



Instituto Superior de  
**Engenharia** do Porto

## O Futuro do Trabalho, Gestão de Carreiras e Marketing Pessoal

**Aluno :**

*Mário Marante, N<sup>o</sup>: 1111647*

*João Pereira, N<sup>o</sup>: 1170384*

*Sérgio Santos, N<sup>o</sup>: 1020881*

**Docente/Orientador**

Maria Raposo, *mrp*

**Unidade Curricular**

CORGA

# Conteúdo

1	Introdução . . . . .	1
1.1	trabalhador por conta de outrem . . . . .	1
1.2	Trabalhadores Independentes . . . . .	2
1.3	Precariedade . . . . .	2
1.4	mudança . . . . .	3
2	O futuro do trabalho . . . . .	3
3	A gestão de carreira e as competências necessárias num mundo em mudança . . . . .	4
4	plano de desenvolvimento pessoal de competências . . . . .	4
5	Conclusão . . . . .	6

## **Resumo**

Este trabalho vai abordar os assuntos mencionados no título, primeiro vai ser classificado as classes de trabalhador e uma breve explicação e comparação simples das mais comum na nossa sociedade o trabalhador por conta de outrem e o independente, uma breve descrição das novas tendências no mercado de trabalho que estão a surgir, também mostrar a importância da gestão da carreira individual e formas de a valorizar.

Vai ser também abordado a importância da mudanças com a entrada das novas tecnologias no ambiente de trabalho, um estudo das competências e a valorização pessoal.

A matéria relacionada com esta disciplina estará sempre presente nos assuntos abordados.

**Palavras Chave:** Mudança, Liderança, Gestão de Equipas

# 1 Introdução

A juventude foi ensinada que a missão de se tornarem adultos, o caminho de dignidade, segurança e independência é obter um emprego.[6]

O estágio uma ferramenta muito importante para qualquer iniciante de qualquer profissão de forma a ser transmitido conhecimentos adquiridos, que em certas profissões pode demorar até alguns anos para alcançar a categoria de oficial ou sénior.

O cidadão deve estar numa das situações contributiva abaixo descrito para ser considerado um trabalhador em regime legal.

- Trabalhador por conta de outrem
  - Organização privada
  - Organização pública
- Trabalhadores independentes
  - Recibos Verdes
  - Falsos Recibos Verdes
  - subcontratado
- Trabalhador do serviço domestico
- Membros de órgãos estatutários
- Empresa
- Político

## 1.1 trabalhador por conta de outrem

Na generalidade das situações as taxas contributivas a aplicar são as constantes do quadro seguinte.

Tipo de entidade		Taxa contributiva		
		Entidade empregadora	Trabalhador	Global
Entidades com fins lucrativos		23,75%	11%	34,75%
Entidades sem fins lucrativos	IPSS	22,3%		33,3%
	Outras entidades			

**Figura 1:** Contribuições para SGS

Como podemos ver o cidadão desconta, 34,5% e 33,3% respetivamente para o estado.

Exemplo:

Vencimento de 1000Eur será descontado 11% para a Segurança Social, ficando com  $1000 \times (1 - 0,11) = 890Eur$  e a empresa desconta para o exemplo de 23,75%,  $1000 \times 0,2375 = 237,5Eur$ , ao todo será descontado  $110 + 237,5 = 347,5Eur$ , ou seja, todos os meses um trabalhador que ganhe 1000Eur desconta para a Segurança Social direto e indiretamente **347,5Eur**.

Na realidade o vencimento neste exemplo do cidadão é de **1237,5Eur**, ou seja, é prejudicado nos seus descontos na quantia de 237,5Eur [23,75%] pois não são considerados como pessoais.

A circulação deste capital passa despercebido e usado pelo estado para seus gastos, sendo o cidadão sua fonte, sem nenhum proveito, a não ser as empresas que depois recebem ajudas através desta receita.

Em Geral a receita laboral de um cidadão é quase três oitavos  $23,75\% + 11\% = 34,75\%$  depois dos respetivos descontos [1000Eur *vs* 347,5Eur].

Estas contas são feitas sem considerar qualquer subsidio de alimentação.

## 1.2 Trabalhadores Independentes

Este tipo de trabalhador em principio pode definir seus descontos numa dada margem, e é aliciante para as empresas este tipo de trabalhador pois não tem qualquer responsabilidade, este acarreta toda a responsabilidade de descontos e despesas, no entanto em principio ira ganhar mais do que o trabalhador por conta de outrem, mas descontando muito menos e prejudicado a longo prazo devido a concorrência, a não ser que desconte a totalidade de  $23,75\% + 11\% = 34,75\%$  e ainda obter um vencimento superior ao seu equivalente de trabalhador por conta de outrem.

