



DESCRIÇÃO

Neste tema, discutiremos a evolução do mercado de trabalho e suas áreas de atuação, assim como as habilidades e competências necessárias para a empregabilidade atualmente.

PROPÓSITO

Identificar a importância de se manter atualizado em relação ao mercado para a construção de um planejamento de carreira e consequente sucesso profissional.

OBJETIVOS

MÓDULO 1

MÓDULO 2

Reconhecer as habilidades e competências necessárias para o desenvolvimento profissional

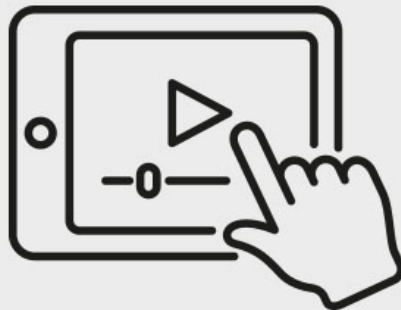
MÓDULO 1

⦿ Discutir o mercado de trabalho e suas possibilidades de atuação



Assista a este vídeo para entrar no clima. Nele, a professora Luciana Varga nos prepara para aquilo que conheceremos neste tema.

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.



BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO

Antes de conhecer as características do mercado de trabalho e suas possibilidades de atuação, veja como o trabalho, ao longo do tempo, passou por várias mudanças.

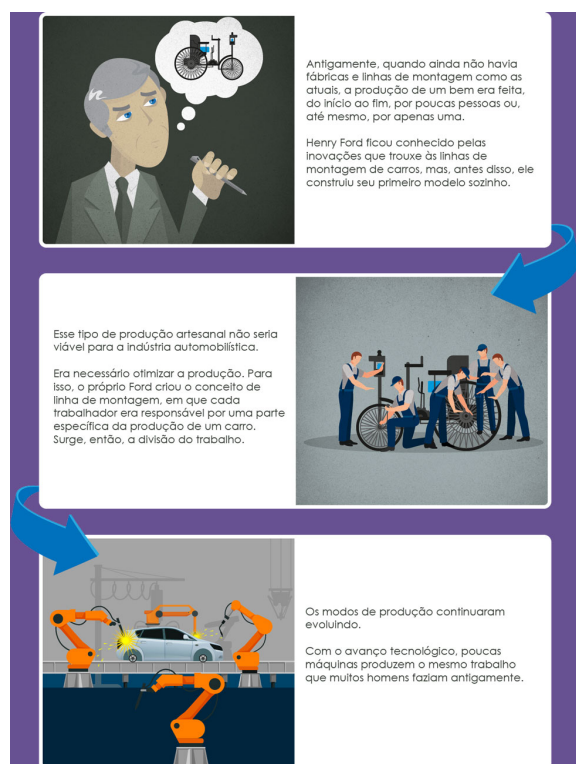


Imagem: Adaptada de Eduardo Trindade/Shutterstock.com

VOCÊ VIU TRÊS DIFERENTES FACES DE UMA PRODUÇÃO, COM UMA EVOLUÇÃO CONSTANTE. E NO CENÁRIO ATUAL, O QUE MUDOU?



Imagem: Shutterstock.com

Vivemos na **Era da Informação e do Conhecimento**:



Menos marcada pelas **habilidades manuais de trabalho**.



Evolução exponencial de **novas tecnologias e estruturas**.

Portanto, temos novos personagens que atuam de forma extremamente dinâmica e competitiva. Nesse cenário, algumas características são importantes, como:

Adaptação aos meios e às mudanças constantes;

Absorção de novas competências.

A TECNOLOGIA É A GRANDE RESPONSÁVEL POR ESSAS CARACTERÍSTICAS!
ELA TROUXE MAIS VELOCIDADE ÀS MUDANÇAS.
EM OUTRAS PALAVRAS, A **ÚNICA CERTEZA QUE TEMOS É A INCERTEZA**.
ALÉM DISSO, A TECNOLOGIA TAMBÉM FEZ COM QUE NOVAS PROFISSÕES SURGISSEM E, AO
MESMO, PASSOU A EXIGIR COMPETÊNCIAS, ATÉ ENTÃO, POUCO REPRESENTATIVAS NO
MERCADO DE TRABALHO.



Imagem: Shutterstock.com

O QUE PODEMOS ENTENDER POR MERCADO DE TRABALHO?

Para começar, você deve saber que **mercado**, tradicionalmente, é o **espaço em que compradores e vendedores se encontram para realizar operações comerciais**.

O mercado de trabalho, assim como os mercados tradicionais, é um local de trocas, em que contratantes e contratados são os principais atores.

A partir dessa definição, entende-se que esse espaço reúne pessoas que oferecem vagas de emprego e outras que buscam por tais oportunidades em diferentes possibilidades de atuação:



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com

VOCÊ SABIA QUE HÁ DIFERENÇA ENTRE EMPREGO E TRABALHO?

Mesmo que todo emprego exija algum tipo de trabalho, os dois não são sinônimos.

O trabalho remonta aos primórdios da evolução humana, veio da necessidade do homem de sobreviver e perpetuar a espécie.

O emprego pressupõe uma relação entre dois ou mais indivíduos, em que um organiza as ações e o outro as executa. Atuam nesse cenário, **contratante e contratado**.



Imagem: Adaptada de Eduardo Trindade/Shutterstock.com

POSSIBILIDADES DE MERCADO DE TRABALHO



Imagem: Shutterstock.com

INICIATIVA PRIVADA

Corresponde ao conjunto de organizações constituídas sem participação do setor público, que exercem uma atividade econômica com a articulação dos fatores produtivos para a produção ou circulação de bens ou de serviços.

Uma empresa pode ser formada por um indivíduo, de maneira autônoma, ou por centenas de trabalhadores. Juridicamente, ela pode ter uma variedade de opções organizacionais, como sociedade limitada, sociedade anônima etc.

