede para auxiliá-lo(a) a impulsionar a carreira.

Descobrimos novas formas de fazer uma apresentação das habilidades profissionais através de ferramentas disponíveis para criação de infográficos, considerados o destaque do momento por grandes empresas de tecnologia.

Existem diversos modelos de infocurrículos que oferecem exclusividade de design nos currículos, o que dá um caráter pessoal, modificando o tradicionalismo do currículo normal. Falamos também sobre o efeito das redes sociais no dia a dia de nossas atividades, apresentamos dicas para utilizar de forma adequada e aumentar a visibilidade através do *YouTube*, *LinkedIn*, Facebook, Twitter (agora, "X"), *SlideShare*, além de ferramentas para otimizar o uso dessas redes sociais. Foi abordada ainda a questão da sustentabilidade, que

por meio da economia verde irá gerar muitas novas oportunidades de empreendedorismo, emprego e empregabilidade no mundo.

Percebemos, portanto, que preparar uma gestão de carreiras adequada ao novo processo de interação social não é tarefa das mais fáceis, envolve conhecimento técnico, planejamento, estudo, desenvolvimento de redes de relacionamento e percepção do mundo digital.

ATIVIDADES DE ESTUDO

1. Qual dos itens abaixo não corresponde a um *networking* eficiente:

- a. Participar de entidades de classes profissionais, para entender os interesses daquela comunidade.
- b. Ter objetivos diferentes para cada grupo de *networking*, inclusive com abordagens estudadas e exploradas de forma diferente.
- c. Ministras aulas e palestras aumenta o círculo de contatos.
- d. Presentear ou dedicar algum tipo de brinde aos seus contatos
- e. Compartilhar notícias polêmicas.

2. O Facebook é uma rede relativamente nova, mas ela permite valorar o perfil profissional no seguinte caso (apenas uma alternativa está correta):

- a. Quando o usuário participa ativamente de comunidades presenciais.
- b. Quando o usuário participa de opiniões de jogos de futebol de maneira informal.
- c. Ao estabelecer vínculos com manifestações, utilizando o mouse como voz de denúncia.
- d. Quando são compartilhadas fotos positivas, mensagens de motivação e artigos de case de sucesso.
- e. Quando criam-se grupos para festas.

3. Os valores compartilhados que as empresas precisam ter segundo Dhaval Chadha são (apenas uma alternativa está correta):

- a. Sociabilidade, integração, parcerias e *networking*.
- b. Econômico, social, educacional e tecnológico.
- c. Social, econômico, ambiental e simbólico.
- d. Afetivos, cognitivos, econômicos e educacionais.
- e. Moderadores, institucionais, acadêmicos e objetivos.

4. Os comentários nesta rede têm provocado muitos divórcios, perdas de amizades, demissões etc., portanto, qualquer ferramenta do mundo digital provoca consequências no mundo real, de forma positiva ou negativa. Esse texto refere-se ao:

- a. *Twitter* ("X").
- b. *WhatsApp*.
- c. e-commerce.
- d. Google+.
- e. Facebook.

5. Currículo que está sendo requisitado para áreas de produção criativa e gestão:

- a. Curriculum Lattes.
- b. Infográfico.
- c. Currículo on-line.
- d. Currículo híbrido.
- e. Currículo cronológico.

REFERÊNCIAS

CANVA. [c2024]. Disponível em: https://www.canva.com/pt_br/criar/curriculo/infografico/. Acesso em: 19 abr. 2024.

CHADHA, D. Disponível em: <http://marcassustentaveis.com.br>. Acesso em: 26 jun. 2015.

COMISSÃO DE DIREITO DIGITAL. **Ética e segurança digital**: cartilha orientativa: recomendações e dicas para a família sobre o uso corretos das novas tecnologias. Brasília, DF: Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, 2015. Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/imprensa/cartilhas/Cartilha_Orientativa_Etica_Seguranca_Digital_MPDFT.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

CROSS NETWORKING. [202-?]. Disponível em: <http://www.crossnetworking.com.br/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ENDEAVOR. [c2023]. Disponível em: <https://www.endeavor.org.br/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

FACEBOOK. Bazar Artesanato. Disponível em: <https://www.facebook.com/BazarArtesanato>. Acesso em: 19 abr. 2024.

INTERNET 2.0 Globo News 02/04/2012. 2012. 1 vídeo (11 min 2 seg). Publicado pelo canal Everton Back. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=CWtibEPcHlo>. Acesso em: 19 abr. 2024.

LINKEDIN. [c2024]. Disponível em: <http://www.linkedin.com>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MARIEN, A. Pontos positivos e negativos da internet. **Linguagens CEJA Alfredo Marien**, 1 out. 2010. Disponível em: <https://linguagenscejaalfredo-marien.blogspot.com/2010/10/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; FINANCIADORA DE ESTUDOS E PROJETOS. **Manual de Oslo**: proposta de diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação tecnológica. Disponível em: http://www.finep.gov.br/images/a-finep/biblioteca/manual_de_oslo.pdf. Acesso em: 19 abr. 2024.

SANTOS, W. dos. Apresentações profissionais de sucesso. **Pravda**, 29 jun. 2012. Disponível em: http://port.pravda.ru/business/29-06-2012/33261-apresentacao_profissional-0/. Acesso em: 19 abr. 2024.

SANTOS, W. dos. Procuram-se talentos. **Pravda**, 22 jun. 2012. Disponível em: http://port.pravda.ru/science/22-06-2012/33234-talentos_procuram-0/. Acesso em: 19 abr. 2024.

SANTOS, W. dos. Profissões verdes. **Revista Visão Ambiental**. 3. ed. São Paulo, 2009.

SANTOS, W. O futuro do trabalho. **Notícias Lusófonas**, 22 jan. 2012. Disponível em: <http://www.noticiaslusofonas.com/view.php?load=arcview&article=29696&category=WSantos>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SLIDESHARE. [c2024]. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

TAJRA, S. **Planejamento e informação**: métodos e modelos organizacionais para saúde pública. São Paulo: Érica, 2014.

TUNDISI, J. G. Recursos hídricos no futuro: problemas e soluções. **Estudos Avançados**, v. 22, n. 63, p. 7-22, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10290>. Acesso em: 19 abr. 2024.

TWITTER. [c2024]. Disponível em: <https://twitter.com/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

WHATSAPP. [c2024]. Disponível em: <http://www.whatsapp.com>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CAPÍTULO 3

A CONSTRUÇÃO DA MARCA PESSOAL E A ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO DE CARREIRA

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir da perspectiva do saber-fazer, são apresentados os seguintes objetivos de aprendizagem:

- Compreender a importância da construção da marca pessoal no contexto profissional;
- Entender que não há um momento certo para iniciar o planejamento de carreira, mas sim a necessidade de elaborar um plano de ações alinhado com a realidade de mercado;
- Explorar os diferentes aspectos do mercado de trabalho, incluindo a empregabilidade;
- Entender as técnicas e estratégias para elaborar apresentações dinâmicas e convincentes;
- Familiarizar-se com as abordagens e ferramentas para a construção de um plano de carreira eficaz, incluindo a definição de objetivos, metas e desafios;
- Criar e desenvolver uma marca pessoal que seja relevante e impactante no mercado de trabalho;
- Estabelecer um plano de ação para a carreira, levando em consideração a realidade do mercado e os objetivos pessoais;
- Criar um ambiente propício e receptivo às oportunidades no mercado de trabalho;

- Utilizar o marketing pessoal de forma estratégica para impulsionar a carreira profissional;
- Elaborar e apresentar de forma eficaz apresentações que se destaquem no contexto empresarial;
- Construir um plano de carreira sólido, definindo objetivos, metas e desafios para alcançar realizações pessoais e profissionais;
- Identificar e desenvolver diferenciais que permitam destacar-se no mercado de trabalho e atrair novas oportunidades;
- Estabelecer metas claras para alcançar os objetivos pessoais e profissionais, criando um mapa da realização.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Caro(a) aluno(a), nesta unidade, vamos falar sobre a marca pessoal, e as primeiras perguntas que faço são: Será que eu conheço todo o meu potencial? Sei tudo sobre o ambiente profissional? Estou atento às mudanças do mercado? Entendo como as pessoas aprendem a investir em seu marketing pessoal? Conheço todas as habilidades necessárias para desenvolver uma marca reconhecida no mercado de trabalho? Procuo emprego sem medo? Ou deixo a ansiedade tomar conta de minhas ações? Essas e muitas outras dúvidas pairam sobre a questão da marca pessoal. Como desenvolvê-la?

A psicóloga Cristina Cairo fala muito na questão de enriquecer a mente, para que uma rede de afinidades atraia as perspectivas mais salutaras na sua vida profissional.

O americano Gary Joseph Grappo (1998), estudioso do assunto, escreveu um livro traduzido para a língua portuguesa com o título “Procurando emprego sem medo: um guia para vencer suas ansiedades”, da editora Futura, em que comenta sobre a importância de criar uma marca pessoal e vencer a ansiedade que nos ronda todos os dias em ambientes de crise econômica.

Construir a marca pessoal exige tempo, dedicação, planejamento e estudos dos mais variados. O tema sobre o desenvolvimento do marketing profissional não é bem abordado pelas cadeiras escolares, o que nos coloca, às vezes, em desvantagem com os profissionais que desenvolvem suas e-m@rcas.

As oportunidades no mercado de trabalho existem, mesmo em momentos de crise econômica, mas como encontrá-las?

Perceber as potencialidades profissionais garante aumentar as perspectivas de oportunidades de negócio, emprego e remuneração. Na atualidade, essa questão é apenas um dos caminhos da empregabilidade.

Elaborar apresentações dinâmicas e convincentes permite trilhar um caminho estruturado para o sucesso!

Esta unidade abordará também o que é um planejamento de carreira, entenderemos a importância de ter um diferencial e de criar um projeto de vida. Na medida em que a sociedade muda e evolui, é natural que tais mudanças e transformações também atinjam muitas estruturas que a compõem.

Nesse sentido, o trabalho e o emprego foram umas das estruturas que mudaram e evoluíram. Assumir a responsabilidade pelo plano de carreira pessoal não era uma prática usual dos profissionais no passado, mas com o desenvolvimento da tecnologia e dos saberes, muitas necessidades e características foram adicionadas ao perfil do profissional da atualidade. Planejar a carreira não é apenas uma prática de exercício ou descoberta de habilidades e competências, essa nova dinâmica vira regra de sobrevivência para aqueles profissionais que almejam algo mais, isto é, o tão sonhado sucesso!

As dificuldades e complexidades desse novo ambiente do trabalho, da mesma forma que cria novas exigências, por meio das redes, democraticamente, também abrem oportunidades para qualificações, oferecendo, por exemplo, cursos em EAD, que existem para os mais variados setores, sendo um leque de novos conhecimentos que ficam disponíveis para os profissionais que desejam aprimorar-se.

Com todos esses desafios, os profissionais devem construir no presente os sonhos do futuro, através da criação de um projeto de vida, alicerçado em algumas vantagens competitivas. Bons estudos!

1. INVESTINDO NA MARCA PESSOAL

Caro(a) aluno(a), seja bem-vindo(a) à aula de Marca Pessoal. Vamos iniciar com uma pequena reflexão:

“Ter qualificação profissional e formação acadêmica não dá mais a certeza de ocupar um bom emprego. O que fazer então?”

O segredo é investir em sua **“Marca Pessoal”**. Mas o que isso significa? Vamos entender um pouco mais sobre este assunto.

O profissional que está disponível no mercado, oferecendo seu trabalho, suas experiências, transforma-se em um produto; sim, um produto profissional, que detém conhecimentos, vivências, habilidades e competências que se constroem no desenvolvimento da carreira profissional, dos trabalhos, dos estudos e por meio de redes de relacionamentos adquiridos.

A marca pessoal tem como objetivo destacar e transformar o profissional em uma referência, gerando oportunidades que nem mesmo ele sabe que existem. Nas as próprias redes sociais, há oportunidades de trabalho em empresas e atividades que nunca foram imaginadas, por exemplo: foi assim que surgiram os maridos de aluguel; ou algumas profissões estranhas, tais como: dorminhoco profissional; limpador de lutador de sumô; cheirador de automóvel; personal dancer; especialista na qualidade de batatas fritas; testador de caixões; dentista de cavalos; carpideiro (profissional contratado para chorar em velórios); pechinchador profissional; cuidador de fósseis; polidor de moedas; designer de bonecos de cera; especialista em comida gourmet para cães; Webdeveloper, trafficker, gestor de usabilidade, sendo que essas três últimas profissões são muito requisitadas e bem remuneradas no mundo digital. Esses são apenas pequenos exemplos de que existem muitas oportunidades de trabalho e empregabilidade que não são divulgadas nos meios convencionais, mas que hoje é possível conhecer graças à web.



Saiba Mais

O estudo “A relação entre o marketing pessoal e as profissionais que atuam como secretárias executivas na empresa Arcelormittal Brasil”, de Anna Luiza Couto Batista (2008), demonstra a relação do marketing pessoal e da Marca Pessoal como instrumento de desenvolvimento na carreira profissional.

Nesse trabalho, afirmam-se os seguintes pontos sobre o desenvolvimento da marca pessoal:

- Melhora as relações de empregabilidade;
- Comenta que o networking é um instrumento inteligente de visibilidade;
- Fala sobre a importância da capacidade de adaptação;
- Auxilia a entender as expectativas do mercado, permitindo planejar de forma mais adequada a carreira;
- Fala sobre o autoconhecimento do saber o que oferecer;
- Comenta que o sucesso profissional depende de posicionamento;
- Pode ser utilizado como instrumento gerador de credibilidade;
- investe na estratégia de fortalecimento de suas relações com a empresa, possibilitando novas oportunidades no mercado de trabalho, pela visibilidade provocada de suas ações.

Persona (2005 *apud Cunha*, 2006, p.54) refere-se ao Marketing Pessoal como: “um conjunto de ações que buscam entender o mercado em que se atua; detectar necessidades, possibilidades e criar um posicionamento que estimule esse mercado a escolher determinado indivíduo como a melhor opção”.

Com base nas palavras de Cunha, ser escolhido como a melhor opção significa que existe um processo de venda da sua imagem, mas primeiro vamos trabalhar em alguns pontos delicados de nossa personalidade.



Site

SANTOS, W. Dicas para o sucesso e a empregabilidade. **Jornal Pravda**, 19 jun. 2012.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Para vencer as ansiedades do emprego e revolucionar o desenvolvimento de seus talentos potenciais, vamos fazer uma pequena pesquisa:

- Quais habilidades deseja ter em sua vida profissional?
- Que valores são importantes para você?
- Qual é o seu sonho de vida?
- Quais valores quer agregar ao seu nome?
- As suas ações refletem seus valores?
- Como pretende ser conhecido?
- Como será minha aposentadoria?
- Qual sacrifício estará disposto a realizar em prol do seu sucesso?

Essas são apenas algumas perguntas que precisam ser respondidas antes de investir tempo na construção da marca pessoal.

Anote essas questões em uma folha à parte e responda cada uma delas com muita serenidade. Após respondê-las continue essa leitura.

A marca pessoal faz você se destacar frente ao número enorme de profissionais que estão no mercado de trabalho.

Trabalhar essa autoimagem parece estranho, porque no Brasil não nos é ensinado na escola sobre valorizar os nossos pontos fortes, tampouco investir no marketing pessoal ou estabelecer regras de desenvolvimento da marca pessoal.

Quando o assunto é planejar a carreira, valorizando a marca pessoal, é mais raro ainda.

O tamanho do nosso sucesso está diretamente relacionado com a nossa imagem pessoal (Bordin Filho, 2002).

1.1 QUE HISTÓRIA DE SUA VIDA DESEJA CONTAR?

Primeiro vou definir meus objetivos, em seguida definir qual história real contar, nada de fantasias, em todos os processos seletivos ou no decorrer da vida pessoal, muitos pontos marcam a nossa história; estas histórias servem como base para um diálogo.

