

AULA 1 – DESENVOLVENDO HABILIDADES TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS (SOFT SKILLS E HARD SKILLS)

OBJETIVO DA AULA

Compreender os conceitos sobre competências técnicas e comportamentais e abordar os conceitos de *hard* e *soft skills*.

APRESENTAÇÃO

Caros alunos, nesta primeira aula, iremos abordar os conceitos sobre competências, listando várias características (conhecimentos, habilidades e atitudes) que você precisará buscar para ser um profissional completo. Vamos relembrar as diferenças entre *hard* e *soft skills*, comentando sobre as principais *soft skills* que você precisa desenvolver.

1. UM POUCO SOBRE COMPETÊNCIAS

Você estudou até aqui vários recursos tecnológicos que se deve conhecer para se dizer um letrado digital, bem como os impactos disso, que convergiram na cibercultura.

No entanto, não basta somente dominar as tecnologias: viver em sociedade exige uma série de conhecimentos pessoais e profissionais específicos, além de algumas outras habilidades que nos ajudam a enfrentar o dinamismo do dia a dia.

Nesse contexto, as mudanças frequentes e a exigência constante de flexibilidade, adaptabilidade e dinamismo fazem do mundo um lugar instável. Desde a década de 1990, o mercado se tornou mais competitivo, e é necessário estar apto para fazer parte desse ambiente em constante mudança.

Para isso, os diferenciais competitivos são fundamentais. Normalmente, eles são adquiridos a partir da identificação de novas tendências de mercado, que, por sua vez, necessitam do desenvolvimento de novas competências.

Ao analisar a competência como a nova tendência evidenciada socialmente a partir da década de 1990, Zarifian (2001) destaca que as modificações no mundo do trabalho foram ocasionadas a partir de três elementos importantes: evento, comunicação e serviço.

Quadro 1 | Fatores que mudaram o trabalho a partir da década de 1990

Evento	O mundo é agora mais instável, mas também flexível, dado o dinamismo do mercado global, e exige mais qualificações dos trabalhadores, para que eles possam lidar com as situações que surgem e desafiam as organizações.
Comunicação	A comunicação se tornou o componente central no trabalho e precisa de gerenciamento capaz de conduzir as interações das equipes frente às metas organizacionais.
Serviço	O serviço é a capacidade de modificar as condições de trabalho para entregar o resultado esperado ao destinatário, cliente ou usuário, com a devida qualidade.

Fonte: Adaptado de Zarifian (2001).

Como não é difícil para você notar, precisamos estar preparados para enfrentar situações e condições imprevistas ou incertas. Isso nos exige resiliência, capacidade de adaptação e flexibilidade. Além disso, como já vimos nas aulas passadas, os avanços das tecnologias digitais oferecem novas possibilidades de comunicação e interação, exigindo novas formas de letramento essenciais.

Toda essa evolução empoderou os clientes e usuários de serviços com acesso à informação, tornando-os mais exigentes e críticos. Isso se dá pela nova lógica mundial globalizada, que proporciona um mercado mais competitivo, estimulando a concorrência e exigindo esforço para o aprimoramento e a melhoria contínua das organizações.

O mundo do trabalho também é impactado por isso, exigindo profissionais detentores de diversos tipos de competências. Assim, para uma definição clássica, dizemos que a competência é composta de conhecimentos, habilidades e atitudes (costumeiramente abreviado de “CHA”).

DESTAQUE

Conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA):

- **Conhecimentos:** os conhecimentos podem ter sido adquiridos por meio da busca por educação (escola, cursos de idiomas, graduação etc.). Os conhecimentos correspondem ao “saber”;
- **Habilidades:** as habilidades, por sua vez, costumam ser desenvolvidas por você ao longo da sua vivência e experiência, com base no portfólio de realizações ou do repertório que já possuem para realizar algo. Isso corresponde ao “saber fazer”;
- **Atitudes:** as atitudes, por sua vez, correspondem ao “querer fazer/agir”.

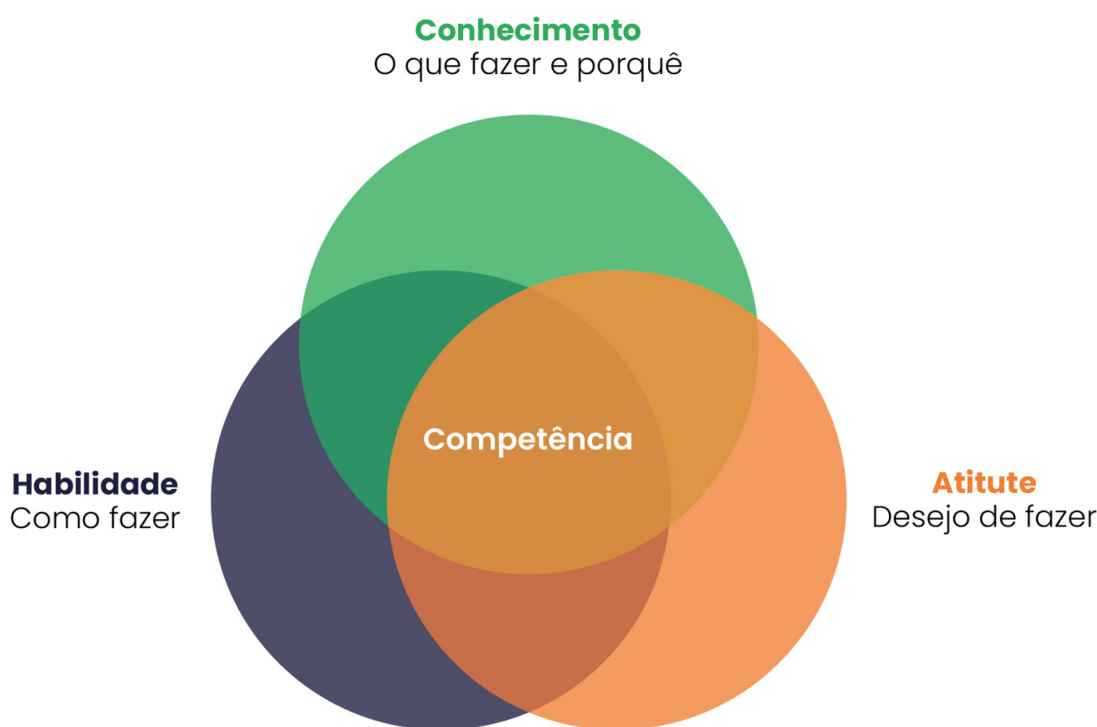
Fonte: Zarifian (2003).

Ou seja, uma pessoa é dita competente quando está munida de saberes sobre determinado assunto ou área, tendo experienciado esses conhecimentos na prática, bem como ser alguém hábil na sua utilização.

A competência fica evidente nas ações do sujeito; já as atitudes dizem respeito à propensão pessoal de utilizar esses conhecimentos e habilidades para realizar algo de forma eficiente e eficaz.

Esse conceito deixa claro que devemos combinar esses elementos, uma vez que não adianta saber fazer algo e não entender o porquê (objetivo estratégico) ou, então, só “fazer por fazer”, sem atitude. A união desses três componentes (CHA) é que irá caracterizar a sua competência para se exercer determinada função.

FIGURA 1 | **Junção de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes**



Fonte: Elaborada pelo autor.

Para facilitar tudo isso, os elementos do CHA podem ser agrupados em três conjuntos, facilitando a definição e o entendimento sobre o que são competências.

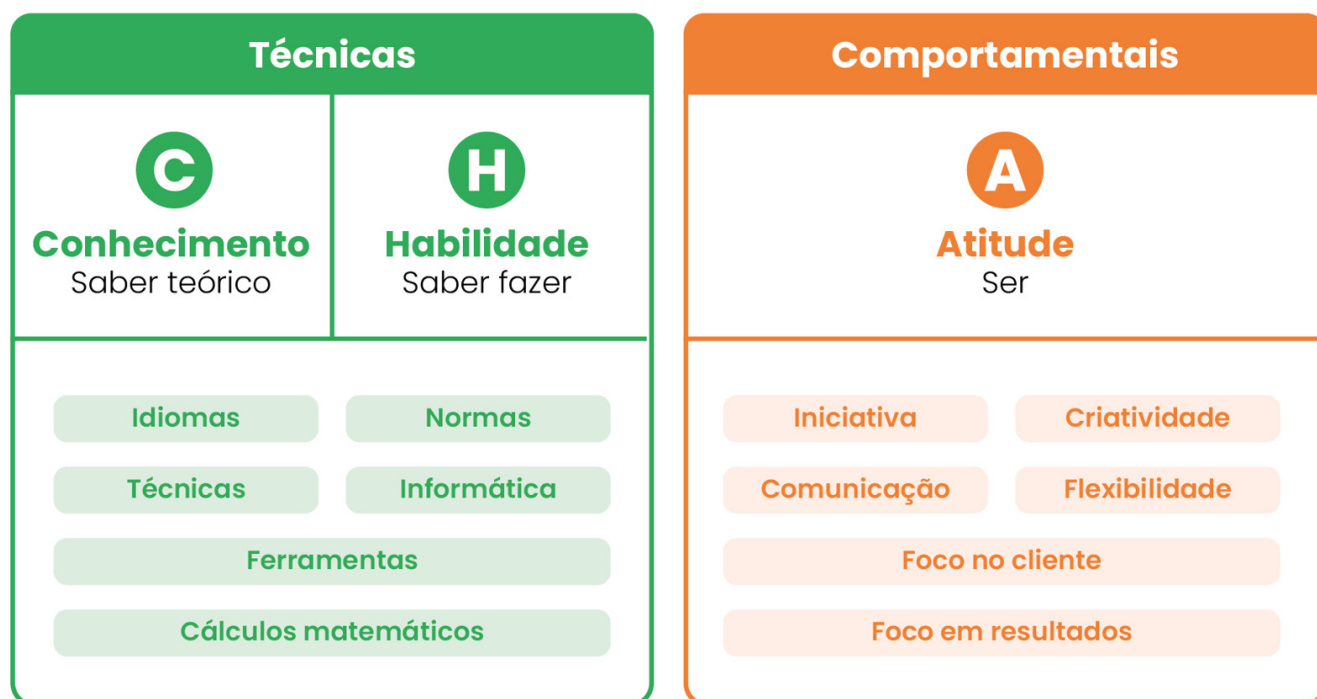
Quadro 2 | **Conjunto de competências**

Competências técnicas	São todos os conhecimentos e habilidades adquiridos por um colaborador, através da educação formal e informal, como treinamentos, cursos profissionalizantes, experiências, oficinas, palestras etc.
Competências comportamentais	São as atitudes e os comportamentos dos colaboradores, que os motivam a colocar em prática a habilidade de determinado conhecimento, contribuindo, assim, para a realização do trabalho.
Competências organizacionais	São os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que tornam uma organização única no mercado. Essas competências não têm relação direta com cargos específicos, pois retratam valores da organização em si, que precisam ser considerados e aplicados por toda a equipe.