## 1.3 Precariedade

Nenhum cidadão devia aceitar qualquer trabalho que ganhe menos que  $\frac{635Eur}{0,65} \approx 977Eur$  para se dizer que leva uma vida sustentável, pois o salário mínimo nacional é de 635Eur, e se ficar em *lay off* ou *desempregado*, como demonstrado:

$$635 \times (1 - 0,11) \approx 566Eur,$$

$$635 \times (0,3475) \approx 220Eur,$$

$$\frac{635 \times 14}{12} \times 0,65 \approx 482Eur,$$

estará a trabalhar gratuitamente, só ira receber **566Eur** com descontos de **220Eur**, ou seja um escravo do estado. No caso de *lay-off* ou *desemprego* recebera apenas 482Eur.

Em principio qualquer remuneração será deduzido por:  $Vencimento \times (1 - 0,11) \times (1 - 0,23) \times -Combustivel \times 0,61 = Rendimento Liquido$  pois tudo também leva IVA e taxa de combustível.

ex: (*individuo com salario mínimo nacional*)

1. vencimento = 635Eur e 0Eur gasolina mensal

$$635Eur \times (1 - 0,11) \times (1 - 0,23) \times -0Eur \times 0,61 = 435Eur$$

2. vencimento = 635Eur e 80Eur gasolina mensal

$$635Eur \times (1 - 0,11) \times (1 - 0,23) \times -80Eur \times 0,61 = 386Eur$$

3. vencimento = 635Eur e 150Eur gasolina mensal

$$635Eur \times (1 - 0,11) \times (1 - 0,23) \times -150Eur \times 0,61 = 343Eur,$$

mas ainda não acaba aqui a pintura negra, supondo agora que o cidadão não tem carro, ou seja, recebe limpos 435Eur, ainda vai ter que pagar taxa água e saneamento (mínimo 11,3Eur) e taxa de luz (mínimo 8Eur). Fica com 415,7Eur para piorar vamos supor que tem habitação e tem que pagar IMI (mínimo 11Eur/mês). Se este exemplo tiver um empréstimo de habitação e ou um veiculo chegamos a conclusão que não pode se alimentar, o que será muito bom para a dieta, e doenças.

Concluindo que no estado presente de trabalho só é benéfico se pertencermos aos membros de órgãos estatutários ou político, pois não tem encargos do estado e auferir de regalias e vencimentos mínimo de cinco vezes e até dez vezes superior ao salário mínimo nacional, também existindo casos excepcionais de vinte e para cima a mais o salário mínimo nacional. Sendo que esta profissão existe apenas por tráfico de influências e não igualdade ou equidade, e muito menos competência.

## 1.4 mudança

Já é conhecido que em 2025, 75% da classe trabalhadora vai pertencer a geração **Z**, e o quadro do futuro de trabalho esta cada vez mais centrado a volta do desenvolvimento tecnológico, as sociedades vão ter que acompanhar o ritmo de crescimento, e a União Europeia e seus membros reconhecem esta tendência e a necessidade de formação e treino destas competências nos trabalhadores Europeus, sendo o projeto *industria 4.0* uma destas ferramentas.

Empresas de todo tipo e dimensão estão a ser enfrentados com a questão de como podem assegurar o fornecimento de líderes com as competências, habilidades e visão estratégica adequadas para obter o sucesso. Ignorando a velha mentalidade de que certos indivíduos nascem para liderar, muitas empresas acreditam que a liderança pode ser desenvolvida numa forma pro-ativa e de forma sistemática.[5]

## 2 O futuro do trabalho

Agora com as novas tecnologias tem-se aberto várias portas para novas formas de as pessoas poderem ser remuneradas por seus serviços ou bens. Exemplos muito notórios são casos como a UBER, AMAZON, YOUTUBE, LINKEDIN, etc, etc.

Esta a fugir para uma forma de trabalhadores independentes, subcontratados e trabalhos temporários, controlado por sistemas tecnológicos administrativos, empresas virtuais, que pode ser formas de exploração e concorrência desleal, quando mal usados, que proporcionam enriquecimento rápido aos que implementem estes sistemas e o gerem.