Crie uma assinatura manuscrita, todo profissional de sucesso tem uma assinatura particular. Na assinatura é mostrada sua personalidade, evite pontos e excessos de rabiscos, que demonstram falta de afirmação.

Com a evolução da web, a percepção e as oportunidades de ser visto, respeitado ou rejeitado aumentaram consideravelmente. Um site pessoal, uma página bem elaborada em uma rede social, blogs valem mais que centenas de currículos e catálogos em papel.

1.2 MAS COMO MONTAR MINHA MARCA? OU EU-M@RCA?

Existem várias formas de criar uma marca pessoal, para tal, há algumas ferramentas de marketing que podem nos auxiliar, inclusive livros de marketing pessoal.

Não existe tempo para elaborar um plano de carreira e, às vezes, no decorrer da vida, é preciso ter coragem de parar e recomeçar em outra atividade profissional. Com a longevidade aumentando consideravelmente, será comum os profissionais terem três carreiras no decorrer de suas vidas.

Vou utilizar meu próprio exemplo de vida.

Após dez anos de trabalho no mercado, consegui a vaga de gerente geral de loja, de uma grande rede varejista da época. Emprego dos sonhos, remuneração com aumento de responsabilidades, por conta disso até consegui realizar uma pequena poupança e melhorar a qualidade de vida.

Depois de alguns anos, trabalhando operacionalmente e mentalmente, percebi o cansaço em meu corpo físico, o que me fez buscar outra atividade em concurso público. Passei como coordenador em uma empresa pública em 1º lugar, mas com as experiências adquiridas e com o meu perfil de liderança desenvolvido, quis assumir novas posições até ser gestor geral da

área. Atuando ainda muito operacionalmente e intelectualmente estressado, resolvi terminar minha faculdade. Após 4 anos nessa empresa, contratei uma consultoria para buscar uma nova oportunidade no mercado e obtive sucesso. Fui trabalhar em uma empresa de terceirização de serviços, que era um grupo empresarial forte e estabelecido no mercado empresarial. Logo no primeiro mês, consegui um contrato com uma grande multinacional e, na sequência outros contratos com multinacionais ocorreram. Foi um período muito interessante, no qual, aprendi muito, mas presenciei a necessidade de atualizar-me constantemente e estabelecer um networking eficiente. Investi tempo e dinheiro em processos de comunicação e continuei meus estudos, até que veio uma oportunidade de assumir uma Fundação de Pesquisa na USP de São Paulo.

Nesse novo desafio mais **administrativo e intelectual**, fui obrigado a desenvolver o papel de relações públicas, em que assumi a gestão de vários contratos no Brasil, Europa e Argentina. Novamente, observei a importância do estudo, resolvi então realizar cursos de pós-graduação e iniciei meu mestrado.

A pressão da cidade grande e o trânsito de São Paulo me fizeram refletir sobre o tipo de qualidade de vida que queria, e nesse momento redirecionei a carreira indo para o interior, onde assumi a gerência de uma empresa e passei a lecionar em uma universidade, o que era o meu sonho.

Quando me mudei para o interior, em apenas uma semana, consegui um emprego de gerente geral de uma filial (em plena crise, foi crucial naquele momento o marketing pessoal) e, um ano depois, passei a ministrar aulas em uma das maiores universidades do Brasil.

Trabalhei por 4 anos como gerente geral dessa empresa e resolvi novamente mudar o rumo de minha carreira, desejando ministrar aulas e escrever. Foi aí que as coisas mudaram. Primeiro, me tornei colunista de jornais nacionais, comecei escrevendo para sites de artigos ainda quando trabalhava na empresa, me transformei em um colunista regional, depois nacional, internacional, até virar efetivamente um escritor de sucesso, contratado por uma grande editora.

Quando novamente chegou o momento de redirecionar minha vida profissional, aproveitando o advento da internet e observando que o custo de vida estava cada vez mais caro, em virtude da mobilidade urbana, resolvi investir tempo em atividades de EAD, para ter mais tempo de ficar em casa e curtir mais minha família e assim ter maior qualidade de vida.

Como você pôde observar, primeiro eu era um **profissional operacional**, depois administrativo, em seguida, me tornei um profissional intelectual, atuando mais na área acadêmica, na qual é permitido trabalhar o quanto os anos permitirem, utilizando os recursos e instrumentos online existentes, ou seja, reciclando sempre. Na gestão de sua marca, o autocohecimento é importantíssimo, para orientá-lo(a) no processo de desenvolvimento da Gestão de Carreira classifique algumas características a seguir que mais se identificam no seu perfil.

Quadro 1. Características na gestão de carreira

Qualidade	Características
Empatia	Colocar-se no lugar do outro. Senso de justiça. Capaz de ver o mundo pelos olhares dos outros.
Carisma	Facilidade de ser aceito por outras pessoas.
Liderança	Capacidade de comandar.
Flexibilidade	Ser maleável nas negociações.
Disciplina	Aceitar e respeitar regras.
Pensamento sistêmico	Facilidade de organizar trabalhos em ordem e uma rotina de sistemas.
Trabalho em equipe	Habilidade de trabalhar em grupo, com outras pessoas.
Autoafirmação	Habilidade de motivar-se, pessoa autoconfiante.
Analítico	Geralmente desafia outras pessoas, mais objetivo. Evitado por algumas pessoas.
Conexão	Facilidade de estabelecer conexões, tudo tem uma razão. Característica necessária em funções mais complexas.
Futurista	Habilidade de identificar oportunidades de desenvolvimento de produtos e serviços.

Qualidade	Características
Estratégico	Capacidade de estabelecer roteiros, novos caminhos, estratégias de planejamento.
Perseverante	Característica otimista de persistir, enfrentar o desafio.
Observador	Calculista, analisa com critério cada situação.
Independente	Dependendo da atividade a autonomia é uma qualidade, na maioria dos casos não.
Comprometido	Comprometimento com ações e projetos.
Criativo	Gosta da inovação, geralmente participa de novos processos e mudanças.
Autodidata	Facilidade de estudar sozinho e repassar muitas vezes aos outros.
Integrador	Pessoa que tem facilidade em promover equilíbrio e harmonia entre as pessoas.
Comunicador	Facilidade em comunicar-se com outras pessoas.

Fonte: elaborado pelo autor.

Essas qualidades e características permitem descobrir parte de seu perfil e auxilia no autoconhecimento.

Com base nessas informações, vamos criar um plano de ação centrado nos pontos fortes, isso mesmo, concentre-se no positivo, para aumentar o foco de percepção de suas qualidades.

Responda no quadro a seguir, na segunda coluna de cada qualidade, a palavra sim se atender plenamente a característica e não se não atender. Na coluna da ação necessária, preencha como você pode melhorar a ação.

Caso não tenha essa qualidade, analise se existe alguma ação que possa auxiliá-lo(a) a desenvolver essa característica. Ao término, releia esse plano de ação e coloque em prática.

Quadro 2. Plano de ação de carreira

Qualidade	Sim ou Não	Ação Necessária
Empatia		
Carisma		
Liderança		
Flexibilidade		
Disciplina		
Pensamento sistêmico		
Trabalho em equipe		
Autoafirmação		
Analítico		
Conexão		
Futurista		
Estratégico		
Perseverante		
Observador		
Independente		
Comprometido		
Criativo		
Autodidata		
Integrador		
Comunicador		

Fonte: elaborado pelo autor.

Quanto maior o número de ações que conseguir colocar em prática, melhores serão as oportunidades de desenvolvimento em sua carreira.

A vida profissional está em contínua construção, por isso, os profissionais mais experientes, quando encaram questões como essas, enfrentam naturalmente momentos de grande reflexão.



Importante

Como um grande atleta consegue ser campeão mundial? Basta ter vontade? É necessária muita dedicação. Anos e anos de treinamentos, inspiração e vontade de querer vencer. Para isso, ele enfrenta muitos desafios (patrocínios; dores; treinamentos árduos; falta de tempo para relacionamentos de toda ordem, entre outros) para chegar ao resultado final que é a vitória. O processo educacional e profissional, às vezes, nos cobra alguns sacrifícios necessários para conseguir o troféu da vitória. Pense nisso!

Nesta aula, estudamos a importância do investir na marca pessoal. Faça as reflexões e exercícios propostos, se preciso for, reveja o conteúdo desta aula. Bons estudos!

Figura 1. Engrenagem



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos uma cabeça no centro da imagem e dentro dela temos três engrenagens. Dessa cabeça saem setas que indicam ícones. No topo temos uma lâmpada e no outro um gráfico. Logo abaixo temos de um lado o troféu e no outro uma carta aberta e no final temos de um lado alguns papeis e de outro um megafone.

2. OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

Caro(a) aluno(a), esta aula abordará como encontrar oportunidades de trabalho no mercado brasileiro e no exterior. Com o advento da internet, ficou mais fácil localizar ocupações profissionais no Brasil e fora do país.

Com a evolução da dinâmica do trabalho, muitos brasileiros estão investindo em suas carreiras buscando intercâmbios ou trabalhos no exterior, entre as localidades que chamam a atenção dos brasileiros na Europa destaca-se a Irlanda, onde há várias oportunidades de emprego.

Outra localidade muito requisitada por brasileiros é o Canadá, que é muito procurado por que busca melhor qualidade de vida, intercâmbio ou qualificação profissional. Lá os brasileiros são respeitados e existem várias agências que orientam e auxiliam na busca de uma ocupação profissional. Existem dezenas de sites em português, francês e inglês, que indicam reais oportunidades. Há também sites de agências de estudos que atuam com o sistema sanduíche, estudo + trabalho.



Saiba Mais

O Express Entry, novo sistema de Imigração Federal para o Canadá, aprovou informações disponíveis no site do Governo do Canadá (Hussan, 2018).

Para quem pretende melhorar a língua inglesa, uma das sugestões é a Austrália, país localizado na Oceania, que permite e facilita o intercâmbio de brasileiros em sistema sanduíche estudo + trabalho. A Austrália é um país jovem, que tem destaque no cenário econômico mundial. Nesse país, um pouco menor que o Brasil, vivem 21,2 milhões de pessoas, com o segundo melhor indicador de qualidade de vida do mundo, segundo dados divulgados pela ONU – Organização das Nações Unidas (2010).

**Site**

BBC Languages: cursos de língua gratuitos, em inglês.



Sociedade Latino Americana de Coaching: pesquisas interessantes sobre o tema estão publicadas no site.



A Oceania é o menor continente do mundo, situado no Oceano Pacífico, composto pela Austrália e o conjunto de ilhas do Pacífico.

Para quem pretende visitar, trabalhar ou estudar na Austrália ou outro país do exterior, sempre é importante verificar a legislação, os impostos, os tipos de trabalhos disponíveis e as características profissionais exigidas.

Assim como na Austrália ou em qualquer outro país onde se deseje trabalhar ou estudar, é necessário alguns cuidados:

1. Estudar a cultura e costume do país. Ter tolerância com as diferenças;
2. Verificar com calma, nos mínimos detalhes toda a documentação necessária para transitar naquele país. Principalmente visto correto;
3. Faça um seguro saúde. Mesmo emergências médicas, às vezes, não são cobertas pelos convênios médicos de saúde;
4. Cuidado com os golpistas. Tenha sempre o número do passaporte e do telefone da embaixada brasileira mais próxima;
5. Estude o idioma nativo do lugar.
6. Seja flexível, responsável e econômico;
7. Pesquise a agência de intercâmbio. Verifique se é credenciada pela Abav – Associação Brasileira de Agência de Viagens ou na Belta – Brazilian Educational and Language Association.

Todas as empresas reais dessa área têm cadastro em uma dessas organizações. Verifique também se a credencial está positiva no site da Embratur. A conferência é importante para evitar falsas agências que prometem maravilhas, geralmente são empresas de fachada, que mudam com frequência de endereço, site e telefone, muitas são empresas de tráfico humano (nacional e internacional), por isso, todo cuidado é pouco!

Existem várias **oportunidades de intercâmbio** para impulsionar a carreira em vários países do mundo, mas como isso de fato funciona? Vamos entender como funcionam os intercâmbios:

Trabalho Temporário e Estudo nas Férias

O mais comum entre os brasileiros. Permite recuperar parte do dinheiro investido durante a viagem. A maioria das ocupações são como atendentes, garçons, ajudantes de cozinha, outros. Destinado para universitários entre 18 e 28 anos e inglês intermediário no mínimo.

Intercâmbio como Babá

Conhecido como “Au Pair”, exclusivamente para mulheres entre 18 e 26 anos, em que ela permanece na casa de uma família. Não há gasto com hospedagem e alimentação, e a jornada de trabalho varia, mas geralmente é de 45 horas por semana. É bom verificar nas redes sociais sobre a conduta dos moradores daquela residência.

Trabalho Voluntário

Muito valorizado por empresas estrangeiras. O intercambista financia toda viagem por sua conta, com exceção de entidades coligadas com causas humanitárias. Pessoas com idade a partir de 18 anos e inglês em nível de conversação da língua nativa.

Estágio-Intercâmbio

Em praticamente todos os setores, com duração variada, 6, 12 ou 18 meses. Exceto para profissionais de saúde.

Intercâmbio para Outras Faixas de Idade

Para ampliar o idioma e as qualificações de trabalho, nesse caso é necessário pesquisar, pois existem inúmeras oportunidades de aperfeiçoamento.

Um bom inglês, espanhol e networking são peças-chaves para conseguir um bom emprego no mercado internacional. Empresas como Google, a rede de hotéis ACCOR, Facebook, ABB de energia, L'ORÉAL são alguns exemplos de empresas que oferecem oportunidades em diversas áreas, em vários países e continentes.



Saiba Mais

Como trabalhar na ONU? A ONU mantém oportunidades de trabalho em diversas áreas e modalidades de contrato. Áreas de medicina, de direito, de jornalismo, de relações internacionais, de comunicação são alguns exemplos. Geralmente ela exige diploma universitário e domínio em um dos idiomas oficiais da ONU – inglês, francês, espanhol, chinês, árabe ou russo.

Para saber mais, acesse o QR Code.



Após comentarmos sobre os intercâmbios, vamos falar agora sobre a palavra “crise”, que assusta os profissionais do mundo todo. Desde nosso nascimento, ouvimos essa palavra, mas o que ela representa? Em momentos de crise surgem verdadeiras oportunidades, essa palavra no ideograma chinês significa “c r i \$ e”, criar dinheiro, criar oportunidades.

A perseverança, o treinamento, o planejamento de carreira podem auxiliar na identificação de novas oportunidades.

Um fato é notório, todas as empresas precisam ser administradas de forma eficiente, estabelecendo estratégias de desenvolvimento.

**Importante**

Uma boa alternativa para melhoria da gestão das empresas são os serviços de *outsourcing*, terceirização de processos de áreas específicas das organizações. Toda e qualquer iniciativa que impacte na diminuição de custo sem prejuízo à qualidade será observada, estudada e até contratada por empresas de vários portes.

Se você trabalhou para uma organização, já presenciou vários tipos de atividades que poderiam ser terceirizadas. As principais vantagens são a diminuição de custos, principalmente com o pagamento de impostos e o benefício da economia de escala, porque será feita por uma empresa especializada naquele processo, com introdução até de melhorias significativas na qualidade ou distribuição do trabalho.

**Importante**

A terceirização é praticada há mais de uma década, mas apenas agora, em 2015, houve uma regulamentação mais abrangente prevista no Projeto de Lei nº 4.330-I em que passa pela análise e alterações propostas pelo Congresso Nacional e Senado Federal (Câmara dos Deputados, 2004).