DESTAQUE

Os conhecimentos e as habilidades fazem parte do que chamamos de “competências técnicas”. Já as atitudes também são chamadas de “competências comportamentais”.

FIGURA 2 | **Relação entre os Tipos de Competências e o CHA**



Fonte: Elaborada pelo autor.

2. RETOMANDO AS HARD SKILLS E SOFT SKILLS

Atualmente, as organizações têm se esforçado para mapear e compreender as tendências do mercado, para que possam identificar quais capacidades serão requeridas dos trabalhadores para atingir seus objetivos.

Isso quer dizer que a articulação e a integração das capacidades técnicas e sociais são cada vez mais necessárias para um bom desempenho profissional, um fator que também visa contribuir para a melhor qualidade de vida no trabalho, bem como para o bem-estar dos colaboradores dentro e fora do ambiente de trabalho.

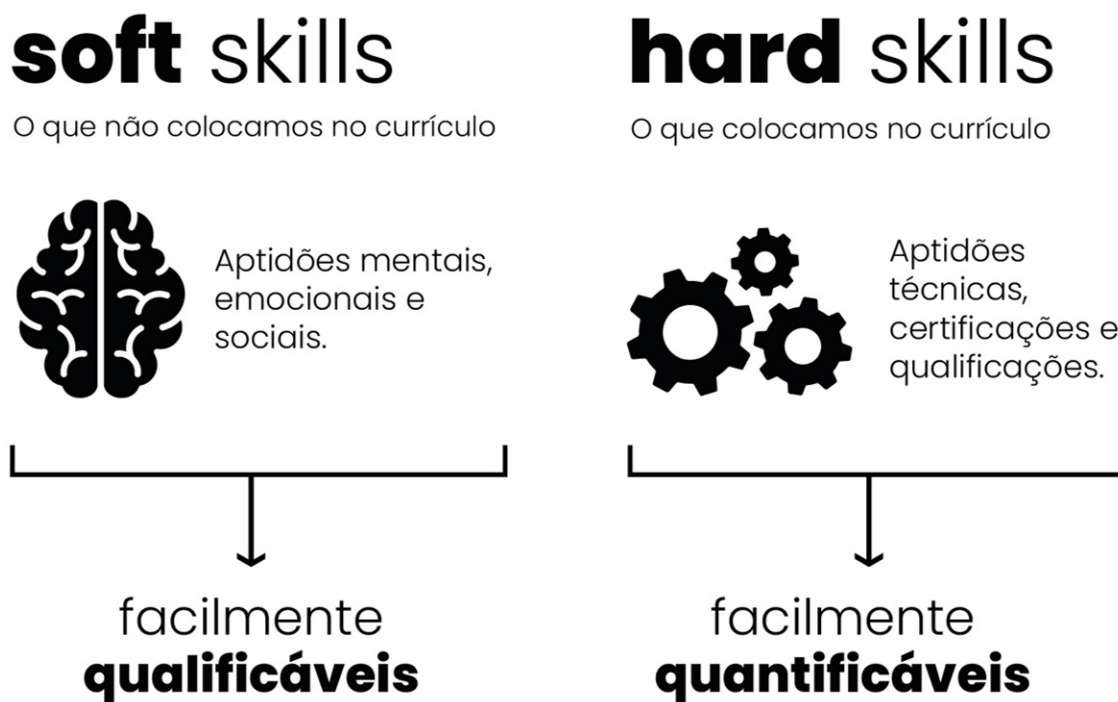
Você já estudou sobre *hard* e *soft skill* nas aulas passadas, quando falamos sobre a relação dessas habilidades com a cultura *maker* e com uma postura empreendedora.

O conteúdo deste livro eletrônico é licenciado para GLEITON - 08303020692, vedada, por quaisquer meios e a qualquer título, a sua reprodução, cópia, divulgação ou distribuição, sujeitando-se aos infratores à responsabilização civil e criminal.

Aqui, iremos aprofundar mais um pouco, para que você se conscientize da importância de desenvolver essas habilidades e também as aplique no seu dia a dia e no mundo profissional, dando um foco maior para a importância das *soft skills*.

Antes de tudo, somente para que você relembre, a Figura 3 traz as principais diferenças entre *hard* e *soft skills*.

FIGURA 3 | **Diferenças entre Soft e Hard Skills**



Fonte: Elaborada pelo autor.

Quadro 3 | **Diferença entre *hard skills* e *soft skills*, com exemplos**

Competência	Conceito	Exemplos
Hard skill	Competências do domínio técnico, adquiridas por meio de formação profissional e acadêmica ou pela experiência adquirida; competências relacionadas com a profissão ou atividade exercida.	Capacidade de operar/manusear máquinas, aparelhos e equipamentos; conhecimentos relativos a normas de segurança; conhecimentos de informática/programas; habilidades financeiras/contábeis; experiência profissional e técnica.
Soft skill	Habilidades universais e transversais, não acadêmicas e sem relação com a formação ou o desempenho técnico; relacionada com os traços de personalidade, motivações e preferências.	Capacidade de se comunicar, de dialogar, de responder, de cooperar com os outros e de trabalhar em equipe/grupo; capacidade de resolver problemas/conflitos, de motivar, de estimular, de incentivar, de facilitar, de apoiar e de se adaptar; criatividade; iniciativa; capacidade de se comportar em diferentes situações; etiqueta.

Fonte: Adaptado de Swiatkiewicz (2014).

Assim, capacidades técnicas dizem respeito ao conhecimento científico e acadêmico, bem como a saber sobre os conceitos pertinentes à área profissional. Já as capacidades sociais remetem ao desenvolvimento subjetivo e intrapessoal, isto é, às atividades de interação com as demais pessoas.

3. PRINCIPAIS SOFT SKILLS

Como você pôde notar, *soft skills* são normalmente identificadas como capacidades de cunho pessoal e são subjetivas. Elas facilitam as relações intrapessoais e interpessoais, agindo como complemento às habilidades técnicas.

DESTAQUE

Soft skills são um amplo conjunto de habilidades, competências, comportamentos, atitudes e qualidades pessoais que permitem às pessoas se conduzir efetivamente em seu ambiente, trabalhar bem com os outros, ter um bom desempenho e atingir seus objetivos (LIPPMAN *et al.*, 2015).

Dito isso, as cinco *soft skills* principais para a atuação bem-sucedida no mercado de trabalho contemporâneo podem ser resumidas no Quadro 4.

Quadro 4 | **Principais soft skills**

Habilidades sociais	É a forma como você interage com outras pessoas no seu cotidiano. Envolve, ainda, os colegas e a capacidade de se adequar a situações diversas, sejam elas previsíveis ou contingenciais, bem como a resolução de conflitos.
Comunicação	Abrange a sua capacidade de se expressar de forma coerente e assertiva, assim como a sua compreensão e interpretação nas práticas comunicativas cotidianas, verbais (orais ou escritas) ou não verbais.
Pensamento de ordem superior	Diz respeito às seguintes características: a resolução de problemas, o pensamento crítico e a tomada de decisão. Muito útil para aqueles que ocuparão funções de liderança, pois viabiliza que os gestores ajam de forma analítica para solucionar problemas e obter soluções razoáveis no tempo adequado.
Autocontrole	Ter essa habilidade promove a busca de melhores formas de conduzir as respostas psicofisiológicas relacionadas às emoções.
Autoconceito positivo	Destacam-se a autoconfiança, a autoestima, o orgulho de si e a sensação de bem-estar pelo que realiza a partir do seu trabalho. Envolve, também, as crenças que você possui e o seu nível de autoconhecimento.

Fonte: Lippman *et al.* (2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta aula, abordamos brevemente os conceitos de competências e quais são aquelas esperadas de um profissional no mundo do trabalho.

Vimos que as competências são formadas por um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que você deve desenvolver. Você viu, também, que precisamos estar atentos às nossas competências técnicas, às comportamentais e àquelas que dizem respeito ao ambiente organizacional, além de como elas se relacionam com o CHA.

Dentro daquilo que chamamos de competências técnicas e comportamentais, lembramos os conceitos de *hard skill* e *soft skill*. Damos foco para as *soft skills*, detalhando algumas habilidades muito procuradas pelas organizações.

MATERIAIS COMPLEMENTARES

Artigo: leitura do artigo *SOFT SKILLS: rumo ao sucesso no mundo profissional*, de Silva, Carolina Neto e Gritti. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 829–842, 2020. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/797/492>

REFERÊNCIAS

LIPPMAN, L. H. et al. **Workforce connections:** key “*soft skills*” that foster youth work-force success: toward a consensus across fields. Washington: Child Trends, 2015.