EM QUALQUER CASO, O PRINCIPAL OBJETIVO DO SETOR PRIVADO É O BENEFÍCIO ECONÔMICO POR MEIO DOS PRODUTOS OU SERVIÇOS QUE TENTA COMERCIALIZAR EM UM MERCADO COMPETITIVO COM OUTRAS EMPRESAS.

Veja alguns pontos importantes da iniciativa privada:



Imagem: Adaptada de Eduardo Trindade/Shutterstock.com

SETOR PÚBLICO

O setor público tem uma multiplicidade de funções. O servidor público possui características específicas dentro de cada órgão. Ele pode ser contratado por **concurso**, se tornar membro de autarquias ou ocupar cargos eletivos e comissionados

Hoje, é comum ouvirmos diversas críticas referentes ao **funcionalismo público**. Entretanto, é importante lembrar que são eles que mantêm diversos serviços em funcionamento, como hospitais, escolas, polícia etc.



Imagem: Shutterstock.com

CONCURSO

Processo seletivo que se dá por meio de provas específicas para cada área e função disponíveis. Também pode englobar entrevistas e análises de currículo.

FUNCIONALISMO PÚBLICO

O funcionalismo público é dividido entre os entes federativos, ou seja, União, Estados e Municípios. Portanto, temos funcionários públicos municipais (como professores), estaduais (como policiais) e federais (como auditores). É possível termos a mesma função em diferentes entes, como procurador do município, do estado e da união.

Em situações específicas, o modelo de contratação pode variar: é o caso dos empregados públicos, que também são concursados, mas seguem as regras da CLT.

Veja essa e mais algumas particularidades dos cargos de servidores e empregados públicos:



Imagem: Adaptada de Eduardo Trindade/Shutterstock.com

TERCEIRO SETOR

A ideia de uma sociedade dividida em setores surgiu nos Estados Unidos, na década de 1970. O primeiro é o governo, o segundo, instituições privadas, e o terceiro corresponde às instituições **sem fins lucrativos e não comerciais** (ONG, instituições filantrópicas e de caridade), com o objetivo de atuar nos espaços em que o Estado e a iniciativa privada não estão presentes.

Essa atuação pode se dar através da filantropia, assistencialismo, proteção social e ambiental, cuidados médicos, geração de emprego e renda etc.



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com

ATENÇÃO

Apesar das instituições do Terceiro setor serem independentes, elas podem receber financiamento, desde que a finalidade seja social.

TERCEIRO SETOR NO BRASIL: CASOS DE ATUAÇÃO

Existem grandes trabalhos prestados por organizações do terceiro setor. Eles atuam em favor da sociedade, por ações voluntárias, em parcerias para auxiliar o serviço público ou em convênios com empresas do setor privado, como, por exemplo, os projetos:



Imagem: Fundação SOS Mata Atlântica

Projeto de implantação de programas ambientais realizados pela **SOS Mata Atlântica**.



Imagem: Instituto Ethos

Projeto de auxílio a empresas que buscam uma gestão socialmente responsável, realizado pelo **Instituto Ethos**.

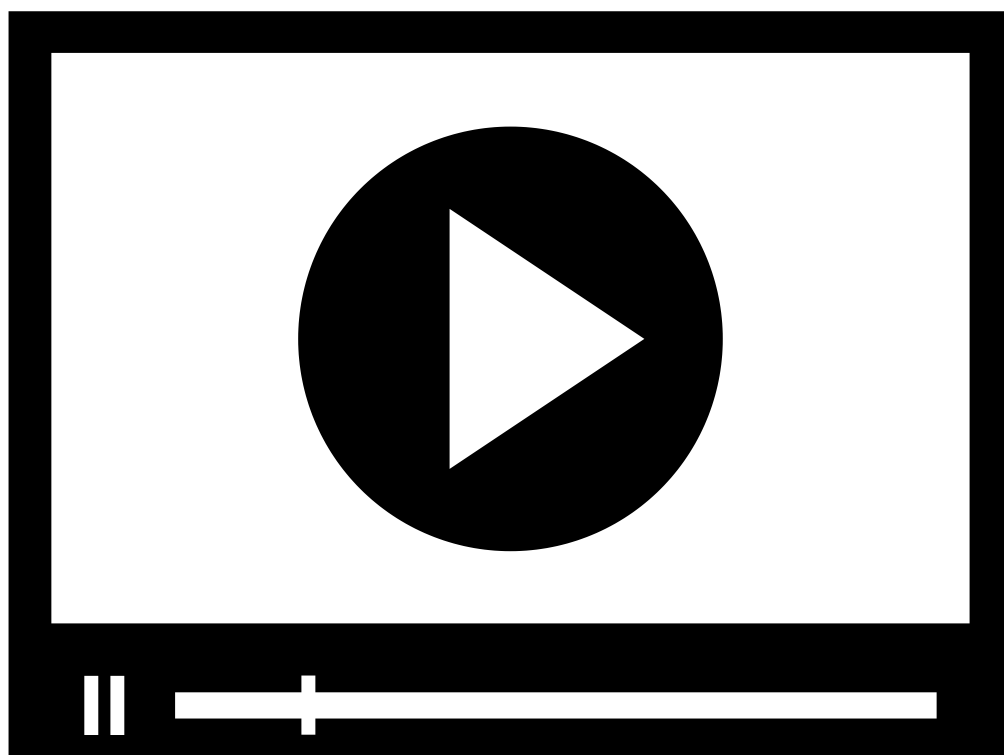


Imagem: Portal Salesianos

Projeto de difusão de educação e cultura realizado pela **Inspetoria São João Bosco**.