As áreas mais conhecidas são: limpeza, vigilância, refeição, copa, mas existem muitas atividades na área industrial, logística, cobrança, serviços administrativos, serviços contábeis, consultoria jurídica, consultoria financeira, consultoria tributária, auditoria, manutenção de máquinas e equipamentos, suporte de infraestrutura, publicidade, alimentação, recrutamento e seleção, enfermagem, radiologia, serviços médicos, homecare, treinamentos, digitação, diagramação, filmagem, relações públicas, recepção, dentre tantos outros.

Portanto, existem oportunidades para todos profissionais qualificados e especializados que desejem realizar uma atividade profissional terceirizada em organizações empresariais espalhadas pelo país. Com a mudança dos sistemas de trabalho da atualidade, é comum a criação de laços de empregabilidade em que sejam criadas oportunidades de novas ocupações profissionais, o objetivo principal do processo de terceirização é permitir que a empresa titular dedique foco ao seu negócio principal e contrate outras empresas para se dedicarem às áreas de suporte.



Saiba Mais

Um estudo realizado no BRICs (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul) e nos 34 países que compõem o bloco econômico da OCDE, mais a Indonésia, Arábia Saudita e Argentina, com título de “Education at a Glance 2013”, comenta sobre o panorama da educação em 2013 em todos esses países (Gorgulho, 2013).

Segundo o estudo, o Brasil remunera melhor os profissionais com ensino superior na ordem de 157% a mais do que aqueles que os profissionais com ensino médio, enquanto, nos países da OCDE, essa diferença é de 57%. Nessa pesquisa foi identificado que o brasileiro com ensino superior tem maior probabilidade de estar empregado do que uma pessoa com graduação em outros países da pesquisa, a razão foi de 85,3% em 2011, enquanto a média da OCDE é de 83,8% (Gorgulho, 2013).

O estudo aponta que houve grande mudança no cenário educacional brasileiro nos últimos dez anos. Em 2011, na faixa etária entre 25 e 64 anos, apenas 11,6% dos brasileiros possuem ensino superior, em comparação com a média de 31,5% da OCDE. Como o número de pessoas com ensino superior é menor no Brasil, o estudo aponta isso como uma das causas da diferença salarial ser maior entre ensino médio e superior, além de garantir maior empregabilidade para os profissionais universitários (Gorgulho, 2013).

Panorama da Educação 2013



Panorama da Educação 2017



Panorama de Gorgulho 2013



Outra localidade para encontrar excelentes oportunidades de parcerias de negócios e emprego são as Câmaras de Comércio Internacional, das quais fazem parte mais cem países, inclusive o Brasil, onde possui um escritório sediado em São Paulo. Vamos entender o que são essas câmaras de comércio: são entidades não governamentais, geralmente organizações privadas sem fins lucrativos que fomentam o desenvolvimento do comércio, turismo e cultura entre os países que representam. Algumas câmaras recebem apoio financeiro dos governos de origem.



Saiba Mais

Para procurar vagas de emprego na internet, dou outra sugestão: utilize, nos sites de busca, aspas delimitando o termo pesquisado. Por exemplo: “lista de agências de emprego”, assim aparecerão centenas de empresas de seleção pessoal, isto é, sites de empresas onde geralmente há o preenchimento eletrônico do currículo. Esse truque dá maior precisão para sua pesquisa. Outro local interessante para encontrar vagas na internet é a página do Headhunters Brazil.



Exemplos: ITALCAM (Câmara Ítalo-Brasileira de Comércio, Indústria e Agricultura), tem como finalidade cooperar para o desenvolvimento das relações econômicas e culturais entre o Brasil e a Itália. Essa câmara oferece oportunidades de negócios, eventos, fóruns, divulgação de vagas de emprego e suporte a empresários brasileiros e italianos no Brasil; já a Câmara de Comércio Brasil-Alemanha fomenta e apoia negócios nos dois países, e oferece muitas oportunidades. Portanto, vale a pena conhecer as Câmaras de Comércio e aprimorar nossa cultura geral, além de ser um atrativo de boas oportunidades de negócios.

Vamos agora entender um novo conteúdo. Você já ouviu falar sobre Headhunter?



Conceito

Headhunter é um termo em inglês que, literalmente, quer dizer “caçador de cabeças”, mas sua tradução mais adequada para o português seria algo como “caçador de talentos”. A diferença entre um recrutador e um *Headhunter* é justamente sua rede relacionamentos, ou seja, o *networking* eficiente e articulado. O papel desse profissional é encontrar o profissional adequado para o cargo certo, normalmente, cargos executivos. O foco e a negociação são regras nos processos de seleção com esses profissionais.

Nesta aula, foram abordadas algumas oportunidades a serem exploradas por você! Caro(a) aluno(a), comentamos sobre os intercâmbios e sobre os cuidados que você deve tomar ao optar por esses programas; falamos ainda sobre as Câmaras de Comércio Internacional que oferecem muitas oportunidades de emprego e negócios; foi também discutido sobre a ainda

polêmica questão da terceirização; e encerramos com os Headhunters, que são caçadores de talento, e sobre esse assunto foram feitas indicações para que você tenha sucesso no encontro de sua oportunidade.

Caso seja necessário, consulte novamente o conteúdo desta aula e bons estudos!

Figura 2. Conceito



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos um fundo azul escuro com cinco estrelas. Temos uma mão feminina com o indicador, apertando a última estrela.

3. DICAS E REGRAS PARA O MARKETING PESSOAL

Cada pessoa é uma marca única. Demonstrar de forma eficiente essa marca pessoal nos dará o direito de pertencer a um grupo seleto de profissionais que buscam o sucesso! Para entendermos esse processo, é necessário tratar do Personal Branding, traduzindo, marca pessoal, que é um instrumento utilizado para demonstrar a nossa embalagem, ou seja, o profissional que somos.

Explorar o **marketing pessoal** como ferramenta impulsionadora da carreira profissional exige tempo e disposição para aprender. Com as dicas abordadas aqui é possível você mesmo desenvolver seu marketing pessoal, mas, caso precise ainda de ajuda, procure o serviço de um profissional de *coaching*.

Os obstáculos na vida profissional podem ser superados com práticas rotineiras do marketing pessoal.

Os **profissionais bem-sucedidos** compartilham um segredo simples, dedicam tempo e energia na construção de sua imagem.

Na sociedade atual, os impactos da imagem contam muito, por isso vamos prestar atenção em algumas dicas:

- **Invista em sua imagem pessoal**, de acordo com o grupo ao qual quer pertencer. Estilização é a regra. A imagem pessoal na área de marketing não é mesma da área de saúde ou executiva. Lembro-me uma vez de que fui participar de um processo seletivo para Gerência de Marketing e fui com um terno na cor lilás, isso mesmo, não só chamou a atenção, como tirei o primeiro lugar no processo seletivo. Por incrível que pareça, pelo simples fato de usar a roupa adequada ao ambiente, os profissionais do processo seletivo dedicaram maior atenção a mim, o que permitiu que eu colocasse de forma adequada

minhas experiências. Não aceitei a vaga naquele momento em virtude do salário, apesar de ser uma grande organização. A vida é feita de escolhas, na época ainda não tinha um plano de carreira;

- Independente do grupo ao qual pretende pertencer, cuide dos dentes e mantenha unhas sempre cortadas, para demonstrar cuidados com seu corpo;
- Ao participar ou seguir grupos na internet, lembre-se de que as pessoas irão julgá-lo(a) de acordo com seu rol de afinidades. Esses grupos podem agregar ou prejudicar sua imagem;
- Quem não é visto não é lembrado, portanto, **participe** de: encontros, cursos, atividades, grupos nas redes sociais etc;
- Treine apresentações de todos os tipos, desde uma apresentação para uma única pessoa até para um grupo. Para os tímidos, uma boa sugestão é começar falando com o espelho, consiste numa prática para analisar gestos e palavras, que acabam auxiliando na correção de posturas inadequadas;
- Dedique pelo menos uma hora da semana para as **práticas altruístas**, em favor do bem, do próximo. Pode ser em atividades voluntárias, que enriquecem sua imagem pessoal e faz bem;
- **Discuta assuntos técnicos**, nas redes, isso traz um efeito muito positivo a sua imagem profissional. Porém, estude sobre o assunto antes de argumentar. Exemplo: imagine você discutindo uma receita e do outro lado está um chef de cozinha, nesse caso, seria preciso ter propriedade do assunto;
- Para aqueles que têm facilidade na escrita, existem muitos endereços na internet que permitem publicar artigos, textos, poesias e tantos outros. Claro que, no início, suas palavras ou mesmo textos não estarão no nível que deseja, mas, com o tempo e treino, poderá tornar-se um excelente escritor. A internet proporciona uma abertura fantástica nesse sentido, faço essa afirmação, pois sou prova disto. Como você acha que consegui me tornar escritor da maior editora do Brasil? Ter artigos publicados em 45 países? Ou mesmo ser professor universitário? Resposta: com a internet, estudos, artigos que escrevi e muito treino durante vários anos;

- Se possível, **crie uma frase de impacto**, que force as pessoas a lembrarem de você, sempre que lerem algo parecido. Geralmente enviado no rodapé de e-mails e outros;
- Se possível, crie jargões, sons ou, até mesmo, uma logomarca própria. Com a ajuda dos smartphones atuais, isso é acessível a qualquer pessoa;
- Com a virtualização e sociabilização das comunicações, é aconselhável criar uma e-m@rca, afinal estamos no mundo digital. Em sites de busca pesquise por “logo pessoal design”, para ter algumas inspirações;



Saiba Mais

O marketing pessoal surge de diversas formas, seja pela postura, seja pelo currículo, ou pelas aptidões ou habilidades desenvolvidas, mas existe muita criatividade a ser explorada nesse campo. Um aluno da Universidade de Mogi das Cruzes (UMC) ensina sobre representações sociais através de formigas. Em suas aulas, nas escolas onde faz demonstrações, ele promove a tal da interdisciplinariedade, em uma única aula ele fala sobre fauna, grupos sociais, coletivismo, matemática, geografia, organização, probabilidade e outros temas. Como o estudo dele é muito específico, chama a atenção e envolve a todos. Reconhecido cientificamente, ele começa a colher os louros de sua dedicação. O marketing pessoal é explorar os espaços, valorizar sua marca e dar destaque a seu produto.

- Quando possível, tenha certificados digitais, como: e-CPF, e-CNPJ, ou outros que sejam certificados digitais utilizados por vários órgãos do governo para garantir autenticidade e integridade de documentos emitidos. Para seus interlocutores, isso mostra sinal de transparência, de seriedade;
- Crie uma imagem consistente, que traduza sua personalidade;
- Consulte as páginas da internet, veja como as pessoas se apresentam em cada tipo de rede social. Todas as redes são diferentes! Aprenda a fazer apresentações dinâmicas no SlideShare; consulte dicas para expor suas habilidades profissionais no LinkedIn; aprenda com os especialistas a usufruir melhor de cada tipo de rede, para aumentar a visibilidade e sua exposição profissional. Muitos perguntam por quê? Para aumentar as possibilidades de oportunidades reais de crescimento pessoal e profissional;

- Procure identificar o que as pessoas acham de você e fortaleça esses vínculos de forma positiva;
- Comprometa-se com o seu desenvolvimento;
- Controle as emoções, isso ajuda na construção da marca;
- Invista em um networking eficiente;
- Crie regras de conduta pessoal e profissional para você, para evitar exposições desnecessárias;
- Administre o tempo;
- Procure terminar tudo aquilo que começar;
- Estude marketing pessoal;
- Lembre-se, administre a cultura e o conhecimento;
- Participe de eventos sociais, de forma adequada. Por exemplo: não vá a uma festa à fantasia com roupa de gala;
- Seja ético;
- Desenvolva uma imagem mental de sucesso e acredite nesse processo;
- Melhore suas percepções pessoais, por meio de programas motivacionais, treinamentos de PNL – programação neurolinguística, entre outros;
- Divulgue suas realizações profissionais pelas redes de relacionamento;
- Flexibilidade é um forte aliado ao sucesso;
- Identifique e fortaleça seus pontos fortes, por exemplo: adaptabilidade, pessoa que atua no momento e que geralmente acredita que o futuro é construído com ações atuais;
- Aprenda a lidar e gerenciar seus pontos fracos;
- Dê feedback às pessoas. Quando alguém entra em contato com você, ela espera seu retorno. Seja educado, para ser lembrado;

- Seja político tanto na vida pessoal como na profissional, ou seja, construa relacionamentos fortes, que impactam no resultado de suas ações;
- Aprenda com seus erros e com os outros. Admita quando errar. Isso demonstra humildade e crescimento;
- Nunca participe de uma entrevista sem estar preparado;
- Faça bem feito na primeira vez. Isso mostra postura profissional. As dicas anteriores somam-se a outras centenas que poderíamos sugerir.



Site

Para aprender técnicas de feedback, assista ao vídeo “Dando Feedback: aprenda a técnica dosan-duíche!”.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Não existe uma regra única para a melhoria da imagem pessoal e profissional. O bom senso vale como regra. Criar uma marca pessoal exige muito planejamento, o mesmo vale para a marca pessoal na internet. A tarefa aqui é criar um projeto de marca pessoal na web ou a e-m@rca.



Importante

Alguns passos são importantes:

- Determine seus objetivos;
- Defina as redes sociais das quais gostaria de participar;
- Pesquise, estude e aprenda a interagir de forma mais eficiente nessas redes digitais;
- Selecione conteúdos atraentes que provoquem interesse;
- Analise qual valor sua marca irá oferecer aos seus seguidores online;
- Procure ser referência na área de seu interesse;
- Tenha foco e concentre-se em um nicho de oportunidades ou desejos;

- Tenha um Facebook com objetivo empresarial, é questão de sobrevivência no mercado de trabalho;
- O Facebook vai além de apenas fotos, textos e imagens postadas, ela influencia pessoas, em um processo de comunicação direta, por isso, cuidado com as mensagens postadas, para acertar em seu público-alvo;
- Não considere nenhuma rede social como uma coisa amadora, todas refletem em sua imagem pessoal e profissional;
- Determine rotinas e tempo de uso em cada rede, de forma planejada, organizada;
- Crie uma Fanpage no Facebook, mas deixe os chats fechados enquanto estiver organizando e investindo tempo na inserção de conteúdo;
- Existem aplicativos que se vinculam a Fanpage do Facebook para agendar publicações a cada duas horas, ou seja, há muitos instrumentos de controle que compartilham informações e podem enriquecer sua rede social e otimizar seu tempo;
- Utilize hotspots, aplicativos sociais ou de colaboração para incrementar suas redes sociais, com divulgação de dados, livros, conhecimentos, jogos e outros que contribuam para suas atividades profissionais, ou que atraiam um público selecionado para sua rede. Determine seu foco e boa sorte!

A **identidade visual** permite criar uma simbologia que facilita sua identificação. Muitos benefícios são conquistados com a valorização da imagem, portanto, mãos à obra!



Saiba Mais

História do Maestro João Carlos Martins Analise a incrível história de perseverança do Maestro João Carlos Martins, que é utilizada como exemplo de superação por vários coaches no Brasil.

Segundo o maestro, para cada dificuldade da vida, é necessário ver o lado positivo das coisas, tirar o aprendizado e seguir em frente. Aos 5 anos, a retirada de um tumor benigno no pescoço deixou uma fístula na pele, pela qual sua alimentação vazava. Seu pai preocupado com o garoto complexado dá um piano de presente e diz que ele irá se curar.

O piano lhe agradou muito e em pouco tempo tornou-se sua paixão. Aos oito anos foi submetido à outra operação, desta vez, bem-sucedida, mas nessa época aquele garoto já havia sido envolvido pela música. O piano lhe deu tanto sucesso, que foi aclamado nos maiores e melhores teatros do mundo, sendo reconhecido mundialmente, até que um dia ocorreu um acidente que lhe comprometeu o lado direito do corpo. Interrompida a ligação do cérebro com o braço cortado, ele não poderia mais tocar piano. Não poderia mais tocar com as duas mãos. Cinco anos depois, vem a notícia de tumor na mão esquerda e aos 63 anos ouviu de seu médico que nunca mais tocaria piano. Nesse instante, morreu um pianista e nasceu um maestro.