SWIATKIEWICZ, O. **Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 633–687, jul./set. 2014.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência:** trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Senac, 2003.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência:** por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

AULA 2 – COMUNICAÇÃO E CARREIRA (SMART WORKING, FORMAS DE CARREIRA, HUMANIDADE E TECNOLOGIA)

OBJETIVO DA AULA

Conhecer os fatores novos e antigos que podem impactar a carreira do indivíduo e o seu futuro profissional.

APRESENTAÇÃO

O desenvolvimento de uma carreira, seja ela qual for, é um processo centrado no indivíduo, mas que recebe influências de fatores externos, como a estrutura organizacional na qual se está inserido, a sociedade na qual estamos inseridos e as ferramentas que temos à nossa disposição.

Nesta aula, veremos vários fatores que impactam ou terão grande impacto no futuro do mundo do trabalho e que farão parte dos critérios de decisão perante o planejamento da sua carreira.

1. SMART WORKING

A evolução da cultura digital, juntamente com a emergência da pandemia de Covid-19, levou organizações e profissionais a repensarem sua forma de trabalhar, já que muitas são as possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias.

Assim, o *smart working* representa uma maneira flexível de trabalhar, que é medida em resultados, não em horas trabalhadas ou estando presente na empresa. Isso exige um nível extremamente alto de responsabilidade horizontal de todos os funcionários e colaboradores, não apenas dos gerentes ou da alta direção.

Portanto, torna-se essencial ter uma métrica compartilhada para avaliar e definir os objetivos e os tempos para alcançar determinados resultados e saber quem faz determinada atividade e quando.

Precisamos entender que o *smart working* é um modelo de trabalho que vai além do trabalho remoto. É a implementação de tecnologias de comunicação que estimulam a produtividade, bem como uma maior satisfação para os colaboradores.

Vejamos alguns pontos importantes que o *smart working* pode otimizar no ambiente profissional.

Livro Eletrônico

Quadro 1 | **Smart working e otimização no ambiente profissional**

Gerenciamento de rotas	Técnicas para garantir mais facilidade no deslocamento até o local de trabalho, identificando horários mais rápidos e jornadas mais flexíveis.
Cibersegurança	Para assegurar a segurança de todos, os recursos implementados pelo <i>smart working</i> otimizam o uso seguro dos recursos da internet, ao mesmo tempo que integram os sistemas, visando melhorar os processos laborais.
Modelo de trabalho híbrido	Adotar um modelo de trabalho híbrido resulta em menos custos operacionais a todos. Além disso, ajuda a equilibrar vida pessoal e profissional.

Fonte: Elaborado pelo autor.



VOCÊ SABIA?

Algumas empresas já adotam a flexibilização do trabalho, criando ferramentas de comunicação e processos simplificados, como as gigantes Google, Apple e outras. O Google, por exemplo, oferece flexibilidade de trabalho durante a semana, e os parceiros podem trabalhar de forma remota no escritório da empresa. Já na Apple, os gerentes discutem a real necessidade da presença física dos colaboradores para o desenvolvimento dos trabalhos. Claro que existem áreas da empresa onde o trabalho remoto é praticamente inviável.

O trabalho híbrido e o uso das tecnologias para tornar o trabalho mais saudável são muito discutidos atualmente. Então, um modelo de trabalho de *smart working* tem demonstrado ser uma saída interessante para os trabalhadores e as organizações.

2. FORMAS DE CARREIRA

O pensamento de carreira como um fenômeno que leva em conta outros fatores além do mero resultado do arbítrio individual, como os sociais, e que também sofre influência do ambiente empresarial se iniciou na década de 1980.



DESTAQUE

O conceito de carreira pode ser definido como “[...] sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa” (DUTRA, 2010 p. 17). A carreira envolve diferentes estágios e considera a possibilidade de transições conforme as necessidades, os motivos e as aspirações e as expectativas individuais. No entanto, também leva em conta as imposições, restrições e influências, tanto da cultura organizacional na qual o indivíduo está inserido quanto da sociedade (DUTRA, 2010).

Claro que você é o ator principal no desenvolvimento de sua carreira. Assim, podemos considerar que a sua carreira será um reflexo das suas habilidades, interesses e experiências, que são desenvolvidos ao longo da sua experiência.

Uma carreira será desenvolvida por você em algumas etapas, as quais sofrerão influências do ambiente no qual estará ou está inserido e te ajudarão a compreender quais podem ser as atitudes mais apropriadas para cada etapa e os desafios inerentes a cada uma delas.

Quadro 2 | Etapas da carreira

Etapa	Descrição	Características
Inicial	Nesse momento, o indivíduo está no papel de estudante ou candidato. O indivíduo estuda, aprende, prepara-se e faz uma formação inicial das ideias, bem como desenvolve hábitos e habilidades necessárias para o mundo do trabalho. É uma etapa de exploração que se dá até por volta dos 21 anos de idade.	<ul style="list-style-type: none"> • Exposição ao processo de socialização da empresa ou ocupação; • Ajuste às exigências do trabalho; • Tomada de responsabilidades por atividades ou funções dentro da empresa/ocupação; • Desenvolvimento de habilidades específicas; • Balanceamento das necessidades de independência com as restrições impostas pela empresa; • Subordinado e dependente de outros membros da organização.
Desenvolvimento	Aqui, você estará rumo ao meio da sua carreira. Nessa etapa, já aparecem papéis de membros efetivos, supervisor ou gerente. Em geral, ocorre após os 25 anos de idade.	<p>Nessa etapa, você irá se deparar com decisões quanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuidade na empresa ou ocupação; • Escolha da carreira profissional especializada ou gerencial, específica ou genérica; • Desenvolvimento de identidade com a organização ou com a ocupação; • Aceitação de maiores responsabilidades no trabalho; • Planejamento e execução de ambições de carreira, visando ao longo prazo.
Aposentadoria	Aqui, existirá um ajuste da sua identidade ocupacional, seu estilo e padrão de vida, que vão além dos papéis que o indivíduo possui. Se bem planejada, a aposentadoria não será o fim, mas apenas uma etapa de encerramento de um ciclo.	Desenvolvimento de novas formas de utilizar toda a experiência e sabedoria acumuladas durante a carreira.

Fonte: Adaptado de Dutra (2010).



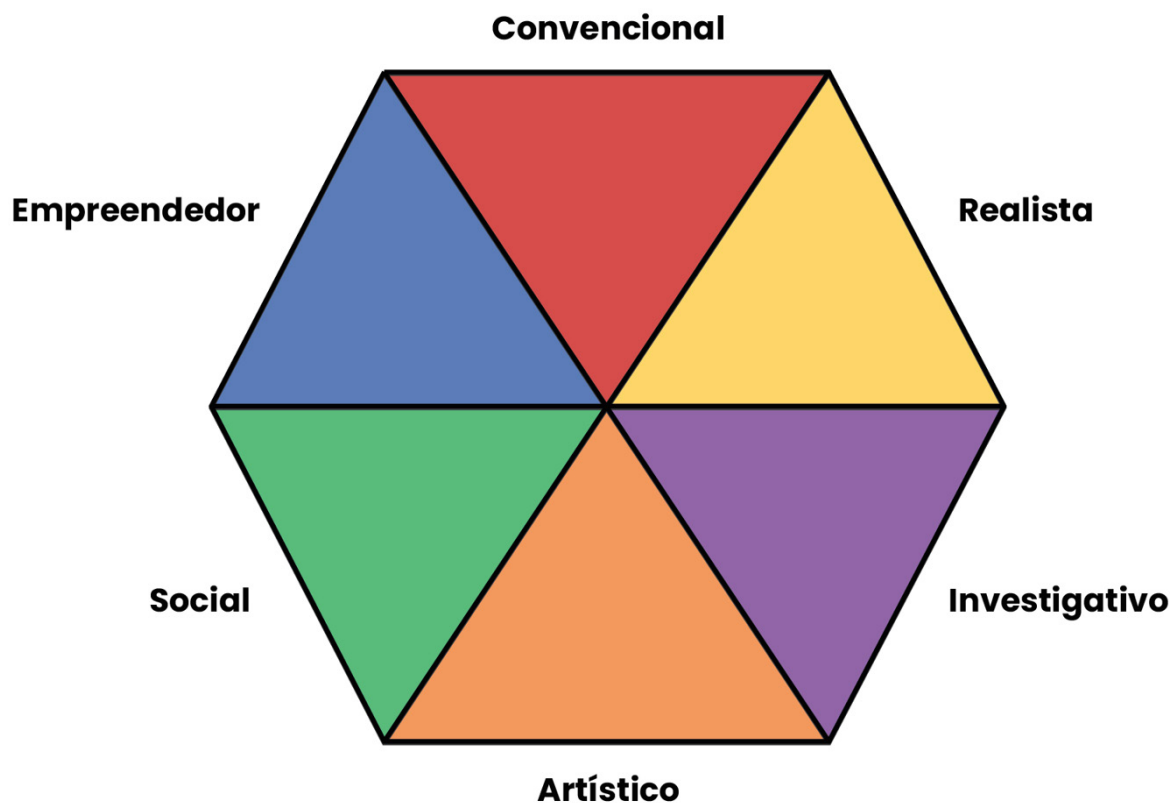
VOCÊ SABIA?

Embora possamos basicamente dividir as etapas em três – início, desenvolvimento e aposentadoria –, cada uma delas tem nuances e pode variar conforme o tipo de atividade exercida. Apesar de você ter visto indicações de faixas etárias para cada etapa, essa não é uma definição rígida. Os atletas profissionais, por exemplo, na maioria dos esportes, aposentam-se quando ainda são muito jovens em termos de idade.

Existe uma tipologia para explicar a escolha profissional que relaciona seis tipos de personalidades a seis modelos de ambientes profissionais.

O modelo é conhecido pela sigla “RIASEC”, que se refere aos tipos realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional. São representados nos vértices de um hexágono (Figura 1); quanto mais próxima uma característica da outra, mais semelhantes elas são.