TERCEIRO SETOR NO MUNDO: CASOS DE ATUAÇÃO

Vamos assistir aos vídeos que relatam a atuação de duas grandes organizações:

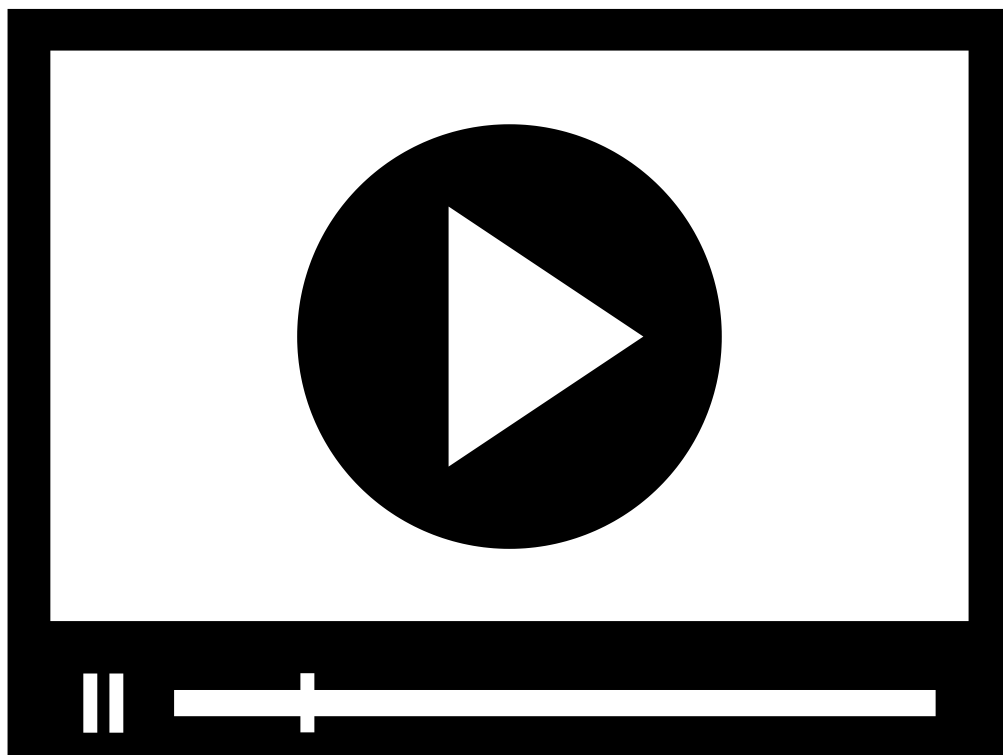


Greenpeace

O Greenpeace é "uma organização não governamental de ambiente (ONGA), sem fins lucrativos, com mais de 30 anos de luta pacífica em defesa do meio ambiente".

Fonte: Greenpeace

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.

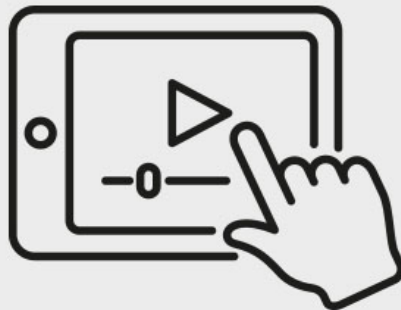


Médicos Sem Fronteiras

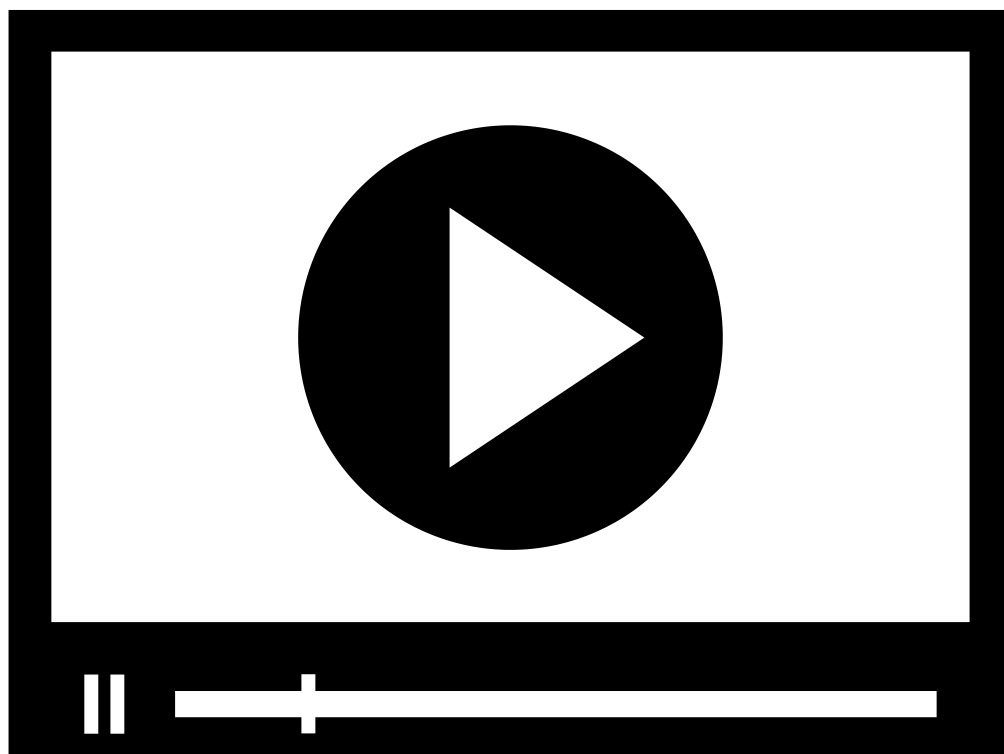
Médicos Sem Fronteiras (MSF) é uma organização humanitária internacional que leva cuidados de saúde a pessoas afetadas por graves crises humanitárias.