No dia seguinte, inscreveu-se em aulas de regência e apresentou-se em Paris e Londres. Ele montou a orquestra Bachiana Filarmônica, em que trabalhou com jovens carentes de bairros da periferia da cidade de São Paulo, lembrando sempre de um ditado de seu pai: “Persiga seu sonho que um dia ele virá atrás de você”.

Homenageado pelas escolas de samba de São Paulo e Rio de Janeiro, conseguiu se superar novamente, tocando algumas notas no piano com sua orquestra, que continua a espalhar sementes de alegria por todo o Brasil. Ele é um profissional que superou todos os obstáculos em favor daquilo que mais ama: a música.

Quando se dedicar a uma profissão, tenha muito amor por ela, que a vitória com certeza virá! Pense em quantos profissionais trabalham arduamente numa profissão e não têm sucesso? Tantos outros na mesma profissão e são tão bem-sucedidos, qual a diferença? Aqueles que escolhem a ocupação profissional pelo amor, conquistam o sucesso!

Figura 3. Esforço



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos três torres de moedas e em cima de cada uma delas temos um bonequinho representando um homem. Espalhados sobre a mesa temos diversas moedas.

4. EMPREGABILIDADE E OS TIPOS DE REMUNERAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO



Conceito

Employability, termo utilizado nos Estados Unidos, significa dar emprego a quem tem habilidade. Nem sempre a palavra emprego está relacionada aos sistemas tradicionais que conhecemos, isto é, que possuem vínculos empregatícios.

Empregabilidade é um termo utilizado para indicar suas potencialidades. Quanto mais competências e habilidades obter, melhores serão as oportunidades de ocupações profissionais. A tendência agora não é ter emprego para toda vida, mas sim ser empregável para toda vida!

Em grandes empresas, a empregabilidade é utilizada como uma política de orientação, que atende requisitos como:

- Ajuste às exigências da economia globalizada;
- Amplitude do currículo profissional;
- Adaptação às constantes mudanças exigidas pelos mercados;
- Inovação constante;
- Melhoria dos processos de qualidade e qualificação;
- Aceitação da política do setor;
- Descrição e treinamentos de habilidades a serem desenvolvidas.

Muitos confundem empregabilidade com empreendedorismo, que é uma das formas da empregabilidade. Empreendedorismo consiste na habilidade de conduzir um negócio, a exploração de uma atividade legalmente constituída, já a empregabilidade é o desenvolvimento de habilidades e competências para se manter no mercado de trabalho, seja como um funcionário registrado em uma empresa privada, seja como associado de uma cooperativa, ou mesmo como empreendedor (empresário) legalmente constituído ou não.

Desenvolver a **empregabilidade**, em vários momentos, incentiva a partir para um negócio próprio, por isso, talvez a confusão com o termo empreendedorismo. O setor de serviços concentra mais de dois terços da mão de obra nos países da Europa, nos EUA e Japão. Muitos atuam de forma independente, em serviços autônomos ou terceirizados (*outsourcing*).

Muitos profissionais buscam oportunidades de melhores salários e remunerações fora do ambiente da empresa em que estão, sendo que grandes oportunidades de negócios e empregabilidade encontram-se na própria empresa ou segmento em que atuam. Perceber oportunidades e ter olhar diferenciado aumentam as perspectivas de empregabilidade e empreendedorismo.



Saiba Mais

Quanto profissionais da indústria tornam-se especialistas em uma área específica e depois são contratados como fornecedores desses serviços para suas antigas empregadoras?

Um exemplo disso é a quantidade de ex-funcionários da EMBRAER que hoje são prestadores de serviços. Os serviços de torneiro mecânico, que consiste na confecção de peças mecânicas de precisão de várias partes do avião, são um exemplo disso.

Isso acontece porque muitos profissionais se tornaram tão especialistas em determinadas áreas que, por conta de sua alta remuneração, é preferível contratá-lo como pessoa jurídica, o que diminui os custos dos encargos para Embraer. Ao mesmo tempo, o ex-funcionário aumenta sua remuneração líquida, sendo que, pela qualificação, ele geralmente é a pessoa mais apta a treinar novos colaboradores para atividade, diminuindo custos de seleção, treinamento e burocracia presente em uma grande corporação.

Ter olhar diferenciado é importante. Concentrar principalmente nos processos de execução do trabalho e não apenas concentrar se no salário será o suficiente para o pagamento das contas do mês.

Repito, quantas pessoas procuram emprego fora da organização que trabalham, mas as oportunidades podem estar ali mesmo!

Quando participo de entrevistas de emprego, surgem muitos comentários de candidatos que gostariam de fazer parte de uma grande organização, acreditando que teriam melhores remunerações.

Isso não é uma verdade, para quem busca aumento salarial, é mais aconselhável concentrar-se nas pequenas e médias empresas que atuam em setores específicos. Essas remuneram melhor do que grandes empresas. Nos EUA, as melhores remunerações estão justamente em empresas especializadas que têm em média cinco funcionários.



Importante

As práticas de *outsourcing* têm como característica a conversão de um serviço interno em um serviço externo, por exemplo, converter um centro de custos em um contrato terceirizado. A vantagem para a organização é justamente a liberação de recursos da organização e liberação dos gestores para se dedicarem a áreas estratégicas. A vantagem para o funcionário é que ele se transforma em um empresário (empreendedor); essa realidade permite principalmente a concentração do aumento da rentabilidade, porque a pequena empresa paga menos impostos.

Outra prática de empregabilidade discutida e apreciada por muitos profissionais são as **cooperativas**. Definidas pela Política Nacional do Cooperativismo, amparadas pela Lei n.º 5.764 (Brasil, 1971) e regulamentadas pela Lei n.º 12.690 (Brasil, 2012), são Associações de pessoas com interesses comuns para exploração econômica, que possuem uma gestão democrática e não têm como objetivo final o lucro, mas sim permitir a prestação de serviços e os ganhos distribuídos para os seus cooperados.



Pesquisa

Existem no Brasil inúmeras cooperativas de sucesso, entre elas, destaca-se uma cooperativa agroindustrial do Paraná, que foi fundada em 1963 e conta com 11 unidades no estado, mais de 5 mil funcionários e 12 mil cooperados. Estou falando da Cocamar, conhecida exportadora de café made in Paraná e de produtos conhecidos nacionalmente como o óleo de soja Cocamar (970 mil toneladas de soja em 2013, que gerou 7,2 milhões de caixas de envase). A vantagem do sistema cooperado é a estrutura gerada para o ganho coletivo. No caso da Cocamar, ela foi uma das pioneiras na embalagem de plásticos de seus produtos, mas sempre esteve preocupada com ações socioambientais, gerando benefícios a todos que fazem parte da cooperativa.

As cooperativas auxiliam os profissionais a demonstrarem sua competência em sistema cooperado. Com divisão de atividades, gestão participativa e organizada, e com a oportunidade de gerar receita ao grupo pela atividade desenvolvida, a criatividade dos vários grupos permite o crescimento do setor e oferece a oportunidade de empregabilidade aos seus cooperados.

A lei esclarece algumas modalidades de cooperativas:

Quadro 3. Modalidades de cooperativas

Tipos de Cooperativa	Como descrito na lei
Cooperativa de Trabalho	“Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”.
Cooperativas Sociais	“A Lei 9.867/1999 dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho, fundamentadas no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos”.

Tipos de Cooperativa	Como descrito na lei
Cooperativas de Crédito	“As cooperativas de crédito têm por objetivo fomentar as atividades do cooperado via assistência creditícia. É ato próprio de uma cooperativa de crédito a captação de recursos, a realização de empréstimos aos cooperados bem como a efetivação de aplicações financeiras no mercado, o que propicia melhores condições de financiamento aos associados”.

Fonte: Brasil (2012, on-line).



Saiba Mais

O texto a seguir demonstra o valor do cooperativismo e o interesse no avanço dessas organizações no país.

Ministro destaca importância do cooperativismo para o Brasil (JAN/2015)

O ministro Patrus Ananias, Ministro do Desenvolvimento Agrário, declarou em encontro com a União Nacional das Organizações Cooperativas Solidárias (Unicopas), em Brasília. “Estou cada vez mais convencido de que o cooperativismo é o caminho para construirmos uma sociedade mais justa”. Segundo Patrus, o fortalecimento do cooperativismo faz parte da sua história política, e o intuito, como titular do MDA, é promover o tema: “Vamos trabalhar juntos e vamos levar esse assunto, que é muito forte para nós, para outras esferas governamentais”.

A Unicopas é a junção de três entidades cooperativistas: a União Nacional das Cooperativas da Agricultura Familiar e Economia Solidária (Unicafes), a Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários (Unisol Brasil) e a Confederação das Cooperativas da Reforma Agrária do Brasil (Concrab). O objetivo da Unicopas é integrar e representar, política e economicamente, um total de 2,5 mil cooperativas no Brasil. Entre os pontos essenciais destacados para o desenvolvimento do setor estão a Assistência Técnica e a Extensão Rural (Ater). Fica evidente a força das cooperativas no cenário econômico nacional.

Para saber mais, acesse o QR Code.

Fonte: Santos (2015).



Aumentar nossas habilidades e competências significa, de forma simplista, dizer que estamos investindo em nossa empregabilidade. A humanidade e o trabalho estão em permanente mudança. Nesse ambiente moderno, integrado e dinâmico, surge a necessidade de novos estilos de remuneração profissional para atrair e manter colaboradores motivados.

As empresas podem trocar remunerações de sistemas tradicionais por remuneração estratégica. As principais dificuldades dos sistemas tradicionais de remuneração estão:

- na falta de flexibilidade;
- na visão limitante da atualidade;
- no conservadorismo;
- na divergência da realidade;
- na metodologia desatualizada;
- na falta de sincronismo.

A remuneração estratégica aproxima as realidades do funcionário com as necessidades da empresa. O foco concentra-se no negócio e na retenção dos talentos da empresa. Entre os diversos tipos de remuneração, destacamos: a remuneração por competências; salário indireto; participação acionária; remuneração funcional; remuneração por habilidades; remuneração variável e outras formas criativas:

Remuneração por Competências

Remuneração por competências, direcionada a cargos de comando, em nível gerencial ou de supervisão técnica, em que as características técnicas atendem a exigências do mercado, estabelece novos rumos, e a remuneração é vinculada aos resultados obtidos pelas equipes de trabalho.

Remuneração Variável

Remuneração variável, são exemplos o PLR – Participação nos Lucros e Resultados, conhecido no mercado de trabalho, e Stock Options, que são opções de ações entregues aos gestores e outros colaboradores como forma de remuneração e incentivos para atender aos objetivos estabelecidos pela organização. As duas opções são uma forma de complementar e recompensar os funcionários, atrelando a desempenho atitudes e outros valores percebidos.

Remuneração Funcional

Remuneração funcional, conhecido também como remuneração tradicional ou remuneração por cargo, geralmente atrelada a um plano de cargos e salários, é a forma mais tradicional de pagamento de acordo com as atividades exercidas pelo colaborador.

Salário Indireto

Salário Indireto, de acordo com a CLT, é denominado de salário in natura ou salário utilidade, como uma parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador no intuito de gratificá-lo pelo cargo ou atividade desenvolvida. Tem um limite legal de 20% do salário, em caso de alimentação, e de 25% do salário, em caso de habitação. São valores pagos de forma habitual e gratuitamente ao empregado. Alguns exemplos: automóvel, previdência privada, entre outros.

Remuneração por Habilidades

Remuneração por Habilidades analisa e avalia profissionais de nível operacional, em aspectos como: certificação, habilitação de competências, treinamento, desenvolvimento de carreira e melhor gestão da folha de pagamento provocados pelo desenvolvimento dos profissionais.

Participação Acionária

Participação Acionária exige transparência e boa gestão nos processos de condução. Esse tipo de remuneração permite o funcionário tornar-se parte da empresa, sendo proprietário de cotas de ações. Nem sempre os colaboradores estão preparados para assumir esse papel, com frequência, surgem conflitos dessa relação.

Remunerações Criativas

Remunerações Criativas conhecidas também como prática de reconhecimento: promove o vínculo imediato entre o fato gerador e o reconhecimento. Vamos classificá-los: o simbólico (passagens de ônibus interestaduais, passagens de avião, ingresso de cinemas, convites de teatro, outros); social (agradecimento com agraciamento público, cartas de reconhecimento do trabalho, almoço de comemoração etc.); relacionado ao trabalho (promoção, participação em projetos especiais); e financeiro (bônus, ações da empresa, prêmios especiais etc.).

Quanto aos tipos de salários existentes no Brasil temos:

Quadro 4. Tipos de salário

Tipo de Salário	Descrição
Salário-base	Salário contratual, pago diretamente pelo empregador, utilizado como base de cálculo.
Salário Mínimo Nacional	Fixado por Lei, pelo Governo Federal, com aumentos previstos geralmente no mês de janeiro de cada ano, pagos a partir do mês subsequente. Valor mínimo estabelecido ao empregado com jornada mensal de 220 horas.
Piso Salarial	Determinado pela categoria do empregado ou atividade econômica da empresa, prevista em dissídio coletivo da categoria profissional.

Tipo de Salário	Descrição
Salário Mínimo Regional	Menor recebimento previsto, acima do salário mínimo nacional, para categorias que não estão amparadas por sindicatos ou acordos coletivos profissionais.
Salário Profissional	Exclusivo para profissionais liberais, instituído pela legislação que regulamenta a profissão. Exemplo: médicos, advogados, engenheiros etc.
Salário Normativo	Valor determinado pela categoria em norma ou acordo coletivo (sindicato).
Salário Líquido	Valor recebido pelo empregado após os cálculos legais das verbas trabalhistas e respectivos descontos legais (IRRF, INSS, contribuição sindical, vale transporte etc.).
Salário Bruto	Valor que demonstra os cálculos legais antes da redução dos encargos e descontos legais.

Fonte: elaborado pelo autor.

Vimos nesta aula a empregabilidade e o *outsourcing*, abordando novamente a questão da terceirização como opção de negócios. Pequenos grupos de empresários produtores em diversas regiões do Brasil estão optando pela associação em cooperativas, para melhorar a gestão de produtos e serviços em benefício coletivo de seus associados.



Site

50 razões para você estudar uma língua estrangeira.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.

“Procuram-se Talentos”, artigo publicado no Jornal Pravda da Rússia.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Ao final, comentamos sobre a **remuneração estratégica**, sobre seus tipos existentes e sobre os tipos de salários pagos no Brasil de acordo com as várias legislações existentes acerca do assunto. Se necessário, reveja os assuntos abordados e bons estudos!

Figura 4. Palestrante



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos um homem de terno, de frente para uma plateia. Ao fundo temos diversas pessoas sentadas com a atenção direcionada para ele.

5. APRESENTAÇÕES PROFISSIONAIS DE SUCE\$\$O!

Falar em público, equilíbrio ou pavor? Como fazer uma apresentação adequada? Quais cuidados devemos ter para fazer uma apresentação? Essas e outras questões serão comentadas agora.

Olhe a figura, ela mostra um profissional realizando uma apresentação profissional a um grupo de executivos. O segredo de falar bem em público é treinar.

Quais os benefícios de uma apresentação profissional?

- Desenvolve a comunicação;
- Traz visibilidade profissional;
- Cria oportunidades;
- Promove interação com o público-alvo;
- Aprimora o conjunto de símbolos, as representações sociais e auxilia na melhoria da postura empresarial;
- Desenvolve a criatividade e outros.



Importante

Existem muitos tutoriais disponíveis na web para criar apresentações profissionais atraentes, em vários deles, há vídeos explicativos sobre o uso da ferramenta que auxilia na criação e desenvolvimento de apresentações profissionais.