FIGURA 1 | **Modelo Hexagonal RIASEC**



Fonte: Adaptada de Lamas (2017).

Vamos ver qual a característica de cada um desses perfis (LAMAS, 2017):

- **Realista:** gosta de trabalhos práticos, que necessitam de ferramentas, máquinas ou equipamentos eletrônicos. Evita ambientes que exijam interação social;
- **Investigativo:** gosta de atividades que exijam certo nível de curiosidade e capacidade analítica, como é o caso de atividades acadêmicas e de pesquisa;
- **Artístico:** reconhece-se como introspectivo, intuitivo e original. Expressa-se por meio de atividades artísticas e se afasta da rotina e de ambientes convencionais;
- **Social:** “gosta de ajudar e compreender os outros, percebe-se com capacidade para exercer atividades de ensino e aconselhamento e evita tarefas mecânicas ou técnicas” (LAMAS, 2017);
- **Empreendedor:** compreende tarefas em que necessita convencer pessoas para atingir objetivos organizacionais ou econômicos. Apresenta capacidade de liderança e persuasão;
- **Convencional:** gosta de sistematizar, organizar e manipular dados e informações e possui habilidades empresariais.

Claro que isso é um modelo, isto é, geralmente as pessoas possuem uma combinação dessas características. No entanto, tem-se um tipo predominante, e é esse que devemos focar para pensar em opções de carreira.

Embora uma profissão possa exigir um tipo artístico, de criação, provavelmente incluirá atividades que exigem sistematização e organização. Por exemplo, quem trabalha na criação de arte de uma agência de publicidade também precisa organizar a proposta para apresentar ao cliente da empresa.

3. HUMANIDADE E TECNOLOGIA

Nos dias atuais, como você já viu nas aulas anteriores, quando falamos de comunicação também nos referimos à comunicação entre máquinas e entre estas e os seres humanos. Como consequência, percebemos uma construção das relações entre humanos e máquinas, principalmente a partir da massificação do uso das novas tecnologias móveis.

Todas essas mudanças provocadas pela nossa relação com as tecnologias digitais e a cultura digital nos colocam diante de novos modos de relacionamento com os outros, com o mundo e com a nossa forma de consumo.

Da mesma maneira, isso gera um impacto direto em nossas carreiras, pois estamos diante de novos modos de nos comunicar, interagir e participar, além das trocas culturais profundas que não estão dadas pela tecnologia. Talvez você possa fazer parte de um ambiente de trabalho com pessoas vindas de diversos lugares do país e do mundo, com diferentes sotaques e culturas.

Além disso, no ambiente digital hiperconectado, interagimos não apenas com outros humanos de culturas diferentes, mas também com máquinas, o que não se limita ao *hardware*, como computadores, *smartphones* etc. Estamos falando de programas de computador conhecidos como *bots*, capazes de oferecer respostas rápidas a questões práticas.

FIGURA 2 | **Ambiente Hiperconectado**



Fonte: Elaborada pelo autor.

A mudança na comunicação, a partir da existência dessas ferramentas, é uma revolução no modo como conversamos e interagimos no nosso dia a dia. Claro que somos impactados pela forma como as informações são veiculadas. Entender e respeitar a força e o poder desses novos veículos de comunicação digital é importante para estar alinhado com um novo mundo.

No entanto, já passamos também por diferentes situações, onde a interação ocorre entre as próprias máquinas, sem a interferência humana. Nesse contexto, surge o termo "affordance".

DESTAQUE

Affordance é um conceito criado pelo psicólogo norte-americano J. J. Gibson, para designar uma relação entre um objeto e uma pessoa, ou seja, um agente em interação com o objeto. Trata-se de:

[...] relacionamento entre as propriedades do objeto e as capacidades do agente de determinar intuitivamente, ou baseado em experiências anteriores, como o objeto pode ser usado, sem necessidade de explicações, rótulos ou instruções (MESQUITA, 2018, Documento on-line).

No mundo digital, o conceito de *affordance* está relacionado aos símbolos (ícones) e ao *design* de interfaces que possibilitam aos usuários realizarem ações. Ao entrar em algum *site* na internet, você tem a possibilidade de executar diferentes ações que poderão afetar os índices, a interação, as respostas e as taxas de registro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta aula, você aprendeu o conceito de carreira e suas etapas. Nos dias de hoje, entende-se que a carreira é algo em que cada indivíduo é o principal interessado e, assim, o responsável. Por isso, você precisa entender a importância de identificar as opções de carreiras de acordo com as habilidades que você tem, bem como compreender que existem etapas na sua carreira. Por fim, vai ser capaz de comparar as dificuldades que geralmente estão presentes em cada uma dessas etapas.

Você viu como um novo modelo de trabalho, chamado de “*smart working*”, pode trazer benefícios para uma cultura empresarial moderna, graças à revolução tecnológica advinda da internet. Nesse contexto, colocamos em evidência a relação que se estabelece entre seres humanos e máquinas. Nesse processo, são criadas interfaces que levam usuários da internet a executarem diferentes ações e que exigem ações responsáveis por parte dos usuários.

MATERIAIS COMPLEMENTARES

Artigo: leitura do artigo *Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional*, de Markovic e Rossini. Revista Brasileira de Administração Científica, v.12, n.1, p.94-110, 2021. Disponível em: <http://sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/CBPC2179-684X.2021.001.0008/2525>

REFERÊNCIAS

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2010.

LAMAS, K. C. A. **Conceito e relevância dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira: estudo teórico**. Temas em Psicologia, v. 25, n. 2, jun. 2017.

MESQUITA, Israel. **Affordance: o óbvio do óbvio**. Brasil Ux Design, 2018. Disponível em: <https://brasil.uxdesign.cc/affordance-o-%C3%B3bvio-do-%C3%B3bvio-e91761f4403b>. Acesso em: 24 de janeiro 2023.

AULA 3 – CONSTRUÇÃO DE PORTFÓLIO, SLASH CAREER E FUTURO

OBJETIVO DA AULA

Entender a importância de um portfólio profissional, bem como definir o novo conceito de carreiras múltiplas.

APRESENTAÇÃO

A palavra “portfólio” tem origem no inglês e significa uma espécie de dossiê com informações referentes às características de um profissional ou de uma empresa que se destacam.

Nesta aula, vamos estudar as particularidades a que se deve dar atenção na hora de elaborar um portfólio profissional. Veremos, também, um novo modelo de jornada de carreira, chamado “*slash career*”, que representa um profissional de múltiplas vivências profissionais.

1. SOBRE O PORTFÓLIO

O termo “portfólio” já foi mais utilizado para referenciar coleções que fotógrafos, modelos e artistas reúnem para apresentar o seu trabalho (RUSSELL; AIRASIAN, 2014).

Atualmente, é utilizado como um documento para apresentação de diversas profissões. Por exemplo, dentro do mundo empresarial, o portfólio de marcas é considerado uma das novas ferramentas para conquistar o público; nele estão o conjunto de marcas geridas por uma empresa ou representante de vendas.

DESTAQUE



De forma resumida, podemos dizer que o portfólio profissional é habitualmente utilizado como uma ferramenta extra ao currículo de um profissional. Sua função principal é compilar o que há de melhor na carreira, pois ele é capaz de mostrar de forma visual o que não é possível de demonstrar somente com o currículo.

Será através do portfólio que um recrutador terá condições de avaliar o repertório prático e as suas habilidades técnicas como profissional. Sendo assim, o portfólio é uma ferramenta que deve ser elaborada com criatividade e clareza, uma vez que ele poderá comprovar as suas habilidades.

Livro Eletrônico

O portfólio também é uma ferramenta que passou a ser utilizado na educação, conforme Russel e Airasia (2014, p. 211):

A maioria das avaliações de desempenho requer que os alunos criem um único produto ou desempenho. Um portfólio é uma avaliação de desempenho estendida que inclui diversos exemplos de produtos ou desempenhos dos alunos (...) tem o propósito básico: coletar desempenhos dos alunos para demonstrar o seu trabalho e desenvolvimento ao longo do tempo.

Os portfólios não contêm coleções casuais não relacionadas ao trabalho dos alunos. Eles contêm exemplos de trabalho escolhidos intencionalmente. Dependendo do propósito do portfólio, esses exemplos de trabalhos podem demonstrar o domínio de objetivos importantes de aprendizagem ou podem documentar o crescimento ao longo do tempo.

O portfólio pode ser criado basicamente em dois formatos: o físico e o digital.

- O **portfólio físico** está limitado ao meio impresso. Essa opção costuma estar mais relacionada com profissionais ligados ao *design*, sendo ainda utilizado devido às suas propriedades materiais e às possibilidades de uso de diferentes superfícies, como variedades de papéis, polímeros etc.
- Já o **portfólio digital** tem diversas vantagens em relação ao físico, como a facilidade de ser visualizado pela internet com baixo custo. Para elaborar o portfólio digital, não é necessário ser especialista em mídias digitais, pois existem variadas plataformas para nos ajudar nesse processo. Esse tipo de portfólio tem sido muito usado por profissionais ligados ao desenvolvimento de *softwares* e jogos digitais.

2. OBJETIVOS DO PORTFÓLIO

O portfólio é uma vitrine da sua produção, das coisas que você já criou ou projetos que já desenvolveu, segundo a opinião de Till (2005). Essa peça, independentemente da sua interface, assume diferentes objetivos, entre eles a função de promover o perfil profissional perante diferentes públicos, como:

DESTAQUE

Potenciais empregadores em busca de um profissional para estágio, emprego ou atuação como *freelancer* ou em equipes de trabalho; clientes em potencial, interessados diretamente nos serviços do *designer*; a comunidade profissional, através da exibição da qualidade da sua produção aos seus pares; a sociedade como um todo, numa contribuição para o crescimento da cultura do *design* (TILL, 2005).