Fonte: Médicos Sem Fronteiras

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.

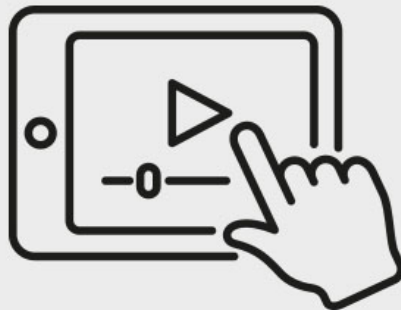


NO MUNDO MODERNO, SE FALA MUITO EM RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS – É NECESSÁRIO QUE ELAS ASSUMAM, DENTRO DA SOCIEDADE, UM PAPEL QUE VÁ ALÉM DA GERAÇÃO DE RIQUEZAS. PARA PODER ADOTAR ESSE PAPEL, AS EMPRESAS COSTUMAM SE ENVOLVER EM ATIVIDADES DE UTILIDADE PÚBLICA, NORMALMENTE CRIANDO OU PATROCINANDO FUNDAÇÕES E INSTITUTOS.



Neste vídeo, Bernard de Luna trata das complexas relações do novo mundo do trabalho e daquilo que é esperado para quem quer obter sucesso na carreira.

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.



VERIFICANDO O APRENDIZADO

1. HOUE DIVERSAS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO DESDE O INÍCIO DAS FÁBRICAS, NO SÉCULO XVIII, ATÉ OS DIAS ATUAIS. AS INDÚSTRIAS DO SÉCULO XX, COMO A AUTOMOBILÍSTICA, VIRAM AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E TRABALHADORES MUDAREM TANTO, QUE, SE UM HOMEM DO INÍCIO DO SÉCULO CHEGASSE HOJE EM UMA FÁBRICA DE AUTOMÓVEIS, POR EXEMPLO, NÃO A RECONHECERIA SEGURAMENTE, TÃO POUCO SEUS COMPANHEIROS.

SOBRE ESTE PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO, PODEMOS AFIRMAR:

- A)** Uma das mudanças mais atuais foi a implementação da especialização de trabalhadores e as linhas de montagem, por Henry Ford.
- B)** Quando a indústria abandona a produção artesanal e cada trabalhador responsabiliza-se por uma parte específica da produção , teve início o conceito vigente de divisão do trabalho.
- C)** Com o avanço tecnológico cada vez mais presente nos setores, muitas máquinas passaram a produzir o mesmo trabalho que poucos homens, gerando quadros irrefreáveis de desemprego.
- D)** A implementação de estruturas modernas de produção geram um quadro de reestruturação do emprego e sua relação, antes de longevidade, inclusive de elementos específicos do domínio técnico, passam por reestruturação.

2. PARTINDO DA COMPREENSÃO DE QUE MERCADO DE TRABALHO É UM LOCAL DE TROCAS, EM QUE EMPREGADOS E EMPREGADORES SÃO OS PRINCIPAIS ATORES, É IMPORTANTE IDENTIFICAR AS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DO SETOR PÚBLICO, PRIVADO E DO TERCEIRO SETOR.

A ESSE RESPEITO, INDIQUE A ALTERNATIVA INCORRETA:

- A)** A iniciativa privada tem como característica, no âmbito da relação contratante/ contratado pontos como: recrutamento, piso salarial e promoção.
- B)** Uma empresa privada pode ser formada por um indivíduo apenas, de maneira autônoma, ou por centenas de trabalhadores.
- C)** A porta de entrada mais comum para o setor público é o concurso. Seu funcionário é sempre um servidor público e não um funcionário sob a CLT.
- D)** O terceiro setor corresponde às instituições sem fins lucrativos (ONG, instituições filantrópicas), com o objetivo de atuar nos espaços em que os setores públicos e privados não estão presentes.

GABARITO

1. Houve diversas mudanças no mercado de trabalho desde o início das fábricas, no século XVIII, até os dias atuais. As indústrias do século XX, como a automobilística, viram as suas condições de trabalho e trabalhadores mudarem tanto, que, se um homem do início do século chegasse hoje em uma fábrica de automóveis, por exemplo, não a reconheceria seguramente, tão pouco seus companheiros.

Sobre este processo de transformação, podemos afirmar:

A alternativa **"D "** está correta.

O desenvolvimento da indústria, em especial da automobilística usada como exemplo, por conta do avanço tecnológico digital, robótica, tem um impacto direto sobre as relações de trabalho: MUITOS trabalhadores são substituídos, mas ao mesmo tempo precisam assumir funções polivalentes e percepção mais ampla do processo para se manterem atualizados.

2. Partindo da compreensão de que mercado de trabalho é um local de trocas, em que empregados e empregadores são os principais atores, é importante identificar as características específicas do setor público, privado e do terceiro setor.

A esse respeito, indique a alternativa incorreta:

A alternativa "C " está correta.

Os servidores ocupam cargos efetivos nos órgãos da administração direta e nas autarquias e fundações públicas, ou seja, sua principal vantagem é a estabilidade. O funcionário público pode ser um servidor (estatuto dos funcionários públicos) ou um empregado (CLT), dependendo da área em que atue.

MÓDULO 2

⦿ **Reconhecer as habilidades e competências necessárias para o desenvolvimento profissional**

CARREIRA

O conceito de carreira costuma ser associado a uma trajetória de trabalho, que é construída a partir de um planejamento das possibilidades concretas de crescimento. De certa forma, o trabalhador tem a expectativa de ascensão de carreira a partir do momento que ele corresponda satisfatoriamente às funções e obrigações determinadas por seu empregador.