Como montar uma apresentação profissional eficiente, direta e adequada? Existem várias etapas:

1. Pré-apresentação

- Analisar, pesquisar os interesses do público-alvo;
- Refletir sobre os objetivos do discurso (apresentação pessoal para processo seletivo; treinamento; divulgação de um negócio; demonstração de um projeto; desenvolvimento de uma ideia);
- Separar material impresso, material on-line, identificar links, aplicativos e outros instrumentos que auxiliem no processo de divulgação (vou começar com tal assunto, na sequência comentar etc.);
- Exemplificar com questões da atualidade;
- Montar um esquema de apresentação. Preparar material visual e auditivo;
- Buscar referências e pontos de apoio;
- Escreva um discurso, mas não decore. A comunicação deve ser um processo natural;
- Determinação e conhecimento transmitem confiança, domínio do assunto aumenta a credibilidade e visibilidade;
- Levar o material de apresentação em mais de uma mídia de divulgação, inclusive, se possível, grave em nuvem, arquivos anexos em e-mail etc;
- Verificar a tecnologia que estará disponível na localidade, caso de não consiga saber com antecedência, leve equipamento pessoal;
- Para quem tem voz baixa, em caso de palestras, solicite microfone, mesmo em pequenos ambientes, basta ajustar o volume do som, para estabelecer o vínculo de comunicação de forma adequada;
- Chegar ao local com antecedência para analisar se a infraestrutura está funcionando. Nesse caso, existe a possibilidade de adaptação em caso de algo não estar funcionando de forma adequada. Caixa de som com ruído, computador com vírus, imagens que não

abrem na apresentação, são alguns exemplos que ocorrem em apresentações. Claro que, em locais sofisticados, existem equipamentos reserva que podem contornar a situação, mas é preciso testar antes, para evitar surpresas na hora da apresentação.

2. Abertura

- Tenha uma frase de efeito, provoca impacto e chama atenção do público. Os primeiros minutos são essenciais para buscar o equilíbrio, por isso, as frases provocam reflexão;
- Agradeça ao público presente, a oportunidade de estar ali realizando aquela apresentação, divulgação ou participação do processo seletivo;
- Utilize frases objetivas, de fácil entendimento, evite palavras de difícil pronúncia;
- Nada de improviso, prepare-se para transmitir a mensagem de forma adequada;
- Lembre-se de que você é o especialista daquele assunto, mesmo oradores experientes sentem ansiedade ou certo medo ao abordar um público diferente, no início da apresentação. A plateia sabe quando a pessoa está preparada.

3. Apresentação

- Comentar o título do evento várias vezes, para inserir o marketing ou introduzir a reflexão, o conhecimento;
- Concentre-se em abordagens positivas para públicos desconhecidos, se o tema for polêmico, prepare-se com argumentos e fatos para os questionamentos;
- Determine o tempo da apresentação de cada bloco ou etapa de apresentação. Exemplo: se for apresentar um vídeo para completar o assunto, ele deve ser curto, de no máximo cinco minutos;
- Nunca deixe outra pessoa preparar o seu discurso, pois a mensagem é pessoal e deve ter suas características nela. Isso facilita a lembrança;

- Não tome atalhos, aborde tudo aquilo que listou para apresentação. Se esquecer uma informação relevante, pare no momento adequado e comente;
- Evite interrupções para perguntas antes da conclusão da ideia, de preferência, comunique ao público o espaço que dará para que elas sejam feitas e em que momento isso ocorrerá. Peça que façam as anotações necessárias para questionamento posterior;
- Citações, exemplos, estatísticas, testemunhos de casos reais devem ser referenciadas, isso é muito importante, pois dão credibilidade e chamam atenção.

4. Conclusão

- Conclua com uma mensagem de efeito, de preferência, com algo positivo ou que atenda a sua necessidade. Em uma apresentação de processo seletivo, por exemplo, finalize mostrando o que a empresa tem a ganhar com sua contratação;
- Descreva com antecedência perguntas e possíveis respostas para evitar uma situação delicada, principalmente quando abordar questões polêmicas ou de conhecimento específico. Em caso de dúvida, diga que não sabe e que irá buscar a resposta adequada, solicite o e-mail do solicitante e que enviará a resposta a ele;
- Lembre-se, a conclusão deve ser curta, direta no foco do conteúdo central da mensagem que irá transmitir. Faça uma ligação com a abordagem inicial da palestra;
- Agradeça a plateia e todos os membros que participaram de forma direta e indireta daquele momento;
- Deixe um tempo para esclarecimentos de dúvidas.

5. Outras dicas:

- Várias pessoas são visuais e não auditivas, portanto a apresentação gráfica ou de imagens será necessária para que a comunicação seja eficiente;
- Mude o tom de voz no decorrer da palestra, isso desperta atenção do público;

- Uma frase que há três décadas uso é a seguinte: “Um mendigo tímido termina o dia com a sacola vazia”, portanto todos precisam do processo de comunicação;
- Chame as pessoas pelo nome, evite expressões como “cara jovem” etc.;
- Lembre-se de se apresentar, na hora do nervosismo, é comum o esquecimento;
- Cuide dos detalhes, esse é o segredo de uma boa apresentação;
- Leve sempre em conta costumes e cultura da localidade, do ambiente, use termos linguísticos locais;
- Olhe para todo o público e não apenas para alguns grupos;
- Sorria. Realce a apresentação com frases e palavras do cotidiano daquela área.

As apresentações fazem parte do cotidiano de muitos profissionais da atualidade, portanto ter uma boa oratória e elaborar uma apresentação convincente exige planejamento e autoconfiança de seu interlocutor.

Lembre-se de que todo processo de aprendizagem é fruto de experiências prévias, portanto, antes de fazer uma apresentação profissional, verifique e estude com propriedade o assunto em questão.

Você está sempre vendendo a sua imagem, e a apresentação profissional pode lhe proporcionar aberturas de novos relacionamentos, novos negócios e oportunidades profissionais na empresa.

Dedique tempo e treinamento a essa atividade, em caso de dúvida, volte e verifique todas as dicas apresentadas para que você tenha cada vez mais sucesso em sua carreira. Bons estudos!

Figura 5. Esforço humano



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: na imagem temos a ilustração de um grupo de pessoas vestindo roupas sociais segurando engrenagens, de forma que uma se conecte a outra.

6. COMO PLANEJAR A CARREIRA?

A carreira é de responsabilidade de cada profissional. O seu desenvolvimento está atrelado à disposição dele em se qualificar e às oportunidades que são oferecidas pelo mercado.

Com avanço da tecnologia, houve o desaparecimento de algumas profissões e surgimento de outras. Nesse novo ambiente, surgem profissionais conhecidos como *Coaching*, que auxiliam no treinamento de profissionais e assessoram empresas de todos os portes.



Conceito

O *coach* é o nome do profissional que trabalha com coaching, ele treina o cliente a refletir sobre ações, valores, objetivos, direção, metas e desejos. Auxilia a pessoa a seguir na direção correta, o foco desses profissionais é aumentar o potencial e melhorar a desempenho na vida profissional e pessoal.

Alguns especialistas dizem que todos os líderes do futuro necessitarão ter treinamento de coach.



Saiba Mais

Conheça um pouco mais sobre *Coaching*, isso irá ajudar em sua carreira! O que é *coaching*? Consiste em um processo metodológico de apoio a pessoas e a grupos para alcançar metas.

Ao passar por uma consultoria de *coaching*, o cliente compreende melhor as prioridades, definindo planos de ação para o sucesso, para atingir um determinado objetivo.

O *coach* explora técnicas focadas na solução, melhorando o desempenho e estratégias e aprimorando habilidades e competências profissionais. Para entender como esse processo funciona, sugiro ler o e-book: “O sucesso não tira férias”, disponível para download gratuito, no Instituto Brasileiro de *Coaching*. Existem também várias associações, escolas e consultores de *coaching* no Brasil e exterior que oferecem um serviço focado na necessidade de cada cliente.

Na construção de um plano de carreiras, existem vantagens e desvantagens em cada tipo e forma de carreira.



Site

E-book gratuito, mediante cadastro.

Livro: *O sucesso não tira férias*

Autoria/organização: Instituto Brasileiro de Coaching.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



As divisões se alteram conforme cada autor ou estudioso do assunto, Chanlat (1995) divide em:

Quadro 5. Tipo e formas de carreiras

Tipos de Carreiras	Recursos Principais	Elemento de Ascensão	Tipos de Organização	Limite	Tipos de Sociedades
Burocrática	Posição Hierárquica.	Avanço de uma posição hierárquica à outra.	Empresas de Grande porte.	Número de escalões existentes.	Sociedade de empregados.
Profissional	Saber e reputação.	Profissão perícia. Habilidades profissionais	Organização de peritos.	Nível de perícia e reparação.	Sociedade dos peritos.
Empreendedora	Capacidade de Criação e Inovação.	Criação de novos valores, produtos e serviços.	Pequenas e médias empresas.	Capacidade de pessoal. Exigências externas.	Sociedade que valoriza a iniciativa individual.
Sociopolítica	Habilidades sociais. Capital de relações.	Conhecimento. Relações de parentesco.	Familiar comunitárias. De clãs	Número de relações conhecidas e ativas.	Sociedade de clãs.

Fonte: Chanlat (1995, p. 72).

Segundo Hall (2002), a carreira é dividida em quatro significados:

1. **Carreira como avanço:** é o conceito que flui livremente pela sociedade, normalmente entendido através de uma noção de mobilidade vertical, subindo de cargo numa organização;
2. **Carreira como profissão:** nesse conceito, também bastante difundido popularmente, consideram-se somente determinados trabalhos como fruto de uma carreira, em geral profissões que elegem algum status ao indivíduo, como advogados, médicos, executivos;
3. **Carreira como sequência de trabalhos realizados:** nesse conceito, muito aceito dentro da comunidade que estuda o comportamento social, todo e qualquer trabalho realizado pelo indivíduo constitui a sua carreira;
4. **Carreira como sequência de experiências relativas a uma função:** nessa definição, também bastante influente para quem estuda o comportamento social, a carreira representa a forma como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos e atividades que constituem sua história profissional.

Segundo Ponte (2011), as carreiras evoluem através de níveis de hierarquia, cargo ou segmento empresarial no qual atuam. Para esse autor, as carreiras são divididas em: linha hierárquica; linha em Y; linha de especialização; linha de polivalência; linha generalista e linha mista.

Linha Hierárquica

Linha hierárquica é a mais comum, o famoso estilo de gestão em formato de pirâmide, em que a carreira passa por vários níveis até chegar ao topo da pirâmide. Exemplo: de auxiliar, para assistente, para encarregado, para supervisor, para gerente, para diretor, para presidente. Uma longa escada, com vários degraus de responsabilidades e funções. O mesmo pode ocorrer, por exemplo, na hierarquia do exército, o soldado evolui para cabo, depois para sargento, em seguida para tenente etc.

Carreira em Y

Na carreira em Y, por exemplo, você especializa-se na área administrativa, mas estuda procedimentos da área operacional e, de repente, você é transferido(a) para área operacional com sucesso, pois tem as habilidades e competências necessárias. Nesse tipo de carreira, há a opção de escolher dois caminhos distintos.

Carreira por Linha

A carreira por linha de especialização é construída de acordo com o estudo e a soma das experiências bem-sucedidas, por exemplo: auxiliar de escritório I, auxiliar de escritório II, assistente administrativo jr, assistente administrativo pleno, assistente administrativo sênior, analista administrativo I, analista administrativo II, supervisor administrativo, gerente administrativo, diretor administrativo.

Linha de Polivalência

A carreira baseada em linha de polivalência é reflexo do conhecimento do profissional, geralmente ocorrem em empresas com rodízios de funções. Essas empresas são mais dinâmicas, por exemplo: na AmBev, o profissional que está, às vezes, na função de gerente de vendas, vai para gestão de logística, no ano seguinte, ele estará como gerente de produto, ou seja, muda de área e de função. Essa prática é muito comum em empresas no Japão.

Carreira Generalista

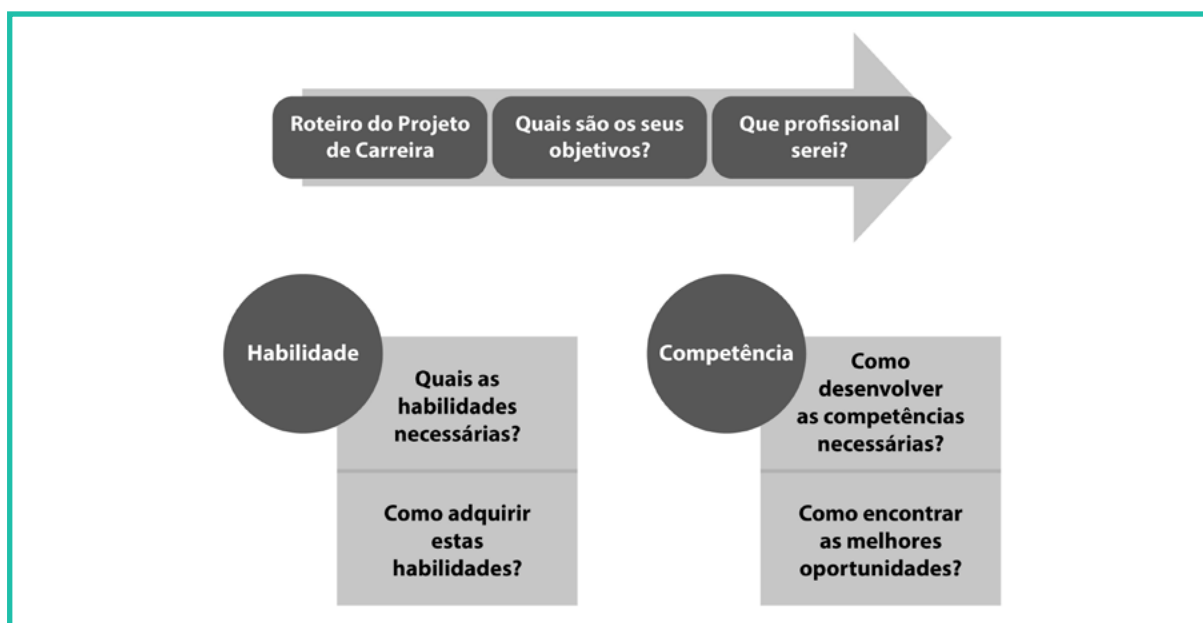
Na carreira generalista, ele sobe de posição na empresa de acordo com conhecimentos e habilidades adquiridos com a experiência em áreas determinadas na organização.

Carreira Mista

A carreira mista adota vários dos critérios anteriores, em um momento está em linha Y e em outro por linha de especialização ou outro estilo. Independente do tipo ou forma de construção da carreira, o que importa mesmo é conquistar o sucesso profissional, pois cada pessoa tem seu próprio estilo de pensar, agir e empreender. A família, a sociedade e o ambiente influenciam no planejamento de nossa carreira.

Segue um roteiro para planejar sua carreira profissional e ajudar na tomada de decisão.

Figura 6. Planejamento de carreira



Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem mostra um diagrama que representa o roteiro de um projeto de carreira. O diagrama é dividido em duas colunas principais: Habilidade e Competência. A coluna Habilidade pergunta quais habilidades são necessárias para alcançar os objetivos de carreira. A coluna Competência pergunta como desenvolver as competências necessárias e como encontrar as melhores oportunidades. Uma seta conecta a seção Habilidade à seção Competência, indicando que as habilidades são essenciais para o desenvolvimento de competências.

Os profissionais de sucesso do mercado sabem que definir claramente os objetivos é estabelecer o foco profissional. Assim, responder a pergunta “Que profissional serei?” define até onde se deseja chegar na vida profissional.