No início da carreira, é senso comum se pensar que o portfólio funciona somente como um complemento do currículo. Porém, no campo das atividades criativas, o portfólio com frequência é o principal objeto de identificação e diferenciação desse profissional. Enquanto o currículo resume o seu perfil profissional e as suas experiências, o portfólio apresenta visualmente como você resolveu e solucionou problemas nessas experiências.

Por exemplo, o *designer de games* pode reunir, no seu portfólio digital, as principais telas dos jogos desenvolvidos na sua atividade profissional. Já o *desenvolvedor web* mostra os *sites* e as aplicações *web* que mais se destacaram em toda a sua vivência profissional.

O estudante que ainda não ingressou no mercado de trabalho pode começar a organizar seu portfólio reunindo experiências acadêmicas e experimentos em trabalhos realizados em sala de aula e, também, criar peças direcionadas para o portfólio, visando demonstrar suas competências técnicas.



DESTAQUE

“Aconselha-se, para um jovem profissional, acrescentar trabalhos escolares e outros de iniciativa própria na área escolhida. Exemplo: você pode desenvolver clones de aplicativos bem conhecidos, redesenhando algumas funcionalidades ou interface, por meio da qual possa provar que domina o processo de solução de problemas semelhantes” (AFLALO, 2010, p. 126).

No miolo do portfólio, é fundamental que estejam presentes as seguintes informações para apresentar ao potencial cliente:

- Seus produtos e serviços oferecidos — para isso, preferencialmente, utilize fotografias para demonstrar o que já foi realizado;
- Seus principais clientes para os quais já trabalhou — dessa forma, confirmam-se a sua experiência e o seu comprometimento;
- Suas informações para contato.



VOCÊ SABIA?

Existem alguns códigos a serem seguidos e situações que pedem documentos específicos. Então, é interessante que você conheça a diferença entre alguns principais documentos:

• **Curriculum vitae:** palavra originária do latim, que, em tradução livre, significa “carreira de vida”. Seguindo essa definição, os dados são colocados em ordem cronológica, do mais recente ao mais antigo. As informações se dividem em pessoais, acadêmicas e profissionais e devem ser objetivas;

- **LinkedIn:** rede social digital baseada em conexões do mundo corporativo. São preenchidas informações pessoais, de formação e experiência profissional. Além disso, existe a possibilidade de o usuário receber recomendações e apontar seus interesses;
- **Resumé:** documento mais solicitado em vagas em empresas americanas, comumente considerado um resumo do *curriculum vitae*. As informações são as mesmas, só que numa forma mais concisa. O candidato molda seu resumé conforme a vaga que irá se candidatar, assim muda com frequência. Ele não deve passar de uma página;
- **Currículo funcional:** tipo de currículo que destaca as habilidades, formas de trabalho e capacidades da pessoa. É mais utilizado para a recolocação no mercado ou para vagas específicas, em que você irá apresentar a quantidade de habilidades;
- **Currículo Lattes:** plataforma *on-line* do Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), destinada para estudantes e pesquisadores. Nela, o usuário coloca principalmente os dados sobre sua carreira acadêmica e relacionados ao material científico produzido em sua vida. O objetivo do currículo *lattes* é padronizar a publicação dessas informações.

3. SLASH CAREER

O termo *slash career* nada mais é que um caminho profissional pelo qual você pode optar, em que o indivíduo possui mais de uma atividade em segmentos distintos e ao mesmo tempo.

“*Slash*” significa barra, em inglês, e “*career*”, carreira. “*Slash career*” quer dizer, então, “carreiras em barras”, ou seja, um profissional múltiplo que possui várias competências e habilidades.

Não estamos falando aqui em trabalhos esporádicos (ou bicos). *Slash career* é, ao mesmo tempo, uma tendência e uma oportunidade para você se destacar e se desenvolver em mais de uma carreira.

FIGURA 1 | **Slash Career – Desenvolvendo Mais de uma Carreira**



Adaptada de Dalbosco. Disponível em: <https://ricardodalbosco.com/index/wp-content/uploads/2021/04/Master.jpg>

Uma das suas grandes vantagens é permitir que você consiga desenvolver vontades e interesses pessoais como uma forma de negócio, bem como fortalecer sua marca pessoal para algo que realmente você tem paixão. Isso pode fazer com que você se dedique, pois é algo que te fará muito bem, algo que você poderá considerar “divertido”.

DESTAQUE

Outros benefícios, não menos importantes, são:

- Diminuição do risco em função de variáveis econômicas, como a que aconteceu, em 2020, em função da Covid-19;
- *Networking* fortalecido por profissionais, linhas de pesquisa e bases de conhecimento de diferentes áreas;
- Alinhamento com seu propósito de vida;
- Maior equilíbrio entre sua jornada profissional e sua vida pessoal;
- Mais de uma fonte de renda;
- Atendimento de impulsos criativos;
- Redução do estresse e esgotamento;
- Aprimoramento de diferentes habilidades.

No entanto, você precisará se esforçar para conseguir tais benefícios. Não é porque está fazendo algo que gosta que não precisará ter disciplina, comprometimento e foco ao seguir o modelo de *slash career*.

Os profissionais que são determinados e se esforçam para desenvolver múltiplas habilidades e fortalecer suas marcas pessoais conseguem não apenas equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, como também possuem mais liberdade.

4. CARACTERÍSTICAS DE UM PROFISSIONAL SLASH

A geração de profissionais que adotam o formato de *slash career* vive em um momento em que não há mais tanto apego às empresas. Isso porque o profissional é muito mais motivado por desafios e realizações do que por *status* ou organizações.

O profissional múltiplo é algo com que o mercado ainda está aprendendo a lidar. Se você adotar esse modelo de portfólio e de carreira, tenha em mente que isso vai muito além de viver de “bicos”, pois existe um real propósito motivacional por trás de tudo.

DESTAQUE



Com isso, podemos elencar algumas características dos profissionais que adotam esse modelo:

- Buscam satisfação pessoal;
- Não curtem muito a rotina;
- Possuem coragem para enfrentar o novo;
- São pessoas curiosas;
- Precisam ser organizados para gerenciar múltiplos projetos;
- Possuem flexibilidade para permear por diferentes funções;
- Têm seu olhar voltado para a inovação;
- São ágeis na transformação de carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Caro aluno, nesta aula vimos algumas novas formas de expressarmos nossa experiência profissional, o que já é uma realidade a qual você deve ficar atento e não deixar de pensar

O conteúdo deste livro eletrônico é licenciado para GLEN ON - 06303020092, vedada, por quaisquer meios e a qualquer título, a sua reprodução, cópia, divulgação ou distribuição, sujeitando-se aos infratores à responsabilização civil e criminal.

Seja criterioso ao escolher os projetos do seu portfólio, mas não deixe de sempre mantê-lo em dia, contando alguns desafios que eles podem ter apresentado para você, quais experiências trouxeram e quais tecnologias foram utilizadas para o trabalho ser realizado. Seja assertivo, mostre confiança e dê muito valor ao que você já fez.

Nesta aula, além de falar sobre o seu portfólio e seus objetivos, ainda vimos que o mundo moderno está abrindo portas para que você seja um profissional de múltiplas carreiras. Com isso, você pode focar os seus objetivos e os ganhos pessoais.

MATERIAIS COMPLEMENTARES

Vídeo: assista ao vídeo *CBN – Mundo Corporativo: Sergio Gomes diz que slash career é alternativa para a crise* no canal da CBN Rádio no YouTube. Disponível em: <https://youtu.be/dMqngYqPSGk>.

REFERÊNCIAS

AFLALO, M. **Marketing pessoal e portfólio**. In: AFLALO, M. O valor do design: guia ADG Brasil de prática profissional do designer gráfico. 2. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2010.

RUSSEL, M. K.; AIRASIAN, P. W. **Avaliação em sala de aula: conceitos e aplicações**. 7. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

TILL, J. H. W. **Ciberfólio: a apresentação profissional no ambiente da internet**. 2005. Dissertação (Mestrado em Artes) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

AULA 4 – MINHA CARREIRA

OBJETIVO DA AULA

Entender sobre o conceito de trabalho da atualidade, visando ao planejamento de carreira e pensamento no futuro.

APRESENTAÇÃO

A globalização trouxe, junto a todo o seu conjunto, exigências que levam os profissionais das mais diversas áreas a buscarem sistematizar uma trajetória, a partir da qual se possa construir uma carreira sólida. A relação entre você e as influências do ambiente externo, na sua atuação profissional, influenciará aquilo que vamos chamar de “carreira”.

Nesta aula, veremos as interfaces que você poderá utilizar para constituir a sua atuação, sempre com atenção às suas necessidades e concepções do mundo.

1. O CONCEITO DE TRABALHO NA ATUALIDADE

Como você já estudou, a revolução trazida pela nova cultura digital, no século XXI, convergiu para um novo modelo de sociedade. Vivemos a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0.

Nossa sociedade está conectada à rede através da internet, e, consequentemente, a velocidade da informação impacta profundamente as relações de trabalho, até mesmo criando novas demandas e profissões inexistentes.

Você também estudou sobre Inteligência Artificial, o Big Data, a Internet das Coisas e tantas outras novidades que se apresentam como as novas formas de produção e trabalho dessa era.

Depois da globalização, que avançou no início do século XXI, organizações e trabalhadores foram conectados em uma grande rede de relações. Isso aumentou a competitividade e fez as empresas buscarem por reduções dos custos de produção, ocasionando mudanças estruturais no mundo do trabalho.



DESTAQUE

A indústria da tecnologia cresceu, e as habilidades exigidas passaram a estar relacionadas à comunicação, à análise de fenômenos e à criatividade, em detrimento das habilidades para execução de tarefas padronizadas e repetitivas.

Livro Eletrônico

Ou seja, atualmente, o trabalho está desvinculado da ideia de execução braçal ou de linha de montagem e se mostra mais colaborativo e intelectual. As máquinas e os robôs podem fazer o trabalho repetitivo, mas ainda precisam ser operados por pessoas e pela capacidade de decisão humana destas.