Veja um exemplo de como é a expectativa idealizada em relação à carreira:



Imagem: Shutterstock.com

1

**SOLANGE CONSEGUIU UM EMPREGO DE RECEPCIONISTA.
ELA POSSUI ENSINO MÉDIO INCOMPLETO.**



Imagem: Shutterstock.com

2

**ALGUM TEMPO DEPOIS, ELA FOI PROMOVIDA À SECRETÁRIA
POR SEU DESEMPENHO ANTERIOR E POR TER CONCLUÍDO
O ENSINO MÉDIO.**



Imagem: Shutterstock.com

3

DEPOIS DE ENTRAR NA FACULDADE, SOLANGE FOI APROVADA PARA UMA VAGA DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO.



Imagem: Shutterstock.com

4

APÓS DE FORMAR, ELA OCUPOU O CARGO DE ANALISTA EM UM SETOR GERENCIAL DA EMPRESA.



Imagem: Shutterstock.com

5

QUANDO COMPLETOU CINCO ANOS COMO ANALISTA, SOLANGE FOI PROMOVIDA À GERÊNCIA DO MESMO SETOR EM QUE COMEÇOU COMO RECEPCIONISTA.

CENÁRIO EVOLUTIVO DA CARREIRA

Antigamente, as empresas eram estáveis, tradicionais, e a concorrência praticamente não existia. Os cargos eram igualmente estáveis e previsíveis. Havia pouca mobilidade, pois uma pessoa trabalhava a vida inteira no mesmo lugar e, em alguns casos, na mesma função. No exemplo que vimos, a carreira da Solange teve um crescimento gradual e sistemático, mas hoje isso não é mais a realidade.

Com a abertura de novos mercados, evolução da tecnologia e aumento da concorrência, surge a necessidade de adaptação das empresas e dos profissionais às novas metodologias de trabalho.

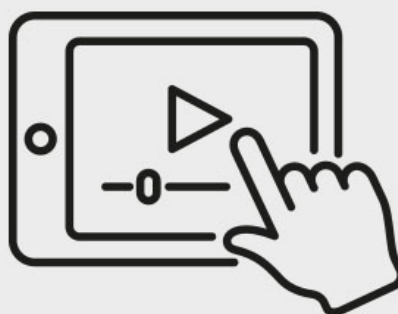
MAS QUAIS FORAM AS PRINCIPAIS MUDANÇAS?

Com o mercado de trabalho cada vez mais exigente, torna-se imprescindível que os profissionais assumam a responsabilidade pelo seu plano de carreira e invistam em sua qualificação e especialização profissional por conta própria. Surge uma nova concepção de carreira caracterizada pelo aumento da **responsabilidade individual do profissional**.



O especialista em RH, **Antônio Batist**, tem dicas valiosas sobre o assunto.

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.



ANTÔNIO BATIST

Especialista Empreendedorismo e RH

Ex- Pró Reitor Substituto de Gestão de Pessoas da UFF.

Coordenou o Departamento de RH do Grupo Nordeste.

Ex-Analista de RH do Grupo Schincariol (atual Heineken).

Mestrado em Administração com ênfase em Gestão de Pessoas pela UFF.

Professor de MBA e de formação executiva (UFF, ALERJ e ENS).

Atuou no Programa Líderes Cariocas (finalista do Prêmio Ser Humano 2018, da ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos).

Ex-Sócio da DIBZ RH.

Doutorando em Administração pelo COPPEAD – UFRJ.

Sócio da SIBA Cursos Profissionalizantes.

Palestrante, Consultor, Servidor Público Federal concursado e Empreendedor.



Imagem: Shutterstock.com

SAIBA MAIS

A empresa não é mais a única detentora de poder sobre a carreira de seus funcionários, hoje cada pessoa precisa pensar na construção de sua trajetória profissional. Se você quiser

aprofundar esse conhecimento, sugerimos a leitura do livro “**A era do Eu S.A.**”, de Marlene Theodoro. Nele, a autora discute a importância de saber como encontrar os caminhos para prosperar e manter-se em um mercado de trabalho em constante transformação, que exige cada vez mais novos conhecimentos, novas **habilidades, competências** e a projeção de uma personalidade forte e marcante.

A ERA DO EU S.A.

"**A Era do Eu S.A.** - Em busca da imagem profissional de sucesso", de Marlene Theodoro, mostra o que significa nos dias de hoje transformar-se em uma marca. Independentemente da formação, da idade e da atividade do profissional, a obra discute a importância de saber como encontrar os caminhos para prosperar e manter-se em um mercado de trabalho em constante transformação, que exige cada vez mais novos conhecimentos, novas habilidades e a projeção de uma personalidade forte e marcante. A partir de um texto claro, inteligente e bem fundamentado, o leitor perceberá as razões por trás da necessidade de administrar sua carreira e sua vida, construindo sua própria imagem, ou seja, sua própria marca. Publicada pela Editora Saraiva, a obra de Marlene Theodoro é fruto de uma pesquisa profunda e abrangente, que desvenda os motivos que impulsionam o executivo de sucesso a valorizar sua imagem e demonstrar de maneira mais eficiente como se valer de suas habilidades profissionais para tornar-se bem sucedido, e manter o progresso constante das organizações corporativas: transformando-se em EU S.A.

HABILIDADE

Técnica ou meio que você adquire ou desenvolve.

Ex.: Quando aprendemos a dirigir, adquirimos habilidade com o pedal do acelerador, com os espelhos retrovisores etc.

COMPETÊNCIA

É a posse de características necessárias para realizar uma determinada função.

Ex.: Ainda usando exemplo de dirigir um veículo, teremos a competência para dirigir após associarmos as habilidades adquiridas.

VOCÊ JÁ DEVE TER LIDO OU ESCUTADO QUE, PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO, PRECISA DESENVOLVER ALGUMAS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS, CERTO?



Imagem: Shutterstock.com

De fato, elas são exigências das empresas atualmente, por isso, é preciso realçar as atividades que você desempenha melhor, assim como os conhecimentos técnicos adquiridos para uma determinada função.

