



Instituto Superior de
Engenharia do Porto

O Futuro do Trabalho, Gestão de Carreiras e Marketing Pessoal

Aluno :

Mário Marante, N^o: 1111647

João Pereira, N^o: 1170384

Sérgio Santos, N^o: 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	5
3	A gestão de carreira e as competências necessárias num mundo em mudança	6
4	Plano de desenvolvimento pessoal de competências	7
5	Conclusão	8

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
- Trabalhador do serviço doméstico
- 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 em regime laboral 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 devia ser 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 que talvez as empresas 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 contribuinte 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 irá 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. Os exemplos são trabalhadores a recibos verdes, subcontratados e a trabalho temporário.

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 salário 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 veículo 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 aufer 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, muito menos competência, como demonstrado com esta pandemia na qual suas soluções para os problemas são solidariedade.

1.4 Mudança

Já é conhecido que em 2025, 75% da classe trabalhadora vai pertencer a geração **Y**, e o quadro do futuro de trabalho esta cada vez mais centrado a volta do desenvolvimento tecnológico, as sociedades vão ter que o 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.

Forces for Change	
Force	Examples
Nature of the workforce	More cultural diversity Aging population Increased immigration and outsourcing
Technology	Faster, cheaper, and more mobile computers and handheld devices Emergence and growth of social networking sites Deciphering of the human genetic code
Economic shocks	Rise and fall of global housing market Financial sector collapse Global recession
Competition	Global competitors Mergers and consolidations Increased government regulation of commerce
Social trends	Increased environmental awareness Liberalization of attitudes toward gay, lesbian, and transgender employees More multitasking and connectivity
World politics	Rising health care costs Negative social attitudes toward business and executives Opening of new markets worldwide

Figura 2: Forças para a Mudança [12]

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]

A liderança assume um papel importante na mudança de cultura dentro das organizações e requer estar sempre em constante adaptação ao seu meio ambiente. Como sugere a liderança *VUCA*, que representa Volatilidade, incerteza (uncertainty), complexidade e ambiguidade. Volatile porque não é estático esta e em constante mudança, incerteza na previsão do futuro, complexo com sistemas cada vez mais sofisticados que requer competências adequadas e ambíguo com problemas difícil de identificar, pouca informação de alternativas, sem se saber as consequências.



Figura 3: Modelos da Liderança [11]

Este trabalho está focado no futuro do trabalho, gestão de carreira e marketing pessoal, no entanto abordar as matérias da gestão de mudança, a planejada (Modelo Kurt Lewin) e a emergente, a liderança os tipos, estilos e suas abordagens, também os modelos criados (Modelo Blake & Mouton, Hersey & Blanchard) são ferramentas úteis para nos orientar em como nos comportar em diferentes contextos e determinar as atitudes a tomar com o nosso grupo ou equipa de forma a poder alcançar os objetivos e uma visão, ou seja garantir a sobrevivência e prosperidade da organização.