Além disso, a ideia de trabalho em um único lugar, relacionado ao agrupamento de várias pessoas, também parece ser algo que ficará no passado, diante do trabalho sem fronteiras e do trabalho remoto, que se intensificaram após a Covid-19.

VOCÊ SABIA?

Você já estudou sobre o *smart working*, agora conheça outros dois modelos de trabalho da contemporaneidade:

- **Home office:** trabalho executado de qualquer localidade, mais focado em resultados. Permite rotina de tempo mais flexível, mas afeta a socialização dos trabalhadores;
- **Coworking:** trabalho em ambiente compartilhado por diferentes pessoas e, possivelmente, de diferentes organizações. Permite um uso eficiente dos recursos das instalações, mas pode afetar a interação dos indivíduos.

2. UM POUCO MAIS SOBRE CARREIRA

Como muitas coisas que você estudou nessa disciplina, a ideia de carreira é algo recente, surgindo, também, após a Segunda Guerra Mundial, após o estabelecimento da sociedade industrial liberal.

Em sentido oposto à época do feudalismo, a sociedade industrial se fundamentou na ideia do êxito individual e progresso social e econômico, o que ajudou a consolidar a visão de carreira como algo relacionado à trajetória individual, estando ao alcance de qualquer pessoa.

As mudanças no mercado de trabalho globalizado levaram inúmeras profissões a desaparecerem e outras muitas a surgirem, como já vimos nas aulas passadas. A globalização aumentou a complexidade das relações comerciais e rompeu vários paradigmas.

Assim, as organizações agora têm estabelecido processos de gestão compartilhada de carreira. As pessoas são responsáveis por seu próprio planejamento de carreira, e a empresa se responsabiliza por gerenciar oportunidades. Portanto, são duas perspectivas (VELOSO *et al.*, 2011):

- Na perspectiva da pessoa, ressalta-se a responsabilidade que o indivíduo deve ter sobre seu próprio desenvolvimento profissional;
- A perspectiva da organização engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a **espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas.**

Diante desse contexto e da diversidade de formas de trabalho que a contemporaneidade promoveu, você poderá optar por diversos tipos de carreira (Quadro 1).

Quadro 1 | **Um pouco mais sobre tipos de carreiras**

Carreira burocrática	Remete às estruturas organizacionais engessadas do início das organizações. O avanço nesse tipo de carreira está estritamente relacionado à pirâmide organizacional de uma única empresa.
Carreira profissional	Baseia-se em um certo tipo de conhecimento e significa acúmulo de conhecimento e experiência. Permite uma mobilidade maior do que a burocrática, pois não se dá apenas dentro de uma única organização.
Carreira empreendedora	Refere-se a atividades de uma empresa independente. Trata-se de uma carreira mais arriscada do que as demais e está associada à inovação, à criatividade e ao gosto por assumir riscos.
Carreira sociopolítica	Baseia-se nas capacidades de se relacionar socialmente. Nesse tipo de carreira, estão as empresas de tipo familiar ou comunitárias.

Fonte: Adaptado de Chanlat (1995).



PRA REFLETIR

Você acredita que esses modelos e tipos de carreira são estanques? Os impactos que a tecnologia ainda promoverá nos modelos de trabalho poderão, ainda, mudar muita coisa?

Independentemente de qualquer coisa que aconteça no futuro, sempre será necessário que você compreenda o seu papel nessa rede de relações do mercado de trabalho e não deixe de pensar e planejar a sua carreira.

3. PLANO DE CARREIRA

Ficou claro, então, que o profissional é quem tem a responsabilidade de gerenciar a sua própria carreira atualmente, ou seja, você é responsável pela sua carreira.

O planejamento de carreira pode ser trabalhado a partir do desenvolvimento de competências, habilidades e comportamentos apropriados (o dito “CHA”, que vimos na primeira aula). Dessa forma, você poderá atender às demandas do mercado que você almeja entrar.

Quanto antes você estabelecer suas metas de carreira e os objetivos concretos que deseja alcançar, melhor. Claro que não há garantias de um futuro certo, diante das constantes mudanças do mundo digital atual. No entanto, é óbvio que suas possibilidades de empregabilidade aumentam se você possui um projeto profissional.

Podemos colocar seis passos para a construção de um projeto profissional (Quadro 2):

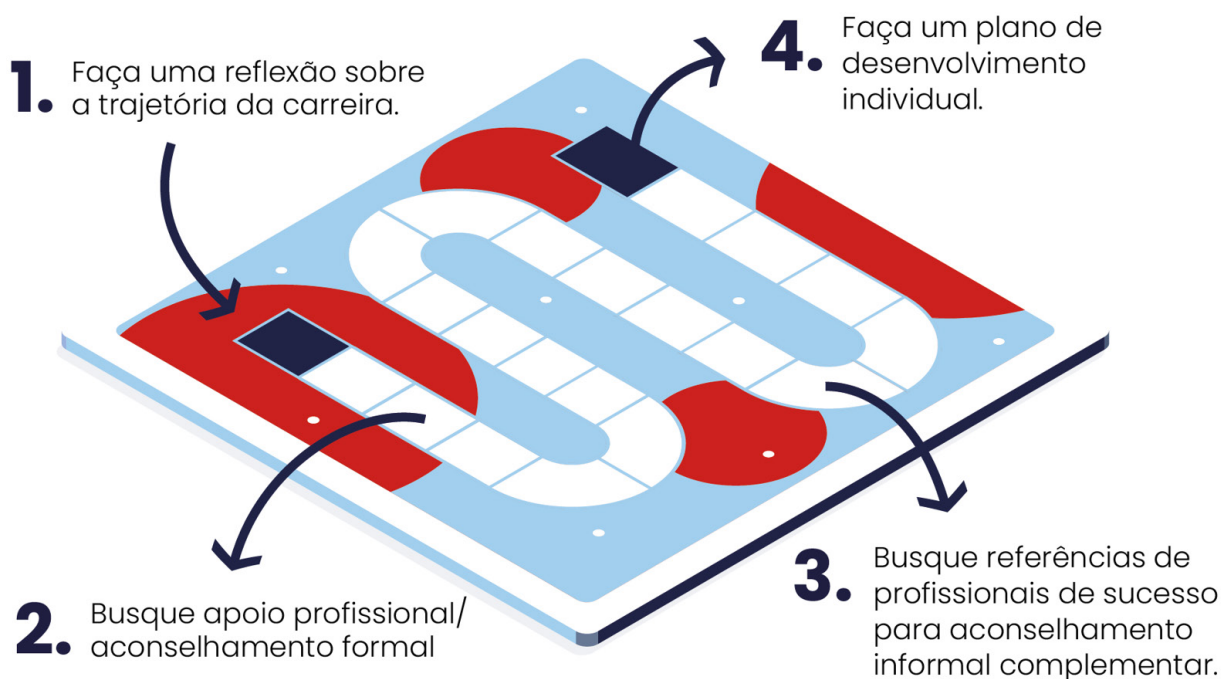
Quadro 2 | **Passos para um plano de carreira**

1. Autoconhecimento	Entenda seus valores, analise sua personalidade e estabeleça as realizações que deseja alcançar.
2. Conhecer o mercado	Busque informações dentro e fora da organização em que atua. Compreenda as tendências de mercado, as limitações e as barreiras de desenvolvimento profissional.
3. Objetivos de carreira	Estabeleça os objetivos que deseja alcançar nas dimensões familiar, social, pessoal e econômico-financeira. Tenha cuidado para não traçar um objetivo fundamentado em algum referencial externo, com base em desejo ou satisfação de outro indivíduo que não o seu próprio.
4. Estratégia de carreira	Pense em como alcançar os objetivos traçados. Pode ser pela aquisição de novas habilidades que atendam a diferentes áreas ocupacionais e organizacionais, bem como pela mudança de organização ou até pela mudança total de carreira.
5. Plano de ação	Estabeleça um plano de ação, com metas de curto prazo, elencando os fatores críticos para alcançar o objetivo, sem se esquecer de avaliar os recursos disponíveis, como dinheiro, tempo e desenvolvimento necessários.
6. Acompanhamento	Acompanhe o seu plano, pois é necessário ver se há consistência entre as ações e as metas estabelecidas. Todo planejamento precisa ser constantemente acompanhado. Fique atento ao surgimento de novas demandas de mercado ou da organização em que você está atualmente. Não deixe de verificar a compatibilidade do plano com a vida familiar, o lazer e os seus outros interesses pessoais.

Fonte: Adaptado de Dutra (2002).

A Figura 1 traz alguns passos resumidos como sugestão de um processo para que você inicie um projeto profissional.

FIGURA 1 | **Técnicas para o Planejamento de Carreira**



Fonte: Elaborada pelo autor

O conteúdo deste livro eletrônico é licenciado para GLEITON - 08303020092, vedada, por quaisquer meios e a qualquer título, a sua reprodução, cópia, divulgação ou distribuição, sujeitando-se aos infratores à responsabilização civil e criminal.

4. MARKETING PESSOAL

No contexto do planejamento de carreira, o *marketing* pessoal é uma ferramenta importante, pois traduz a maneira como o profissional irá publicizar suas diferentes competências e fazer transparecer seu potencial.

DESTAQUE

O *marketing* pessoal engloba “[...] o planejamento e a execução das atividades relacionadas à identificação e ao aumento do seu valor no mercado de trabalho, de forma que esse valor seja percebido pela organização contratante” (CILETTI, 2011, p. 18). Em outros termos, trata-se do alinhamento do *marketing* com os diferentes papéis do indivíduo ao longo de sua trajetória profissional.