Estamos falando das **hard skills** e **soft skills**.

Vamos entender melhor esses conceitos.

HARD SKILLS

São modelos clássicos de desenvolvimento de aptidões, ou seja, tudo aquilo que você prepara e estuda para dominar perfeitamente uma técnica.

Em um processo seletivo essas competências tendem a ser observadas por meio de testes específicos.

Veja alguns exemplos de *hard skills*:

Mestrado e doutorado;

Conhecimento em uma língua estrangeira;

Experiência.



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com

SOFT SKILLS

São competências comportamentais, difíceis de ensinar e medir, pois dizem respeito à personalidade e ao comportamento do profissional. Estão relacionadas à capacidade de interagir com pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, podem afetar os relacionamentos e, por consequência, a produtividade. Muitas vezes, os empregadores preferem candidatos que possuam as *soft skills*, pois já oferecem treinamentos internos para as *hard skills*.

Em um processo seletivo, essas competências tendem a ser observadas por meio de testes comportamentais e psicológicos, com dinâmicas focadas em alguma competência específica.

Veja alguns exemplos de *soft skills*:

Proatividade;

Resolução de conflitos;

Criatividade.

Vamos entender melhor a diferença entre os conceitos que acabamos de ver analisando duas situações ocorridas na mesma empresa.

CASO 1

Em uma equipe de 8 pessoas, o colaborador Roberto foi designado a fazer um treinamento sobre o novo software que será implementado no processo de controle de produção. Como os custos de treinamento são grandes, o gestor da equipe selecionou apenas esse colaborador, considerando que, após o treinamento, ele multiplicaria o conhecimento para o restante da equipe. Entretanto, passado o treinamento, os demais colaboradores fizeram queixa, dizendo que Roberto não sabia ensinar os outros e disse que só ele iria operar o sistema.

CASO 2

O gerente Alexandre precisava quantificar as vendas no Natal. Apesar de liderar e despertar a confiança dos funcionários, ele não tinha domínio técnico do software adotado recentemente pela empresa para poder registrar as entradas de venda no sistema. Entretanto, um de seus funcionários possui diversas certificações em softwares contábeis e mostrou-se capaz de trabalhar com o software novo. Dessa maneira, tendo um colaborador com competência técnica específica, será possível utilizar o novo recurso sem comprometer os lançamentos contábeis.

Nos dois casos apresentados, respectivamente, você acha que temos questões (ou problemas) relacionadas a:

**A) CASO 1 – *SOFT SKILL*; CASO 2 – *HARD SKILL*. B)
CASO 1 – *HARD SKILL*; CASO 2 – *SOFT SKILL*.**

RESPOSTA: ALTERNATIVA A.

No caso 1, temos uma situação que envolve a capacidade de trabalhar em equipe, de comunicação, ou seja, é uma competência comportamental, uma *soft skill*. No caso 2, a certificação é um conhecimento adquirido formalmente em cursos. Portanto, é uma competência técnica, objetiva, uma *hard skill*.

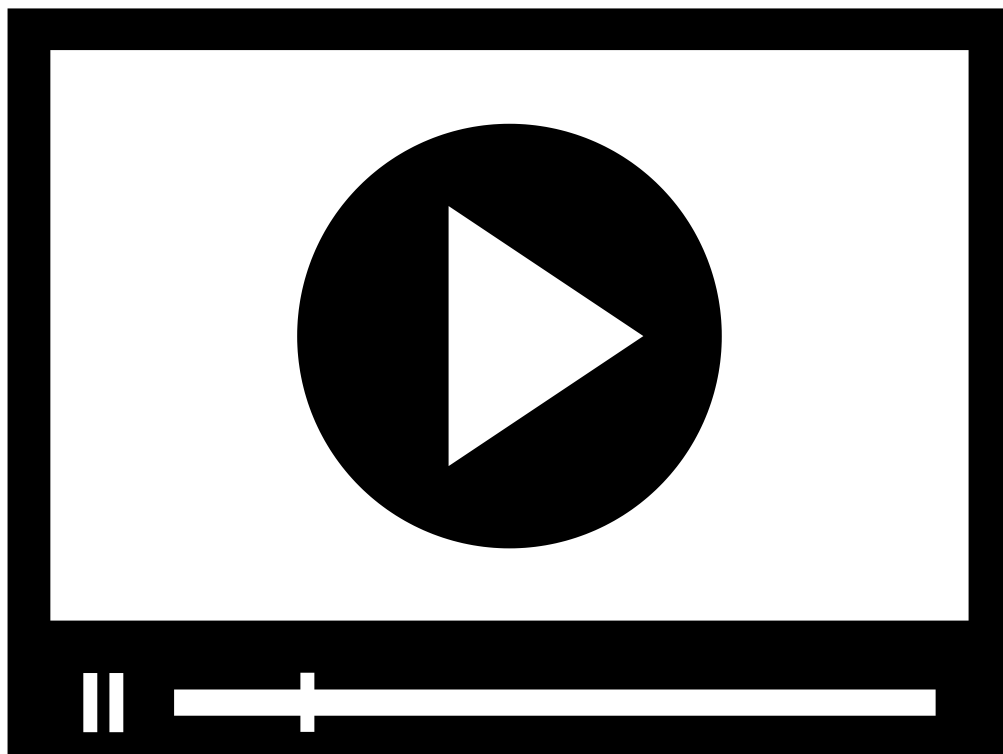
HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

VOCÊ JÁ PAROU PARA PENSAR QUAIS SÃO AS COMPETÊNCIAS EXIGIDAS EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO?