Desenvolvimento de **habilidades e competências** será apresentado em vários itens, como na fórmula de sucesso. O importante sempre será o resultado das duas ações, demonstrado na figura 7, a seguir:

Figura 7. Fórmula do sucesso

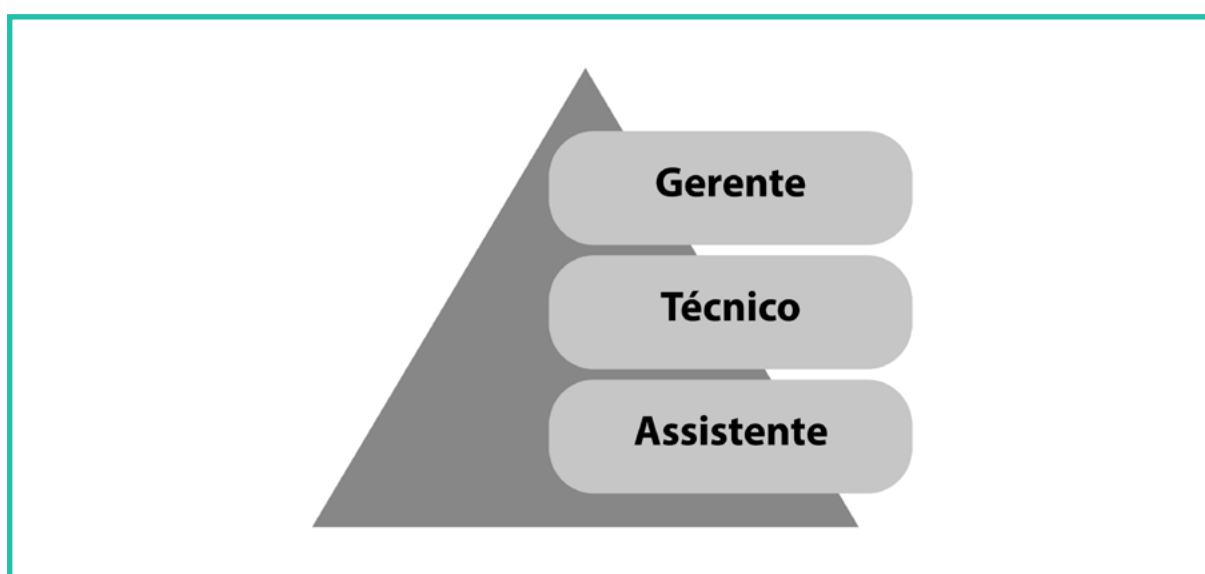


Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: o diagrama mostra a relação entre competência, habilidade e sucesso. Competência é a capacidade de saber o que você precisa fazer. Habilidade é a capacidade de fazer o que você precisa ser capaz de fazer. Sucesso é a realização de um objetivo ou propósito.

Habilidade Sucesso! Planejar a carreira é partir para ação, escreva todos os seus pontos fortes e seus pontos fracos. Determine cada etapa de sua carreira profissional, com um posicionamento do que deseja.

Figura 8. Pirâmide do crescimento vertical



Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem é uma pirâmide com três níveis. Cada nível da pirâmide contém uma palavra: Gerente, Técnico e Assistente.

Estabeleça um processo de crescimento contínuo. Procure criar um ambiente que seja favorável ao desenvolvimento profissional e que o aprender seja permanente, assim você irá garantir sua empregabilidade.

Figura 9. Diagrama profissional



Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem é um diagrama que ilustra as etapas da carreira profissional de um indivíduo. O diagrama é dividido em nove seções, cada uma representando uma etapa diferente da carreira. As seções são organizadas em três colunas, com três seções em cada coluna. O texto da imagem é: Novos aprimoramentos profissionais, Educação, Reavaliação da Carreira, Ingresso no mercado de trabalho, Estabilização no emprego, Outras Atividades, Treinamento, Estudo especializado Faculdade, Aposentadoria.

Você irá definir o seu roteiro profissional, não importa o volume de etapas ou quantas fases terá, quanto maior, mais flexível e empregável será.

Especialistas de RH, que contratam profissionais, alegam que é importante conhecer línguas estrangeiras. Quanto maior o volume de qualificações que o profissional conseguir em sua carreira, melhores serão as oportunidades que esse mercado lhe ofertará.

Com o advento da internet, estudar línguas estrangeiras ficou mais fácil, existem cursos de EAD para as principais línguas faladas no mundo.

Como **estudar línguas estrangeiras** é importantíssimo para o currículo profissional e auxilia na carreira, vou apresentar algumas dicas:

- Os cursos de línguas estrangeiras podem ser realizados em faculdades, em escolas de línguas espalhadas pelo Brasil ou, até mesmo, pela internet, cursos online, pagos e gratuitos;
- No Brasil, a língua oficial é a Língua Portuguesa, mas de acordo com a legislação brasileira existe uma segunda língua oficial, a Língua Brasileira de Sinais ou Libras;
- No site da empresa Duolingo e da Learn English Online, há cursos gratuitos de inglês, inclusive com recursos móveis para smartphones e tablets;



Site
Curso de Libras on-line gratuito.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



- O idioma Russo está disponibilizado gratuitamente em vários sites: Pravda da Rússia, Duolingo, Busuu, entre outros.

No Brasil, existem muitas empresas russas, assim como muitas empresas brasileiras investem e têm negócios nesse país.

- O idioma espanhol é encontrado no site da empresa Livemocha, com dialetos do México, com nível inicial gratuito;
- Para aprender os idiomas espanhol, alemão, russo, inglês, turco, árabe, italiano, japonês, francês e polonês, gratuitamente, indico a visita no site da empresa Busuu, em que, com um simples cadastro, o usuário pode aprender os idiomas, resolver os exercícios, treinar conversação, realizar testes, ver vídeos e vários outros materiais;
- No Brasil, é muito forte a cultura japonesa, preocupados em manter a sua cultura, um grupo empresarial japonês financia o site Otaku Project, que ensina japonês para brasileiros;

- Uma empresa de mídia internacional respeitada no mundo inteiro, a BBC Languages, ensina em inglês 40 idiomas gratuitamente, através de seu site, entre os idiomas disponíveis estão: finlandês, grego, urdu, chinês, romeno e outros.

**Importante**

Com o processo de globalização e com o fenômeno da internet e das redes sociais, é imprescindível nos dias atuais, saber a língua inglesa. Nas atividades profissionais, o inglês é importantíssimo para conquista de vagas com melhor remuneração. Em algumas empresas, quem não tem fluência da língua inglesa é excluído no início do processo de seleção. Pesquisas salariais apontam que quem fala inglês recebe até 83% a mais.

Fonte: Pesquisas... (2022).

Com a internet, as informações ficaram mais complexas, mas ao mesmo tempo ela tornou a qualificação mais acessível, portanto, mãos à obra, pois as oportunidades te esperam!

7 ESTRATÉGIAS NA EVOLUÇÃO PROFISSIONAL – A VANTAGEM COMPETITIVA

Caro(a) aluno(a), esta temática comentará sobre algumas estratégias que podem auxiliá-lo(a) a obter uma vantagem competitiva no mercado de trabalho.

Neste **ambiente competitivo**, como se destacar dos demais? Como ter vantagem competitiva?

Primeiramente, adotando parte das dicas e conteúdos descritos neste livro digital, além de outras que podem auxiliá-lo(a) a melhorar seu desempenho, como: técnicas de negociação, administração do tempo, feedback, mediação e outros. Iremos abordar cada um dos itens a seguir. Técnicas de Negociação Para melhorar as habilidades de técnicas de negociação, há a necessidade de desenvolvimento de **fatores estratégicos**:

Quadro 6. Fator de negociação

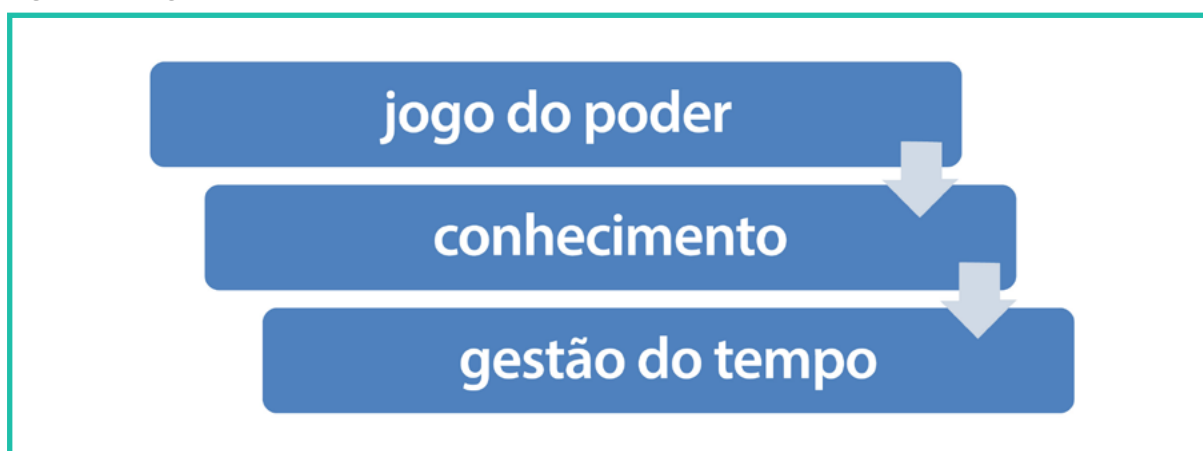
Fator	Sugestão
Habilidades pessoais de comunicação	Dica: faça curso de teatro, existem vários cursos gratuitos, geralmente oferecidos pelas secretarias de cultura municipais.
Organização	Ser gestor: do tempo, das coisas, dos documentos físicos e on-line, das contas e dos compromissos.
Treinamento	Treinar abordagens constantemente, faça inclusive cursos de vendas.

Fator	Sugestão
Visão	Ter percepção daquela área de negócio, percebendo oportunidades.
Disciplina	Ter perseverança, seguir regras.
Autodesenvolvimento	Estar sempre inquieto sobre suas qualificações, estudar constantemente.
Determinação	Acreditar no seu potencial.
Alianças	Estabelecer vínculos positivos de parcerias com outros profissionais.
Inovação	Buscar as melhores e mais atuais técnicas de abordagem e comunicação.
Adaptabilidade	Ter capacidade de se adaptar às mudanças.

Fonte: elaborado pelo autor.

Pontos valiosos para uma negociação: ser um bom ouvinte para usar o jogo de elementos.

Figura 10. Jogo de elementos



Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem é um diagrama que mostra as etapas do “Jogo do Poder, Conhecimento e Gestão do Tempo”. O diagrama é dividido em três seções, cada uma representando um dos elementos do jogo: Jogo do Poder, Conhecimento, Gestão do Tempo.

7.1 MEDIAÇÃO

Desenvolver técnicas de mediação, ser um verdadeiro gestor de conflitos. Apesar de o conflito ser considerado algo negativo, muitas vezes, ele permite criar inovações, melhoria nos processos de criatividade, portanto, às vezes, é necessário para o crescimento do profissional. Esse momento em que se sai da zona de conforto impulsiona a criar, uma vez que é provocado por uma divergência de opinião ou objetivo.



Importante

O papel do mediador é justamente mediar esses conflitos e divergências e agrupá-las em uma situação que todos ganhem. Esse é um tipo de perfil muito requisitado em dinâmicas de grupo para futuros gestores ou profissionais que necessitam trabalhar em grandes equipes.

O segredo está em se concentrar nos interesses e não nas posições.

7.2 ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

Ser o gestor de seu tempo, nos dias atuais, em que o compartilhamento de informações por meio dos vários tipos de redes nos toma a concentração, parece não ser tarefa das mais fáceis. As mensagens recebidas nos distraem e esse talvez seja o vilão de nosso tempo.

Parece que o tempo passa muito rápido. Quando analisamos tempo *versus* trabalho, qual o recurso mais escasso? Será o tempo! Vamos administrar o tempo?

Isso significa administrar a própria vida.

Defina uma agenda, seja no smartphone, no computador ou mesmo no papel. Nessa agenda, anote diariamente tudo que precisa fazer. Isso leva apenas alguns minutos, mas direciona e ajuda a estabelecer foco, melhorando o seu desempenho. Digo que são os cinco minutos de ouro do seu dia, pois nele você estabelece um plano, cria um planejamento e coloca-o em ação de acordo com as necessidades apontadas.

**Vídeo**

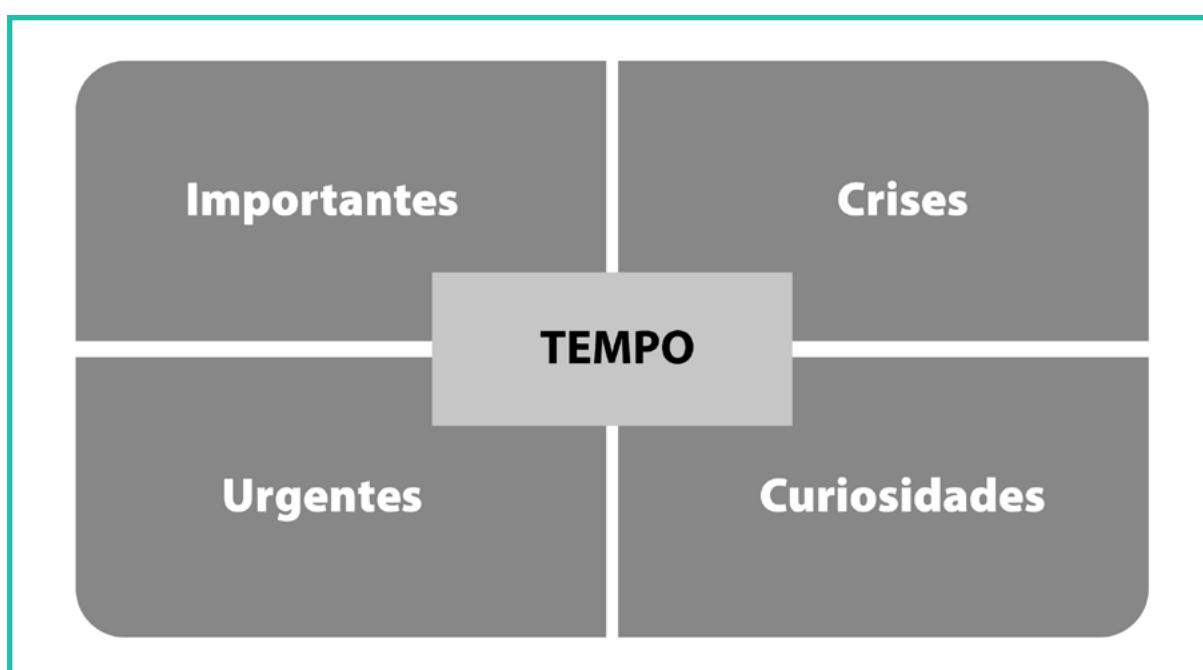
Quer saber mais sobre a administração do tempo?

Assista a este vídeo.



Ao definir as atividades que irá realizar, lembre-se sempre do tempo de deslocamento, portanto, um roteiro lhe ajudará a diminuir os desperdiçadores do tempo. Classifique as atividades em quatro características de necessidades:

Figura 11. Quadro das necessidades



Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem é um diagrama que mostra quatro categorias de informações: Importantes, Crises, Urgentes e Curiosidades. O diagrama é organizado em uma grade de 2x2, com cada categoria ocupando um quadrado. No centro da imagem está um retângulo com a palavra tempo. Do lado direito superior crises, direito inferior Curiosidades. Do lado esquerdo superior, a palavra Importante e esquerdo inferior, Urgentes.

Importantes

São ações que, de alguma forma, afetam os resultados de seu dia. Por exemplo: revisão do carro é importante, porém não é urgente, mas, se não for feita preventivamente, poderá te deixar na mão em uma possível parada provocada por quebra ou danificação de uma peça.