LINK

Assista ao vídeo *O que é marketing pessoal? (10 dicas BEM práticas para se destacar)*, do canal no YouTube do blog Abri Minha Empresa, e receba algumas dicas práticas e essenciais para se destacar no mundo do trabalho e na sua vida. Disponível em: <https://youtu.be/yFvX0dENhJI>.



Atualmente, como você bem já sabe, a noção tradicional de currículo foi atualizada, em consequência dos impactos em nossa forma de viver advinda da cultura digital, pois acarretou acesso ampliado a informações e conhecimento.

Com isso, o antigo currículo na folha impressa agora foi digitalizado, e contamos com redes sociais voltadas para a publicação de currículos profissionais. Nelas, os perfis se conectam e, dessa forma, temos uma importante ferramenta de *network* (termo em inglês para a nossa rede de trabalho), imprescindível em razão da velocidade com que as oportunidades surgem e se atualizam.

LINK

Usar o LinkedIn do jeito certo pode ser o que falta para sua carreira decolar. Em um vídeo do canal Paula Boarin no YouTube, confira como transformar o seu resumo no LinkedIn em uma ferramenta de geração de oportunidades! Disponível em: <https://youtu.be/poN9-ZZRM9U>

Nesses perfis, podemos encontrar relevantes informações sobre a trajetória profissional dos indivíduos, com a integração dos “currículos em rede” e a visualização do que os profissionais têm feito e onde trabalham, além de novas oportunidades de colocação profissional e desenvolvimento.

Notícias sobre temas de interesse também são compartilhadas nesse processo; o perfil virtual (ou o currículo físico) visa, assim, aglutinar o conjunto das experiências que se desdobram em novos objetivos e metas de carreira em diferentes percursos.

Alguns detalhes a que você precisa estar atento no momento que realiza o preenchimento do seu currículo são (NEUBURGER, 2011):

- Inserir competências, habilidades e atitudes de forma correta, pois isso poderá ser um grande diferencial;
- Refletir sobre a área de trabalho que você deseja atuar, além de saber qual o ambiente empresarial em que tem interesse;
- Saber como você deve enviar o seu currículo, se por *e-mail*, preenchimento de cadastro ou redes sociais específicas;
- Estudar e conhecer a cultura da empresa para a qual está se candidatando. Tenha a certeza de que ela atende às suas expectativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta aula, vimos que as organizações atualmente compartilham os processos de gestão de carreira com seus colaboradores, de forma que as pessoas são responsáveis por seu próprio planejamento. Assim, é fundamental que você, antes de iniciar um planejamento de carreira, faça uma autoanálise dos seus pontos fortes e fracos e de quais são as suas qualificações e identifique em que momento está e aonde quer chegar.

O conteúdo deste livro eletrônico é licenciado para GLEITON - 08303020692, vedada, por quaisquer meios e a qualquer título, a sua reprodução, cópia, divulgação ou distribuição, sujeitando-se aos infratores à responsabilização civil e criminal.

Em alguns casos, o auxílio de profissional qualificado pode ajudar na gestão da sua carreira, com a ampliação de possibilidades que podem ser seguidas, bem como com a facilitação de manejo de ferramentas disponíveis como recursos metodológicos para essa etapa de consecução de alternativas.

Você viu, também, um pouco sobre *marketing* pessoal, que nada mais é do que a maneira como você irá demonstrar seu potencial e habilidades ao mundo do trabalho.

MATERIAIS COMPLEMENTARES

Artigo: leitura do artigo *Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros*, de Tolfo e Piccinini. *Psicologia & Sociedade*, v.19, n. spe, 38-46, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.

REFERÊNCIAS

CHANLAT, J. F. **Quais carreiras e para qual sociedade?** *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CILETTI, D. **Marketing pessoal**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

DUTRA, J. S. **A gestão de carreira**. In: FLEURY, M. T. L. (coord.). *As pessoas na organização*. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Gente, 2002.

VELOSO, E. F. R. et al. **Gestão de carreiras e crescimento profissional**. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 12, n. 1, p. 61-72, 2011.

AULA 5 – APLICAÇÕES E FUTURO

OBJETIVO DA AULA

Conhecer as novas possibilidades e modelos de trabalho para pensar e considerar fazer sua carreira.

APRESENTAÇÃO

Caro aluno, nesta aula, vamos tratar sobre trabalho e carreira após a revolução da cibercultura, vendo novos modelos para esses aspectos. Trataremos brevemente sobre o impulsionamento trazido pelas novas tecnologias na geração de novos modelos de trabalho e novas oportunidades que serão trazidas pela evolução de tecnologias, como a Inteligência Artificial.

Nesse mesmo caminho, você verá como as *startups* estão precisando de profissionais qualificados.

1. TRABALHO E CARREIRA APÓS A REVOLUÇÃO DIGITAL

Como vimos, as grandes transformações do início do século XXI mudaram consideravelmente o mundo do trabalho. Vivemos na cibercultura, rodeados por informação ubiquamente disponível, em que o trabalho também não escapa das tecnologias digitais.

Nesse contexto, a informação é a matéria-prima das organizações modernas, onde o trabalho se estrutura em redes, e a flexibilidade é a base das novas relações. Além disso, as tecnologias de comunicação baseadas na tecnologia 5G e fibra óptica ajudam a moldar novas possibilidades.

Surgem, então, novos desenhos de trabalho:

Quadro 1 | **Novos modelos de trabalho**

Modelo	Descrição	Pontos positivos	Pontos negativos
Teletrabalho ou home office	<p>O indivíduo pode trabalhar em qualquer localidade, podendo ir apenas algumas vezes à organização contratante.</p> <p>Nesse modelo, podem ser inseridos vários tipos de trabalhadores: os liberais, os prestadores de serviços e até os trabalhadores contratados, mas cujo foco do trabalho recai sobre a entrega de resultados, mais do que sobre a rotina de horários fixos.</p>	<p>Gestão flexível do tempo de trabalho.</p> <p>Redução dos gastos de deslocamento para o trabalho.</p> <p>Melhor articulação entre a vida profissional e a familiar.</p> <p>Potencialização da criatividade e da responsabilidade individual.</p>	<p>Pode conduzir ao isolamento do trabalhador.</p> <p>Supressão social e psicológica.</p> <p>Indefinição da separação entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer.</p>

Livro Eletrônico

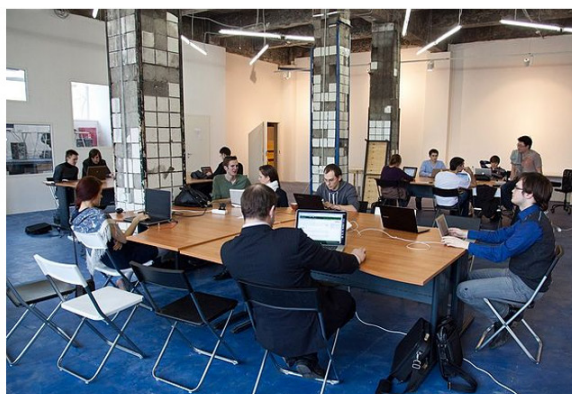
Modelo	Descrição	Pontos positivos	Pontos negativos
Coworking	Consiste em um ambiente de trabalho compartilhado por pessoas de diferentes áreas de uma organização ou trabalhadores de diferentes organizações. Nessa modalidade de trabalho, os profissionais não têm um local fixo de trabalho, o que os leva a interagir com diferentes pessoas e a construir uma rede de contatos diversificada.	Possibilidade de diversas empresas ou profissionais liberais partilharem os custos relativos ao local de instalação e ampliarem o seu <i>networking</i> .	Pode ocasionar isolamento dos indivíduos, uma vez que se relacionam com muitas pessoas diferentes, dando a impressão de falta de identidade à equipe de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor.

FIGURA 1 | **Exemplos de Home Office e Coworking**



Um exemplo de *home office* (nesse caso, também conhecido como *home studio*).



Exemplo de espaço de *coworking*.

Fonte: Wikimedia Commons.

Essas transformações digitais no mundo do trabalho também têm provocado impactos no conceito de carreira, dada a maior mobilidade digital entre pessoas, organizações e lugares.

Portanto, novos conceitos de carreira surgem:

Quadro 2 | **Novos conceitos de carreira**

Carreira proteana	Uma carreira caracterizada por mudança constante, autoinvenção, autonomia e autogestão. Essas mudanças se dão pelas necessidades do próprio indivíduo, independentemente das necessidades de uma organização. Para a pessoa que segue esse tipo de carreira, ser bem-sucedido significa ser altamente flexível e adaptativo, possuindo um claro senso de identidade própria.
Carreira sem fronteiras	Trata-se de um tipo de carreira composto de oportunidades de trabalho além das fronteiras de um único contexto organizacional ou lugar propriamente dito. A carreira sem fronteiras estabelece que uma pessoa deve ser entendida como um produto do meio social, mas também como um ator social que pode modificar esse meio (ARTHUR, 2014).

Fonte: Adaptado de Hall (2002) e Arthur (2014).

O conteúdo deste livro eletrônico é licenciado para GLEITON - 08303020692, vedada, por quaisquer meios e a qualquer título, a sua reprodução, cópia, divulgação ou distribuição, sujeitando-se aos infratores à responsabilização civil e criminal.

Podemos notar que na carreira proteana são a identidade e a autoconsciência que direcionam as decisões de carreira, exigindo que você busque autoconhecimento e adaptabilidade (HALL, 2002).

Já quanto à carreira sem fronteiras, podemos dizer que ela possui duas dimensões principais:

- **Mobilidade física**, quando alguém passa por vários empregos;
- **Mobilidade psicológica**, quando se demonstra uma atitude de ter mais de um único empregador.

Essas dimensões explicam que a carreira sem fronteiras não é apenas baseada na mobilidade física, pois o fato de um indivíduo permanecer em uma única organização não quer dizer que ele não possua uma mentalidade sem fronteiras (SULLIVAN; ARTHUR, 2006).