Veja algumas reflexões que devemos fazer sobre as nossas competências:

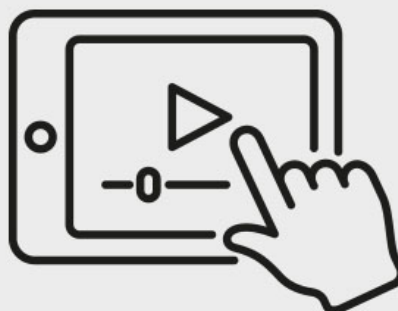


Imagem: Adaptada de Eduardo Trindade/Shutterstock.com



Hoje, uma das exigências do mercado é a inteligência emocional, requisito para cargos de liderança e trabalhos em equipe, por exemplo. Ela possibilita compreender a si mesmo e aos outros com mais empatia e motivação para alcançar melhores resultados para os negócios, como explica o especialista em RH, Antônio Batist.

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.



Conheça as *soft skills* listadas no Relatório do Futuro do Trabalho do Fórum Econômico Mundial 2019, mencionado por Batist no vídeo:



Imagem: Shutterstock.com

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS

“[...] nos próximos quatro anos, 36% das atividades em todos os setores da economia deverão exigir habilidade para solução de problemas complexos”.

PENSAMENTO CRÍTICO

“Uso da lógica e da racionalização para identificar forças e fraquezas de soluções alternativas, conclusões e abordagens a problemas”.



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com

CRIATIVIDADE

A robotização não supera a criatividade humana. Criatividade na busca de soluções, no estabelecimento de diálogos para melhorar e atender demandas.

GESTÃO DE PESSOAS

A capacidade de motivar, desenvolver pessoas e de identificar talentos é a parte da função de um gestor mais destacada pelo relatório.



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com

COORDENAÇÃO

Corresponde à “capacidade de coordenar as próprias ações de acordo com as ações de outras pessoas”.

CAPACIDADE DE JULGAMENTO E TOMADA DE DECISÕES

Um bom líder será sempre bom na tomada de decisões em ambientes de alta complexidade, contexto mais frequente na rotina corporativa. Acertar em soluções neste ambiente é meio caminho para o sucesso no mundo dos negócios de acordo com o especialista.”



Imagem: Shutterstock.com



Imagem: Shutterstock.com

ORIENTAÇÃO PARA SERVIR

Postura colaborativa e inclinação para ajudar os outros.

NEGOCIAÇÃO

Relacionar-se com o outro é estar em permanente negociação, assim, “habilidades de negociação e conciliação de diferenças são importantes para todos os profissionais. Mas o relatório do Fórum Econômico Mundial destaca as áreas de computação, matemática, artes e design como as que mais vão exigir bons negociadores até 2020”.



Imagem: Shutterstock.com



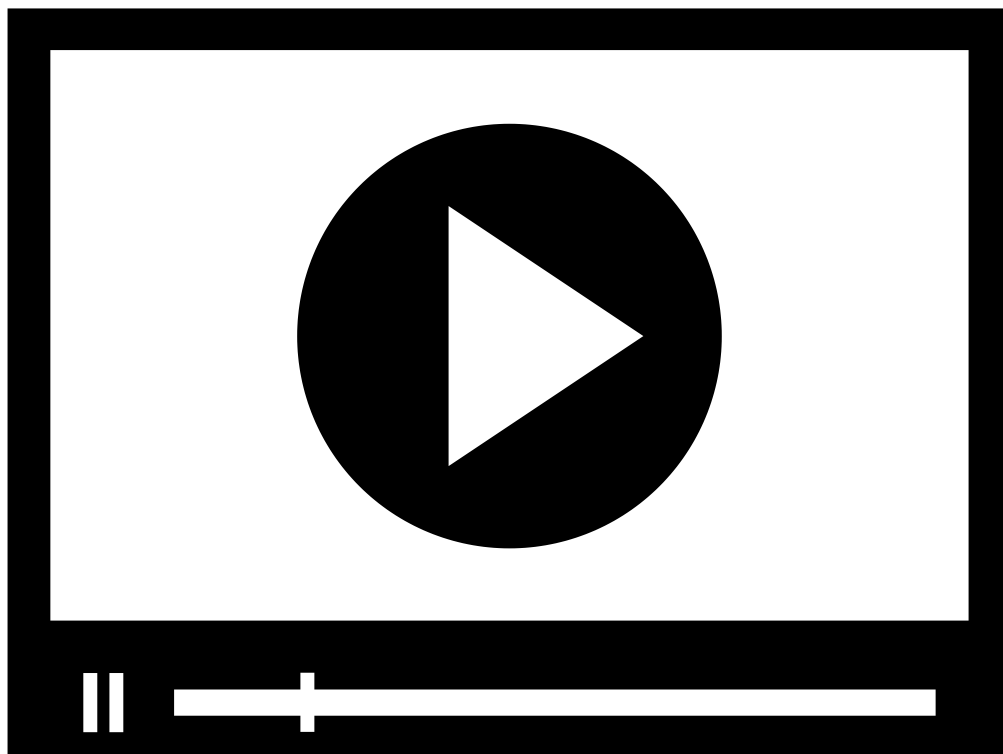
Imagem: Shutterstock.com

FLEXIBILIDADE COGNITIVA

“Capacidade de criar ou usar diferentes conjuntos de regras para combinar ou agrupar as coisas de diferentes maneiras [...] O relatório cita os setores de bens de consumo, comunicação e tecnologia da informação como aqueles que mais vão exigir esta capacidade de seus profissionais.”

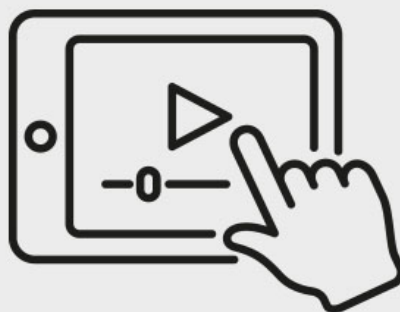
Agora que você já sabe quais são as habilidades e competências necessárias para entrar no mercado de trabalho, é hora de aprender como colocá-las no seu currículo. Esse será o primeiro contato que o recrutador terá com você.