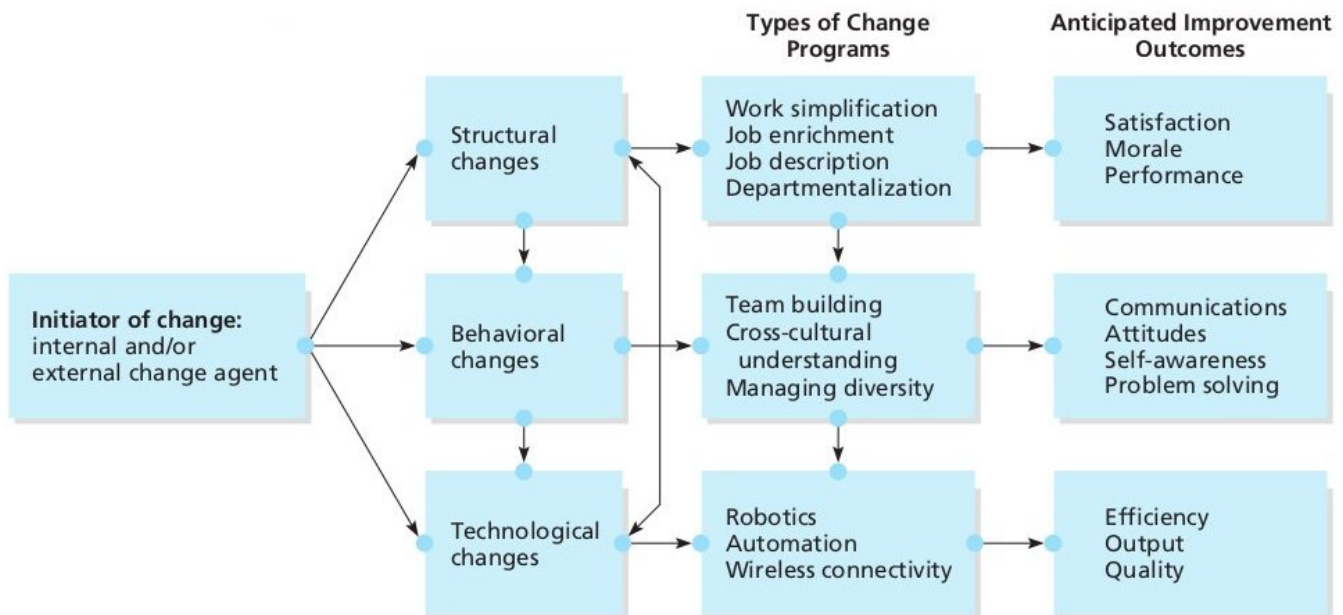


Figura 4: Três formas de mudar [5]

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 de trabalho temporário, 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 centímo 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.

Agora como foi abordado alguns pontos negativos que se podem encontrar no mundo de trabalho, já se sabe que o mundo foi feito para o ser humano, na qual todos nós somos ao mesmo tempo trabalhadores e clientes, e pretende-se que haja segurança e estabilidade para todos, cada vez mais se valoriza a liberdade, sendo que a esperança no mundo do trabalho seja para exterminar situações de exploração e corrupção.

Com a modernização existe uma preocupação com a classe trabalhadora com menos formação e a desigualdade na valorização laboral, sendo que quanto maior a procura com menor oferta tem maior o valor.

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

A Indústria tende a ser cada vez mais automatizada, e a mão de obra substituída por máquinas, as empresas estão a ser cada vez mais digital.

Os futuros empregos com melhores vencimentos vão ser na área tecnológica.

Competências Consideradas no Estudo OCDE [1]

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

Acima está um conjunto de competências que pelos estudos efetuados demonstrou que trabalhadores da indústria com maior intensidade digital em média exibem maiores níveis de competência cognitiva e também operacionais do que os trabalhadores nos sectores económicos de menor intensidade digital. Isto claro depende do tipo de trabalhador empregue no sector digital versus o de menor intensidade digital, em que o segundo geralmente são trabalhadores sem qualificações.[1]

Também é demonstrado que todas as competências tem maior recompensa nas indústrias digitalmente intensificadas, particularmente numeração avançada, organização pessoal, tecnologias de informação e comunicação e numeração.[1]

A recompensa de vencimento pela competência de tecnologias de informação e comunicação é o dobro em relação a competência de numeração, e aonde competências de gestão e comunicação tem recompensa igual as de numeração.[1]

As competências operacionais ainda estão ao mesmo nível das cognitivas demonstrando forte evidencia

da importância de trabalhos orientados a tarefa no mercado de trabalho.[1]

Compreender quais as competências, tanto como as cognitivas e operacionais, quais são melhor recompensados financeiramente também é importante para responder aos assuntos de desigualdades e criar empregos e bem estar. A falta da oferta de competências ou conjunto de competências pode facilmente criar desigualdade salarial e desemprego dos trabalhadores sem esses tipos de competências, daí a importância de criar programas de formação para preparar os trabalhadores nessas competências de alta procura dado a aceleração da transformação digital transversal nas ocupações e indústria. E quanto mais cedo começa esse treinamento menor os custos de formação das competências necessárias.[1]

A indústria mais tecnologicamente digital paga melhor seus trabalhadores, a formação e treino é necessário para adquirir as competências desejadas para poder prosperar no mercado de trabalho.

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

- A componente individual do trabalho tem como objetivo a elaboração de um plano de desenvolvimento pessoal de competências que o aluno considere fundamentais no contexto do trabalho do futuro, para atingir os seus objetivos profissionais. Para tal, deverá:
 - a) Realizar um diagnóstico de competências pessoais;
 - b) Definir objetivos de carreira;
 - c) Definir as competências que considere que no futuro lhe permitirão atingir os referidos objetivos;
 - d) Definir um plano de desenvolvimento para as competências anteriormente selecionadas.

5 Conclusão

Lista de Figuras

1	Contribuições para SGS	1
2	Forças para a Mudança [12]	3
3	Modelos da Liderança [11]	4
4	Três formas de mudar [5]	4

[]

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 Araldina 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.

¹Apontamento