Esta ideia já tinha surgido décadas atrás, como uma forma de reduzir custos e responsabilidade do cliente, como a agência de trabalho temporário **KELLY SERVICES** tinha publicado em 1971 acerca da oferta do tipo de trabalhadores que tinham ao dispor:[6]

- Nunca tiram feriados ou férias
- Nunca pedem aumentos salariais
- Nunca custa um centavo com folgas de trabalho
- Nunca fica gripado, problemas de coluna ou dor de dentes
- Nunca te chateia com situação de desemprego, impostos e segurança social
- Nunca se cansam de satisfazer

Também poderia-se falar do caso da UBER na qual resultou em diversos processos em tribunal.

Estes acontecimentos servem de exemplo para que a sociedade tenha fortes Leis do trabalho, Direitos humanos e a obrigação de ter líderes conscientes.

### 3 A gestão de carreira e as competências necessárias num mundo em mudança

#### Competências Consideradas no Estudo OCDE

##### Competências Cognitivas:

- Numeração:
  - Números
  - Contar
  - Aritmética
- Literacia:
  - Falar, Ler, Escrever, Línguas
- Resolução de problemas:
  - Raciocínio
  - Lógica
  - Silogismo
  - Método Socrático
  - Crítica Interrogativa
  - etc

##### Competências Socioeconómicas:

- Identidade
- Formação Académica:
- Experiência Profissional

##### Personalidade:

- Facilidade de adaptação
- Facilidade de aprendizagem
- Imaginação
- Estabilidade Emocional

##### Competências Operacionais:

- Gestão e Comunicação:
  - Planear, Organizar, Controlar
  - Comunicação formal e informal
- Contabilidade e Vendas:
  - Marketing Mix
  - Análise de Parêto
  - etc
- Organização Pessoal:
  - Diagrama de Gantt
  - Análise de Parêto
  - etc
- Numeração Avançada:
  - Aritmética, Álgebra, Geometria
  - Trigonometria, Cálculos
  - Sistemas Dinâmicos
  - Estatística
  - etc
- Tecnologias de informação e comunicação:
  - Computadores, Telemóvel
  - Internet
  - e-mail
  - Programação
  - Telecomunicações
  - etc

### 4 plano de desenvolvimento pessoal de competências

**Mário Marante**

plano de desenvolvimento pessoal de competências

**João Pereira**

plano de desenvolvimento pessoal de competências

**Sérgio Santos**

plano de desenvolvimento pessoal de competências





## 5 Conclusão

# Lista de Figuras

1	Contribuições para SGS . . . . .	1
---	----------------------------------	---

# Bibliografia

- [1] Aquicciarini, Robert Grundke Luca Marcolin The Linh Bao Nguyen Mariagrazia: *OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2018/09*. ●, 2018.
- [2] Bentley, William e Peter T. Davis: *LEAN SIX SIGMA SECRETS FOR THE CIO*. CRC Press, 2010.
- [3] Freedman, M. e Jonathan Passmore: *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development*. A John Wiley & Sons, Ltd, 2013.
- [4] George, Jennifer M. e Gareth R. Jones: *Understanding and Managing Organizational Behavior sixth Edition*. Prentice Hall, 2012.
- [5] Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly e Jr. Robert Konopaske: *ORGANIZATIONS: BEHAVIOR, STRUCTURE, PROCESSES, FOURTEENTH EDITION*. McGraw-Hill, 2012.
- [6] KESSLER, SARRA: *Gigged THE END OF THE JOB AND THE FUTURE OF WORK*. St Martin's Press, 2018.
- [7] LOCKE, EDWIN A.: *HANDBOOK OF PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR Indispensable Knowledge for Evidence-Bases Management Second Edition*. WILEY, 2009.
- [8] McShane, Steven L. e Mary Ann Von Glinow: *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR eight edition*. MC GRAW HILL Education, 2018.
- [9] Pinto, Carlos A. Marques, José A. M. Salgado Rodrigues, Américo dos Santos, Luís T. Melo, Maria Arnaldina Dias Moreira e Rolando B. Rodrigues: *Fundamentos de Gestão 5ª edição*. Editorial Presença, 2014.
- [10] Reisman, Garo D.: *Neuro-Organizational Culture A new approach to understanding human behavior and interaction in the workplace*. Springer International Publishing Switzerland, 2016.
- [11] Robbin, Stephen P. e Timothy A. Judge: *Essentials of Organizational Behavior 12th EDITION*. Pearson Education, Inc, 2014.
- [12] Robbins, Stephen P. e Timothy A. Judge: *Organizational Behavior, 17th edition*. Pearson Education Limited, 2016.

---

<sup>1</sup>Apontamento