Depois de ter o currículo selecionado, é hora da entrevista!



Assista ao vídeo da professora Luciana Varga, que apresenta algumas dicas de como se portar para conquistar aquela tão sonhada vaga.

Para assistir a um vídeo sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.



VERIFICANDO O APRENDIZADO

1. AO BUSCAR O INGRESSO EM UMA EMPRESA, SABEMOS QUE, NO ÂMBITO DAS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS, É PRECISO REALÇAR AS ATIVIDADES QUE VOCÊ DESEMPENHA MELHOR, ASSIM COMO OS CONHECIMENTOS TÉCNICOS ADQUIRIDOS PARA UMA DETERMINADA FUNÇÃO. E, PARA QUE VOCÊ ESTEJA PREPARADO TAMBÉM NESTE

SENTIDO, É FUNDAMENTAL IDENTIFICAR E DIFERENCIAR AS *HARD SKILLS* DAS *SOFT SKILLS*.

SOBRE ISTO, PODEMOS AFIRMAR:

- A)** Se, em um teste para admissão, é exigido que você faça uma apresentação o Power Point, por exemplo, estamos falando de *hard skill*.
- B)** Embora as *soft skills* estejam ligadas à sua bagagem de formação específica para uma profissão ou função, ela não é mais suficiente para o mercado atualmente.
- C)** As *hard skills* são competências comportamentais, difíceis de ensinar e medir, pois dizem respeito à personalidade e ao comportamento do profissional.
- D)** Um teste comportamental e/ ou psicológico pode ser considerado tanto *hard* como *soft skills*, dependendo se você é bem ou malsucedido.

2. SABEMOS QUE UMA DAS EXIGÊNCIAS DO MERCADO É A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, REQUISITO PARA CARGOS DE LIDERANÇA E TRABALHOS EM EQUIPE, DENTRE OUTRAS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS.

DENTRE AS COMPETÊNCIAS APRESENTADAS A SEGUIR, QUAL NÃO PODE SER CONSIDERADA *SOFT SKILL*?

- A)** Pensamento crítico.
- B)** Criatividade.
- C)** Domínio de uma técnica específica.
- D)** Flexibilidade cognitiva.

GABARITO

1. Ao buscar o ingresso em uma empresa, sabemos que, no âmbito das habilidades e competências, é preciso realçar as atividades que você desempenha melhor, assim como os conhecimentos técnicos adquiridos para uma determinada função. E, para que você esteja preparado também neste sentido, é fundamental identificar e diferenciar as

***hard skills* das *soft skills*.**

Sobre isto, podemos afirmar:

A alternativa "**A** " está correta.

Enquanto as *hard skills* são modelos clássicos de desenvolvimento de aptidões, ou seja, tudo aquilo que você prepara e estuda para dominar perfeitamente uma técnica; as *soft skills* estão relacionadas à capacidade de interagir com pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, podem afetar os relacionamentos e, por consequência, a produtividade.

2. Sabemos que uma das exigências do mercado é a inteligência emocional, requisito para cargos de liderança e trabalhos em equipe, dentre outras habilidades e competências.

Dentre as competências apresentadas a seguir, qual não pode ser considerada *soft skill*?

A alternativa "**C** " está correta.

Os modelos clássicos de desenvolvimento de aptidões, ou seja, tudo aquilo que você prepara e estuda para dominar perfeitamente uma técnica, são consideradas *hard skills*, e não *soft skills*.

CONCLUSÃO

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos em um momento de constantes mudanças no mercado de trabalho e no perfil de profissional que as empresas buscam. A velocidade dessas mudanças nos leva a buscar um entendimento dos cenários que surgem a todo tempo, tornando indispensável que tenhamos um preparo para nos atualizar, buscar habilidades e compreender a importância da gestão de carreira bem estruturado para obter o **sucesso profissional**.

Para ouvir um *podcast* sobre o assunto, acesse a versão online deste conteúdo.



FALA, MESTRE!

Mestres de diversas áreas do conhecimento compartilham as informações que tornaram suas trajetórias únicas e brilhantes, sempre em conexão com o tema que você acabou de estudar! Aqui você encontra entretenimento de qualidade conectado com a informação que te transforma.

Paixão Pelo Que Se Faz

Sinopse: Duda Falcão, fundadora e CEO do grupo Eleva Educação, aponta que o empreendedor ou intraempreendedor precisa de paixão, ter um propósito, ser otimista, ter mentalidade positiva, ter perfil de execução, gostar de colocar a mão na massa e ter visão de longo prazo.

Sinopse: Duda Falcão, fundadora e CEO do grupo Eleva Educação, aponta que o empreendedor ou intraempreendedor precisa de paixão, ter um propósito, ser otimista, ter mentalidade positiva, ter perfil de execução, gostar de colocar a mão na massa e ter visão de longo prazo.

REFERÊNCIAS

DURKHEIM, Émile. **A divisão do trabalho social**. Queluz de Baixo: Presença, 1977.

FAVA, Rui. **Trabalho, educação e inteligência artificial**: a era do indivíduo versátil. Porto Alegre: Penso, 2018.

PEDROSA, N., Feitosa, D., Martens, C. D. P., & da Silva, L. F. Relevância dos *soft skills* em gerenciamento de projetos globais. **Revista Gestão & Tecnologia**, 245-260, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

EXPLORE+

Inteligências, Competências e Habilidades - Celso Antunes

Trabalho em equipe, liderança e motivação

Geri's Game Pixar

Como desenvolver ensino para habilidades socioemocionais

CONTEUDISTA

Rodrigo Rainha

 **CURRÍCULO LATTES**