Urgente

Assuntos que precisam ser resolvidos rapidamente para não atrapalhar os assuntos importantes. Cuidado para não transformar tudo em urgente, no mercado, é comum pessoas que ficam apagando incêndios o tempo todo, enunciado popular que quer dizer perder boa parte do tempo resolvendo questões simples que poderiam ser feitas com uma boa e planejada prestação de serviço logo na primeira vez, evitando assim retrabalhos. Percebe a importância dos 5 minutos de planejamento diário antes de começar o dia!

Crises

Nunca deixe para resolver depois, são importantes e urgentes, por isso, necessitam de solução imediata.

Curiosidades

Por quê? Geralmente são as mensagens que recebemos. Um título no e-mail ou na transmissão que desperta o interesse imediato, geralmente uma fofoca, um fato ou notícia trivial que roubam nosso tempo e atrapalham as atividades do nosso dia.

Quando administramos bem o nosso tempo, diminuimos o nível de pressão, automaticamente diminui-se o stress provocado no nosso dia a dia. Planejar de forma adequada o tempo proporciona ganhos de minutos, horas e até dias no decorrer de um ano que serão aproveitados com outras atividades.

**Dica de Leitura**

Livro: Empreendedorismo: decolando para o futuro: as lições do voo livre aplicadas ao mundo corporativo

Autores: Glauco Cavalcanti e Márcia Tolotti

Editora: Elsevier

Ano: 2012

Sinopse: Decolando para o Futuro é um convite a todos que desejam diferenciar-se no mundo corporativo. Explica que estratégia e segurança precisam caminhar juntos, para desfrutar dos resultados nas alturas.

Ao término do dia, no trabalho e em casa, faça um checklist de tudo que não foi possível concluir e, no dia seguinte, antes de programar seu dia, pegue essa lista e redefina suas atividades. Mesmo com toda programação, às vezes, surgem imprevistos que necessitam de atenção.

Ao sair do trabalho, esqueça todas as atividades que deixou de realizar e concentre-se em sua vida particular, familiar e outros. Na vida, é preciso estabelecer relações de tempo para cada atividade, assim, estabelece-se o equilíbrio. Ficar preocupado com uma situação o tempo todo irá lhe tirar o foco da solução, prejudicará o seu sono e assim surgirão os efeitos na saúde de seu corpo, por isso, foco em cada atividade em seu tempo.

Existe uma relação direta do pensar no longo prazo, para ter ações no curto prazo. Assim, estabelecendo o controle do tempo no seu dia a dia, você estabelece relações com seu projeto de vida futura. Quando você administra melhor o seu tempo, é como se você tivesse em suas mãos a descrição detalhada das decisões, intenções, esperanças e sonhos do seu projeto de vida futura. O que você faz hoje determina o que você será amanhã!

**Saiba Mais**

Administração do tempo é uma ferramenta gerencial para empresas ou pessoas, que nos permite organizar atividades com menor dispêndio de energia mental e física. O tempo é um dos fatores mais importantes na execução de uma atividade.

Existem manuais de gestão de tempo nas empresas, ou apostilas de POP – Procedimento Operacional Padrão, que indicam como as coisas precisam ser feitas, de que forma e como, padronizando o trabalho e melhorando a gestão do tempo. Com esses manuais é possível aplicar procedimentos de qualidade, em que todos se envolvem no planejamento e gestão das atividades.

Gerenciar o tempo na vida pessoal também é de suma importância para realizar um volume maior de atividades. Hoje em dia não basta ser especialista no que faz, é preciso ter noção da melhor maneira de concluir um trabalho. A análise adequada do tempo permite o indivíduo produzir mais, com menos esforço, isso é denominado de “trabalho inteligente” ou gestão do tempo.

Outra frase de Benjamin Franklin conhecida no mundo todo é “Time is money”, traduzindo: “Tempo é dinheiro”.

Como aumentar a minha eficiência? Resposta: neutralizando os desperdiçadores do tempo.

Figura 12. Seu tempo

Fonte: elaborada pelo autor.

#ParaTodosVerem: a imagem mostra um diagrama com as etapas para vencer a procrastinação. As etapas são: Anular a procrastinação: Elimine o perfeccionismo. Aprenda a dizer não e a delegar atividades para os outros. Planejar. A imagem também inclui o texto “Anule a procrastinação (o brasileiro deixa tudo para última hora)”.

7.3 FEEDBACK



Conceito

Feedback é uma palavra inglesa que significa dar resposta, ferramenta utilizada nas empresas para dar retorno sobre vivências e situações, pode ser negativa ou positiva. Utilizada para avaliação de profissionais e equipes dentro de um ambiente de negócios. Na Psicologia, é descrito como uma retroação ou devolutiva, considerada uma comunicação interpessoal para minimizar conflitos entre pessoas.

Dar **feedback positivo** é uma postura de um profissional proativo, que cria ambientes estratégicos a sua volta, portanto, alguém que provoca a união de equipes. Esse tipo de qualidade é fácil de ser identificado em processos de

dinâmicas de grupo, quando o candidato é colocado em situações polêmicas em que cada um precisa estabelecer relações com outros grupos. O importante é não ser genérico, construir aquilo que precisa ser dito, com sutileza, com sensatez, sem pré-julgamentos e concluir o processo seletivo com um reforço positivo, de forma rápida e clara, no momento certo da abordagem.

Em caso de **feedback negativo**, o importante é ouvir e aprender, não interrompa e agradeça as considerações recebidas, isso mostra profissionalismo.



Importante

O que não fazer na hora do Feedback?

O momento do feedback de uma atividade profissional dentro de uma organização pode ser delicado, portanto:

- Evite aumentar o problema, algumas pessoas popularmente falando colocam lenha na fogueira. Evite fofocas;
- Nada de achismo, verifique os fatos;
- As pessoas costumam lembrar mais de feedbacks negativos do que positivos, portanto não pense que caiu no esquecimento algo que não agradou;
- Não exponha pessoas, o momento é de atenção aos fatos;
- Evite deixar de praticar empatia. É importante colocar-se no local do outro;
- Nada de excessos, nem de elogios, nem de críticas;
- Evite star ausente, mostre liderança sobre a questão;
- Não concentrar apenas no que aconteceu, mas tenha discernimento do que deseja para o futuro;
- Em processos de avaliação de desempenho, não vá direto ao assunto, procure estabelecer um vínculo de conversação antes, quebre o gelo;
- Não fale mal de terceiros;
- Não fale mal dos problemas da empresa, você faz parte dela;
- Não dê feedback em momentos de tensão, faltará equilíbrio;

Estas são algumas regras do que não deve ser feito em um momento de feedback.

Nesta aula, comentamos sobre algumas estratégias para ter vantagem competitiva, entre os assuntos demonstrados estão o fator de negociação, o jogo de elementos do poder, a mediação, a administração do tempo e o *feedback*.

A procrastinação, um mal do brasileiro, que é o ato de deixar para realizar tudo na última hora, deve ser combatida e evitada no desenvolvimento do perfil profissional, mas para isso acontecer há a necessidade de administrar de forma coerente o tempo. Como administrar o tempo? Com controle, organização e disciplina.

Com tantos desperdiçadores de tempo, como redes sociais, mensagens recebidas no WhatsApp e o no e-mail, faz-se necessário administrar de forma adequada o tempo para evitar desperdício e retrabalho.

O jogo do poder está no **conhecimento** e na **gestão do tempo**, portanto priorize a busca de informações de qualidade para enriquecimento do seu perfil profissional e pessoal, além de aprender a organizar de forma eficiente o seu tempo, isso proporcionará satisfação e equilíbrio nas atividades, com a otimização de processos e atividades.

**Dica de Leitura****Leia este manual de administração do tempo.**

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Assim encerramos mais uma aula, atente que o planejamento de carreira é composto de muitas regras, e a gestão dos detalhes é primordial para o sucesso. Reveja os conteúdos expostos nesta aula se necessário, bons estudos!

8. COMO ELABORAR UM PROJETO DE VIDA?

Caro(a) aluno(a), nesta aula, você aprenderá a elaborar um projeto de vida.

VIVER – DESCOBRIR – CRIAR – VENCER

Essas são as quatro palavras mais importantes em um projeto de vida. Viver plenamente; descobrir seus valores e perspectivas; criar oportunidades; vencer os desafios da vida.

Entenda as suas necessidades para poder conquistar um futuro melhor. Pergunte-se “Quais são as minhas necessidades físicas, materiais, emocionais, intelectuais, morais, espirituais?”

- Qual é a minha missão de vida?
- Qual é o tamanho do meu sonho?
- Quais serão os valores que nortearão a minha vida?
- Quais são as minhas metas, meus objetivos?
- Qual será o meu estilo de vida? Que marca deixará?
- Como serão as minhas finanças?
- Quais pessoas farão parte de minha rede de relacionamento?

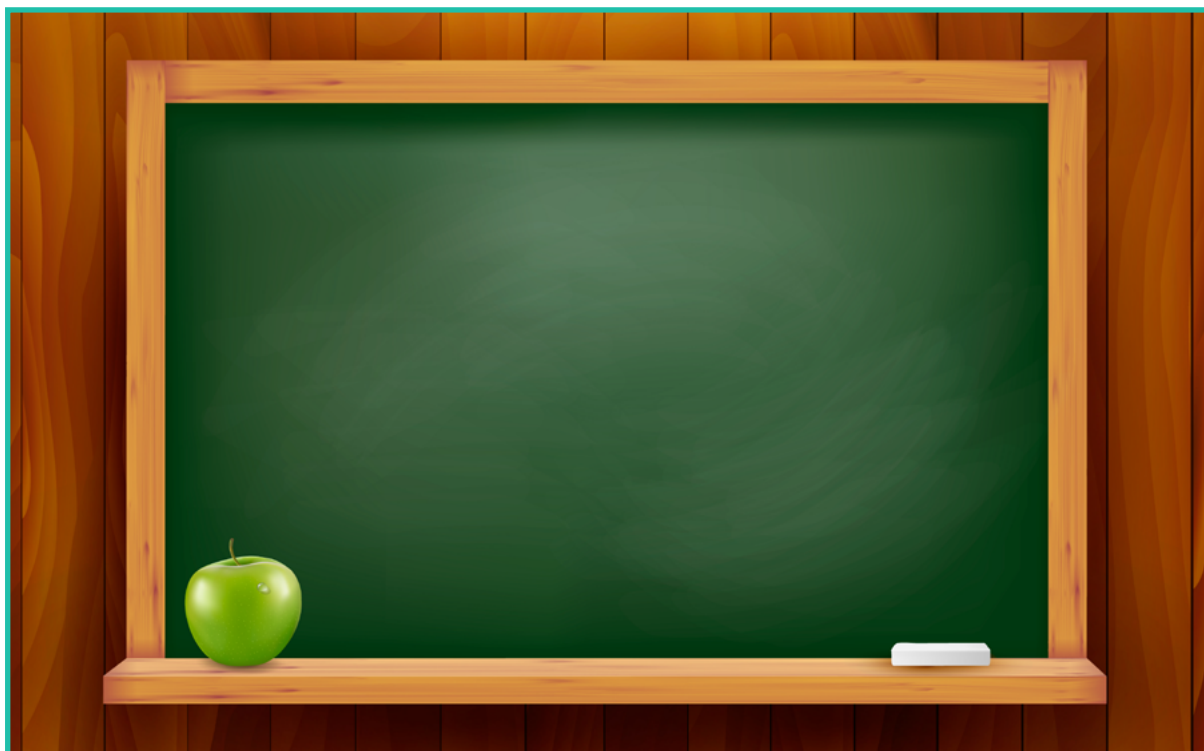
Essa autoanálise ajudará na preparação do projeto de vida. Pessoas sábias têm profundo senso de direção.

É importante ter um sonho, quem não tem sonho, não tem projeto de vida. Equilíbrio, bom senso, planejamento, otimismo e muita perseverança são ferramentas para vencer os desafios naturais da vida.

Projeto de vida nada mais é do colocar seu plano em um papel, ou em um computador, para definir seu presente e futuro. Este é o momento de traçar o seu destino e também a oportunidade de documentar seus objetivos, sonhos e valores, vinculando-os a um perfil de atitude mais adequada à realidade atual. Chegou a hora de construir um plano de vida: Quem eu sou? Para onde vou? O que quero?

O autoconhecimento é importante para identificar características exclusivas, cada um de nós é uma receita única, sem cópias, portanto é hora de trabalhar. Vamos treinar um pouco! A seguir existe um quadro dos desejos:

Figura 13. Lousa dos desejos



Fonte: Freepik (2024).

#ParaTodosVerem: a imagem é um quadro “negro” em uma moldura de madeira com uma maçã verde. A maçã está posicionada no lado esquerdo da imagem, com o quadro “negro” no lado direito. A maçã é de um verde brilhante e sólido. O quadro negro é verde. A moldura de madeira é de um marrom claro e tem uma textura áspera.

Chegou o momento, vamos colocar nossa mente na lousa, ela ainda está sem escrita ou marcações, nós forneceremos as palavras, figuras, riscos e caminhos da linguagem da vida. Vamos preencher o quadro a seguir, coloque na coluna seus objetivos e tudo aquilo que quer conquistar:

Quadro 7. Anos e metas

Quais são as Minhas Metas para os Próximos 10 anos?	Meus Objetivos
1º ANO	
2º ANO	
3º ANO	
4º ANO	
5º ANO	
6º ANO	
7º ANO	
8º ANO	
9º ANO	
10º ANO	

Fonte: elaborado pelo autor.

O sonho que você deseja conquistar daqui a alguns anos depende do que você colocar em prática hoje, portanto, seguem algumas dicas:

- Opinião de pais e amigos, mesmo que queiram o seu melhor, a decisão é unicamente sua;
- **Estudar.** Faça uma lista de tudo que precisará estudar, lembre-se de que leva tempo, portanto dívida por etapas e seja rígido no cumprimento dessas etapas, mesmo que haja alguns atrasos, nunca é tarde para recomeçar;

- **Ótimo salário.** Não se prenda a remunerações, pois o que é bom hoje pode não ser amanhã, é arriscado se concentrar apenas em dinheiro, concentre-se naquilo que deseja. Quando uma pessoa faz o que gosta, geralmente com o tempo ela tem uma remuneração acima da média dos profissionais do setor;
- **Profissões da moda.** Pondere sobre a possibilidade de existir campo de trabalho o suficiente para os formandos? Quais são os requisitos essenciais para ter diferencial competitivo e conseguir aquelas vagas? Pergunte-se: “Tenho condições reais de conseguir?”, “Eu tenho condições financeiras para atender todas as exigências curriculares do exercício desta profissão?”;
- **Universidades de ponta.** É excelente querer estudar em uma universidade de ponta, porém, conquistará o mercado quem atender o maior número possível de característica e perfil da vaga. Hoje não é garantia de emprego estudar em uma escola de ponta e sim dedicar-se a sua vida profissional, acadêmica, suas redes sociais e seu networking;
- **Qualidade de Vida.** Quero ser engenheiro minerário ou geólogo. Será que estaria preparado para viver partes do seu tempo longe da família ou em situações insalubres. Toda profissão exige sacrifícios, um médico precisa fazer residência e dar plantões de 24 horas por anos antes de ter certa autonomia financeira, portanto, analise os empregos e veja se está disposto a trabalhar finais de semana. O sucesso muitas vezes exige alguns sacrifícios;
- **Mercado saturado.** Não descarte uma área profissional pelo excesso de profissionais, sempre existirão vagas para os bons profissionais que se dedicam e aprimoram constantemente.

Pesquise, tire dúvidas, pergunte para especialistas do setor. Isso facilita na escolha ou mudança de carreira.