2. COVID-19 E IMPULSO AOS NOVOS MODELOS DE TRABALHO

A partir do início de 2020, a difusão rápida de uma nova doença proveniente da China, conhecida como “Covid-19”, impactou toda a economia mundial. Deparamo-nos com uma pandemia com fortes repercussões mundiais.

A rápida difusão dessa doença pelo mundo gerou reações iniciais diferentes nos países, mas todos chegaram a seguir as mesmas medidas, baseadas na prevenção da difusão, através do distanciamento social – um afastamento gradual da população com base em normas e medidas que limitam a circulação das pessoas.

FIGURA 2 | **Exemplo de Distanciamento Social no Transporte Público**



Fonte: Wikimedia Commons



DESTAQUE

Esse cenário foi totalmente inesperado e acelerou a difusão de práticas de trabalho mais flexíveis e a adoção de metodologias de trabalho ágil (como as que já vimos nessa unidade): o trabalho remoto, o teletrabalho e também o *smart working* (MARKOVIC; ROSSINI, 2021).

No Brasil, para favorecer o processo de adoção do trabalho ágil, dada a urgência ocasionada pelo distanciamento social, houve a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que, entre outras providências, simplificou as normas que regulamentam o teletrabalho.

Em particular, essa medida provisória propôs mais agilidade na adoção do teletrabalho nas empresas, sem a necessidade de acordos individuais e coletivos, e sim simplesmente notificando o trabalhador com uma antecedência de 48 horas.

Claro que a medida não representa uma mudança definitiva das normas regulatórias, pois foi algo emergencial. No entanto, impulsionou uma transformação das estruturas organizacionais em nosso país, o que poderá ser algo definitivo no futuro.



VOCÊ SABIA?

Saúde mental é tão importante quanto a física. Algo que a pandemia de Covid-19 infelizmente também impulsionou foi o que especialistas já alertavam: precisamos cuidar, com urgência, da saúde mental no trabalho. Síndrome de *Burnout*, estresse, ansiedade e depressão são doenças cada vez mais comuns e incapacitantes. Por isso, não se esqueça de ficar atento ao seu bem-estar físico e psicológico.

Saiba um pouco mais em: <https://youtu.be/Sfx4Kb-CrTE>.

3. TECNOLOGIA E NOVOS EMPREGOS NO FUTURO

Já vimos que as tecnologias digitais já estão estimulando novas formas de atividade empresarial, bem como transformarão empregos e possibilitarão o surgimento de novas profissões. Ainda, empreendedores e trabalhadores em pequenas empresas e profissões autônomas podem se beneficiar de maiores oportunidades.

O conteúdo deste livro eletrônico é licenciado para GLEITON - 08303020692, vedada, por quaisquer meios e a qualquer título, a sua reprodução, cópia, divulgação ou distribuição, sujeitando-se aos infratores à responsabilização civil e criminal.

Na França, entre os anos de 1985 a 2000, a popularização da internet impactou o mundo do trabalho, fazendo com que 500 mil empregos fossem destruídos. Em contrapartida, ajudou a criar 1,2 milhões de outros no mesmo período. Ou seja, o impacto é, na verdade, positivo, com um saldo de 2,4 empregos criados em relação a cada emprego destruído (MGI, 2017).

Outra tecnologia que já abordamos em nossas aulas e que irá impactar novas vagas de emprego é o *Big Data*. O crescente papel do *Big Data* na economia e nos negócios criará a necessidade de aporte significativo de estatísticos e analistas de dados, estimado em 250.000 cientistas apenas nos Estados Unidos na próxima década (MGI, 2017).

Nesse mesmo caminho, a implantação de tecnologias de Inteligência Artificial (IA) trará grandes oportunidades. A IA será responsável por criar mais empregos do que eliminará. Segundo a empresa de consultoria Gartner (2017a), ela ajudou a criar 2,3 milhões de empregos até 2020.

Essa tecnologia aplicada nas empresas pode melhorar a produtividade, eliminando milhões de posições de médio e baixo níveis, porém criando milhões de posições de médio e alto níveis (GARTNER, 2017a). A Figura 2 indica a evolução dos postos de empregos que serão gerados pela aplicação dessa tecnologia.

FIGURA 3 | Impacto da IA nos Empregos do Mundo até 2025 (em milhões)



Fonte: Adaptada de Gartner (2017b).

A longo prazo, a IA reduzirá o custo da mão de obra. Entretanto, uma parte dessa receita continuará se traduzindo em novos empregos de maior qualificação, com remuneração superior àqueles que foram tornados obsoletos. Por isso, você não pode deixar de ter atenção a essas tecnologias, pois estão levando à proliferação de *startups*.

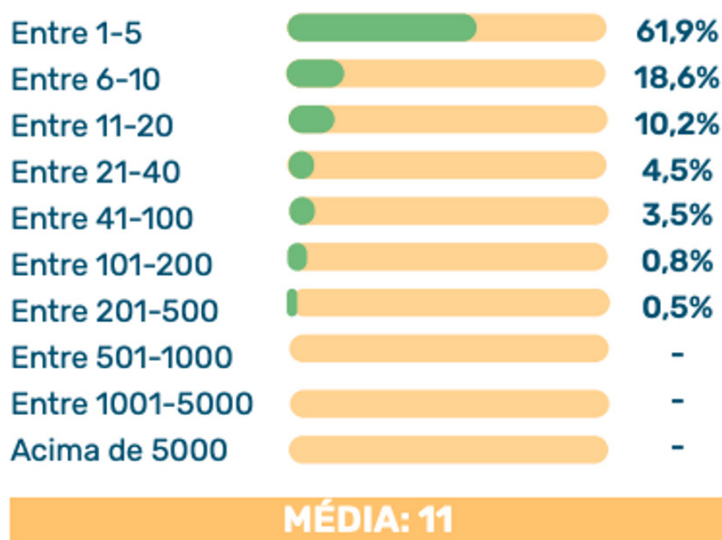
4. STARTUPS E NOVAS OPORTUNIDADES

Uma *startup* é um tipo de empresa voltada à tecnologia e inovação e, geralmente, tem como objetivo desenvolver e aprimorar um modelo de negócio. As *startups* produzem soluções (produto ou serviço) inovadoras. Esse tipo de empresa procura um modelo de negócio que possa ser repetível e que possua escalabilidade, ou seja, que possa impactar muitas pessoas, consumindo o produto ou serviço. As *startups* também trabalham em condições de extrema incerteza.

DESTAQUE

Apesar dessa questão da incerteza, de acordo com um estudo realizado pela Associação Brasileira de Startups (ABSTARTUPS, 2022), mais da metade das *startups* brasileiras (59%) abriram processos seletivos em 2022, contratando em média 11 pessoas.

FIGURA 4 | **Colaboradores Contratados pelas Startups Brasileiras**



Fonte: ABSTARTUPS (2022).

As *startups* têm se movimentado e contribuído para novas oportunidades de emprego. No entanto, um dado interessante que essa pesquisa revelou é que 41,7% dessas empresas acabaram por não contratar alguém por não conseguir encontrar uma pessoa com todas as habilidades necessárias para a vaga (ABSTARTUPS, 2022).

Por isso, não deixe de ficar de olho nesse mercado desafiador de empresas de inovação. Elas são modernas e tendem a possuir novas propostas de cultura organizacional e a dar abertura para novas oportunidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta aula, vimos, com um pouco mais de profundidade, como as carreiras e o mundo do trabalho foram impactados pela revolução digital. Isso implicou em novos modelos de trabalho, como o trabalho remoto, o *home office* e os espaços de trabalho compartilhados, inclusive apontando os pontos positivos e negativos de cada modelo.

Vimos, também, que a implantação desses novos modelos foi muito influenciada pela pandemia de Covid-19, que demandou que as pessoas vivessem em distanciamento social e exigiu dos governos uma maior flexibilidade, pois as pessoas não podiam deixar de trabalhar ou estudar.

Você estudou, ainda, sobre como as novas tecnologias de *Big Data* e Inteligência Artificial estão impactando as posições de trabalho e gerando novas oportunidades. Da mesma forma, viu que existe um novo modelo de empresas, as *startups*, que se apresentam como nova fonte de possibilidades profissionais.

MATERIAIS COMPLEMENTARES

Relatório: leitura do relatório produzido pela Associação Brasileira de Startups. Mapeamento do Ecossistema Brasileiro de Startups. Disponível em: <https://abstartups.com.br/wp-content/uploads/2022/12/Mapeamento-de-Startups-Brasil-1.pdf>.

REFERÊNCIAS

ABSTARTUPS – **Associação Brasileira de Startups**. Mapeamento do Ecossistema Brasileiro de Startups. Online. Disponível em: <https://abstartups.com.br/wp-content/uploads/2022/12/Mapeamento-de-Startups-Brasil-1.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2022.

ARTHUR, M. B. ***The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go?*** *Career Development International*, v. 19, n. 6, p. 627-640, 2014.

GARTNER. Gartner says by 2020. ***Artificial intelligence will create more jobs than it eliminates***. Stamford: Gartner. 2017a.

GARTNER. Predicts 2018: ***AI and the future of work***. Stamford: Gartner. 2017b.

HALL, D. T. ***Careers in and out of organizations***. London: SAGE, 2002.

MARKOVIC, E.; ROSSINI, C. O.. ***Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional***. Revista Brasileira de Administração Científica, v.12, n.1, p.94-110, 2021.

MGI – McKinsey Global Institute. ***Technology, Jobs, and the future of work***. San Francisco: McKinsey Global Institute. 2017.

SULLIVAN, S. E.; ARTHUR, M. B. ***The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility***. *Journal of Vocational Behavior*, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006.

O conteúdo desta obra é de propriedade intelectual da Gran Faculdade. É vedada a reprodução, total ou parcial, em qualquer forma, sem a autorização expressa da Gran Faculdade, sob pena de responsabilização civil e criminal.