- Com o aumento da longevidade será comum as pessoas terem três carreiras diferentes no decorrer de sua vida, por isso, fique atento quando for o momento de mudar;
- **Questione-se:** “Essa profissão me deixará feliz?”, “Ela está dentro das minhas características?”, “Ela atende meus valores?”, “Saberei trabalhar com ética nessa profissão?”, “A profissão que escolhi está

alinhada com minha área de estudo, com o minhas metas e com meu objetivo de vida?”;

- Não escolha profissão pela fama;
- Aprenda com os erros e redirecione sua vida, é comum muitos profissionais recomeçarem em qualquer faixa de idade e terem mais sucesso que antes, porque nessa hora conta a experiência;
- Pergunte aos profissionais que trabalham na área como foi o início da carreira naquela profissão;
- Questione-se sobre os desafios e os problemas enfrentados no cotidiano da profissão. Essa pode ser a chave para o sucesso!

Nas perguntas anteriores, apontaram-se vários questionamentos. Responda cada uma dessas questões, se necessário, faça uma pesquisa externa sobre o assunto e não confie apenas no que está escrito nas redes sociais, é aconselhável conversar pessoalmente com profissionais, pesquisar sobre as escolas onde você deseja cursar, para dirimir qualquer dúvida e evitar transtornos futuros.



Dica de Leitura

Livro: O poder da carreira: doze hábitos fundamentais para manter-se e vencer em sua carreira

Autores: Richard Koonce

Editora: Pioneira

Ano: 1996

Sinopse: Este livro comenta sobre a importância de conduzir a carreira. Koonce combina conselhos úteis e diversos, oferece dicas aos profissionais e estudantes. Explora direções alternativas frente à turbulência do emprego e das relações de trabalho.

Agora é hora de tomar algumas decisões. Estabeleça no mínimo três metas para cada área de sua vida, em seguida, como fazer para atingi-las e depois estabeleça um prazo para concluí-las.

Quadro 8. Metas

Metas Pessoais			
	Meta	Como Fazer	Prazo
Relacionamento Familiar	1		
	2		
	3		
Estudos			
Profissão			
Redes sociais			
Lazer			
Amigos			
Saúde			
Religião			

Fonte: elaborado pelo autor.

Acompanhar e rever os processos fazem parte de uma rotina anual.

Todo ano, antes da virada do próximo ano, escreva, no mínimo, 12 metas a serem cumpridas no ano seguinte e, depois de um ano, pegue o papel em que anotou as observações e veja o que conseguiu realizar. Ficaré surpreso!

A motivação para querer realizar precisa ter um espaço primordial, o desejo de querer vencer é mais do que um desafio, é a vontade de estabelecer regras a sua gestão de carreiras condizentes com seus objetivos e metas pessoais e profissionais.

A energia dedicada à elaboração e ao questionamento de cada atividade desenvolvida na Gestão de Carreiras nos permitirá alavancar voos mais altos em prol da edificação de nossas competências e habilidades, afinal, somos construtores de nossa carreira.

Vale a pena lembrar que o patrimônio mais importante de qualquer empresa é o seu capital humano. E o capital mais importante na sua vida é “você”!



Importante

É importante observar a linha do tempo, pois “o sucesso do passado não garante o sucesso do futuro”, portanto, sempre que necessário, reavalie suas metas e desejos profissionais e pessoais para que eles estejam adequados à realidade que deseja conquistar.

Acredite no seu potencial! As pessoas podem se surpreender com você. Você é a sua marca! Agora você sabe que a coisa mais importante é conhecer a si próprio.

Espero que as dicas e propostas abordadas na disciplina de Gestão de Carreiras contribuam para o seu crescimento profissional.



Site

Catálogo Nacional de Qualificações.

Acesse o QR Code ao lado para visitar o site.



Para elaborar um plano de carreira que atendam as nossas necessidades são necessários muitos pontos de pesquisa, análise e estudos, além do planejamento detalhado de cada item estudado nesta disciplina.



Saiba Mais

GUIA DO ESTUDANTE

O maior guia do estudante do Brasil é o da Editora Abril S/A, ele é considerado a maior fonte de dados sobre profissões existentes no país. O guia do estudante descreve o que cada profissão faz com exemplos, possui testes profissionais, dá dicas de locais para estudo, indica a qualificação dos cursos disponíveis no Brasil, o ranking das faculdades, os centros de orientação, as feiras estudantis e dezenas de outras atividades, e está disponível em mídia impressa e eletrônica. Esse guia aponta também diferenças entre áreas próximas, por exemplo: “diferença entre agronomia e engenharia agrícola”, mercado de trabalho, grade do curso, o que pode fazer, curiosidades, carreiras da área. Outras informações disponíveis.



Leia quantas vezes for necessário a aula e revise o conteúdo para seu aprimoramento profissional. A Equipe da Unicesumar agradece e torce por você!

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância de criar uma marca própria vai além de simplesmente ter uma qualificação acadêmica ou profissional, ela deve ser criada e vista, para ser percebida pelo mercado de trabalho. Oportunidades reais de ocupação profissional existem, porém, cada vez mais, as empresas necessitam de profissionais melhor qualificados e comprometidos com o desenvolvimento da organização e com o próprio crescimento pessoal. O Marketing Pessoal pode ser uma ferramenta impulsionadora da carreira profissional, desde que, fique claro, haja investimentos de tempo e educação em treinamentos e cursos de diversas áreas, para aprimoramento das habilidades e das competências necessárias a esse novo ambiente empresarial. A comunicação acompanha o homem desde o momento de seu nascimento. Comunicar-se de forma eficiente conduz o profissional ao sucesso, portanto, desenvolver apresentações profissionais de sucesso é uma estratégia para ser visto e reconhecido.

Vimos que planejar a carreira considerando suas formas, tipos, preocupações, objetivos, metas e tantas outras informações importantes auxiliam o desenvolvimento de nossas competências. As práticas de vantagens competitivas ajudam a potencializar o perfil profissional, assim como usar as ferramentas de técnicas de negociação, do feedback, da administração do tempo e mediação são características fortalecem sua marca pessoal.

Estudamos que elaborar um projeto de vida, respondendo questões, analisando metas em todos os setores da vida, estabelecendo desafios e refletindo sobre as possibilidades de sucesso são ações que estão atreladas às práticas de planejamento. Portanto, a probabilidade de sucesso aumenta na mesma proporção da dedicação que cada pessoa aplica ao seu projeto de vida, assim a construção do talento está justamente no foco no caminho que deseja seguir e na força persistente de acreditar em seu talento.

ATIVIDADES DE ESTUDO

1. Existe tempo certo para iniciar a Gestão de Carreira (apenas uma alternativa está correta)?

- a. Sim, no início da vida acadêmica.
- b. Não, com a longevidade aumentando a qualquer momento você pode criar um planejamento de carreira baseado(a) em suas habilidades e competências.
- c. Não para os profissionais preparados para o mercado de trabalho.
- d. Sim, pois com o tempo perdemos parte de nossas competências técnicas e operacionais.
- e. Nenhuma das alternativas.

2. Outsourcing é um processo de gestão (apenas uma alternativa está correta):

- a. Integrada e social.
- b. Democrática.
- c. Econômica financeira.
- d. De pessoas, terceirização.
- e. Globalizada, de eficiência.

3. Personal Branding é um termo americano que no Brasil quer dizer:

- a. Marca pessoal.
- b. Marca profissional.
- c. Marketing pessoal.
- d. Marcas.
- e. Estudo da marca.

4. Assinale a única alternativa correta quanto ao tipo de remuneração complementada com stock options:

- a. Salário indireto.
- b. Remuneração funcional.
- c. Remuneração variável.
- d. Remuneração criativa.
- e. Participação acionária.

5. A apresentação profissional precisa ser:

- a. Planejada nos mínimos detalhes.
- b. Espontânea e natural.
- c. Flexível, improvisada.
- d. Concentrada exclusivamente na informação.
- e. Formal, demonstrando conhecimento culto da língua.

6. Profissional que auxilia os profissionais a atingirem seu foco, melhorando seus objetivos e eficiência profissional. Complete com uma das alternativas:

- a. Supervisores.
- b. Profissionais de RH.
- c. Gerentes.
- d. Professores.
- e. Coach.

7. Quais são os elementos valiosos na negociação (apenas uma alternativa está correta)?

- a. Jogo do poder, conhecimento e gestão do tempo.
- b. Procrastinação, jogo do poder, autoafirmação.
- c. Técnicas de negociação, feedback e perfeccionismo.
- d. Administração do tempo, feedback e não delegação.
- e. Gestão dos detalhes, procrastinação e conhecimento.

8. Em uma área específica do mercado de trabalho saturado com muitos profissionais, eu devo.... (apenas uma alternativa correta):

- a. Analisar os diferenciais e me preparar para ser um excelente profissional, pois não faltam vagas para os bons profissionais.
- b. Procurar outra área profissional.
- c. Analisar se vale a pena ingressar nessa área, visto que apenas as profissões da moda oferecem verdadeiras oportunidades.
- d. Nenhum profissão está saturada, apenas em algumas delas há excesso de ofertas de vagas de cursos universitários.
- e. Todas as alternativas estão corretas.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO do tempo, Notas de estudo de Fundamentos de Moda. **Ebah**, [20-?]. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAPsIAL/administracao-tempo>. Acesso em: 19 abr. 2024.

ADMINISTRAÇÃO do tempo - palestrante Mario Persona. 2009. 1 vídeo (8 min 38 seg). Publicado pelo canal tvbarbantes. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ypSagHe84wE>. Acesso em: 19 abr. 2024.

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL. Gestão do tempo. c2024. Disponível em: <https://catalogo.anqep.gov.pt/uf-cdDetalhe/687>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BATISTA, A. L. C. A relação entre o marketing pessoal e as profissionais que atuam como secretárias executivas na empresa Arcelormittal Brasil. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008. Disponível em: <https://sec.ufv.br/monografias-2008/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BORDIN FILHO, S. **Marketing pessoal**: 100 dicas para valorizar a sua imagem. 2 ed. São Paulo: Editora Record, 2002.

BBC LEARNING ENGLISH. **Welcome to BBC Learning English**. c2024. Disponível em: <https://www.bbc.co.uk/learningenglish/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Country Note – **Panorama sobre a Educação 2013**: Indicadores OCDE. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264066014-pt.pdf?expires=1712435125&id=id&accname=guest&checksum=2D083C18E6F68D46745FF9B748A991D0>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa

Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, jul. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 1971. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.764%2C%20DE%2016,cooperativas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário. **Ministro destaca a importância do cooperativismo para o Brasil**. 7 fev. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/noticias/ministro-carlos-favaro-exalta-trabalho-das-cooperativas-de-producao-em-show-rural#:~:text=Ministro%20Carlos%20F%C3%A1varo%20exalta%20trabalho,Minist%C3%A9rio%20da%20Agricultura%20e%20Pecu%C3%A1ria>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES. **Gestão do tempo**. c2024. Disponível em: <https://catalogo.anqep.gov.pt/ufcdDetalhe/687>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Lei n.º 4.330-I, de 2004**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em: https://www.camara.gov.br/proposicoes-Web/prop_mostrarintegra?codteor=1325350. Acesso em: 19 abr. 2024.

CAVALCANTI, G.; TOLOTTI, M. **Empreendedorismo**: decolando para o futuro: as lições do voo livre aplicadas ao mundo corporativo. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade – I? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 68-75 nov./dez. 1995.

CUNHA, J. L. de S. **Marketing pessoal como instrumento de ascensão profissional e poder**. São Paulo: USP, 2006. Disponível em: <http://gest-corp.incubadora.fapesp.br/portal/monografias/pdf/julianasadecunha.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

DANDO feedback: aprenda a técnica do sanduíche! 2012. 1 vídeo (3 min 9 seg). Publicado pelo canal Daniela do Lago. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=EFssuJLG0Qo>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GORGULHO, G. Ensino superior garante empregabilidade maior no Brasil que em países da OCDE. **Revista Ensino Superior**, 26 jun. 2013. Disponível em: <https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/notas/ensino-superior-garante-empregabilidade-maior-no-brasil-que-em-paises-da-ocde#:~:text=Segundo%20o%20estudo%20%22Panorama%20sobre%20a%20Educa%C3%A7%C3%A3o%202013%22,que%20em%20muitos%20outros%20pa%C3%ADses%22%2C%20afirma%20o%20relat%C3%B3rio>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GOVERNMENT OF CANADA. **Previous express entry ministerial instructions**. 25 abr. 2018. Disponível em: <http://www.cic.gc.ca/english/departement/mi/ita.asp>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GRAPPO, G. J. **Procurando emprego sem medo**: um guia para vencer suas ansiedades. Curitiba: Futura, 1998.

GUIA DO ESTUDANTE. **Profissões**. [20--?]. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes>. Acesso em: 19 abr. 2024.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2002.

HEADHUNTERS BRASIL. c2021. Disponível em: <http://headhuntersbrazil.com/pt-br/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. **O sucesso não tira férias**. [20-?]. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/263426269/e-Book-o-Sucesso-Nao-Tira-Ferias>. Acesso em: 19 abr. 2024.

KOONCE, R. **O poder da carreira**: doze hábitos fundamentais para manter-se e vencer em sua carreira. Cotia: Pioneira, 1996.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Empregos**. 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/jobs>. Acesso em: 19 abr. 2024.

OECD INDICATORS. **Education at a Glance 2017**. 2017. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en#page2. Acesso em: 19 abr. 2024.

OECD ILIBRARY. **Education at a Glance 2013**. 2013. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2013_eag-2013-en. Acesso em: 19 abr. 2024.

PESQUISAS mostram: quem fala inglês ganha até 83% mais. **Isto É**, 01 dez. 2022. Disponível em: <https://istoe.com.br/pesquisas-mostram-quem-fala-ingles-ganha-ate-83-mais/>. Acesso em: 26 abr. 2024.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**: carreiras e remuneração. 15. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 347.

PRIME CURSOS. **Curso de Libras on-line gratuito**. 2024. Disponível em: <http://www.primecursos.com.br/libras-basico/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

SANTOS, E. A. dos. Ministro destaca importância do cooperativismo para o Brasil. **Elena Santos**, 10 jan. 2015. Disponível em: <https://elenaaparecida.blogspot.com/2015/01/ministro-destaca-importancia-do.html>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SANTOS, W. Dicas para o sucesso e a empregabilidade. **Jornal Pravda**, 19 jun. 2012. Disponível em: http://port.pravda.ru/sociedade/curiosas/19-06-2012/33229-sucesso_empregabilidade-0/. Acesso em: 19 abr. 2024.

SOCIEDADE LATINO-AMERICANA DE COACHING. c2024. Disponível em: <http://www.slacoaching.com.br/>. Acesso em: 19 abr. 2024.

GABARITO GERAL

CAPÍTULO 1

Questão 1

e) Habilidades, aptidões, comportamentos e conhecimentos.

Questão 2

a) As ciências jurídicas.

Questão 3

c) Gratificação natalina.

Questão 4

a) Jovens de 14 a 24 anos que não concluíram o ensino médio.

Questão 5

b) MEI – Microempreendedor Individual.

CAPÍTULO 2

Questão 1

e) Compartilhar notícias polêmicas.

Questão 2

d) Quando são compartilhadas fotos positivas, mensagens de motivação e artigos de case de sucesso.

Questão 3

c) Social, econômico, ambiental e simbólico.

Questão 4

b) WhatsApp.

Questão 5

b) Infográfico.

CAPÍTULO 3

Questão 1

b) Não, com a longevidade aumentando a qualquer momento você pode criar um planejamento de carreira baseado(a) em suas habilidades e competências.

Questão 2

d) De pessoas, terceirização.

Questão 3

a) Marca pessoal.

Questão 4

c) Remuneração variável.

Questão 5

a) Planejada nos mínimos detalhes.

Questão 6

e) Coach.

Questão 7

a) Jogo do poder, conhecimento e gestão do tempo.

Questão 8

a) Analisar os diferenciais e me preparar para ser um excelente profissional, pois não faltam vagas para os bons profissionais.