

PROJETO DE VIDA E MUNDO DO TRABALHO

Maria Sampaio de Almeida
Francis Karol Gonçalves de Almeida



UCSAL
**UNIVERSIDADE
CATÓLICA
DO SALVADOR**

PROJETO DE VIDA E MUNDO DO TRABALHO

Maria Sampaio de Almeida
Francis Karol Gonçalves de Almeida

Universidade Católica do Salvador – UCSAL
Abril, 2020



Ficha Catalográfica. UCSal. Sistema de Bibliotecas

A447 Almeida, Maria Sampaio de

Projeto de vida e mundo do trabalho [e-book] / Francis Karol Gonçalves de Almeida . – Salvador: Universidade Católica do Salvador – UCSAL, 2020.
54 p.

Modo de acesso: <https://ead.ucsal.br/login/index.php>

ISBN: 978-65-87378-00-8 [recurso eletrônico]

Inclui Bibliografia.

1. Carreira - Projeto de Vida 2. Mundo do Trabalho 3 Ética Profissional
4. Empreendedorismo 5. Carreira I. Almeida, Maria Sampaio de – Autora
II. Almeida, Francis Karol Gonçalves de - Autora III. Universidade Católica do Salvador- UCSal IV. Título.

CDU 658.3:37.018.43

APRESENTAÇÃO

Prezado estudante,

A equipe de gestão da EaD Universidade Católica do Salvador sente-se honrada em entregar a você este material didático. Ele foi produzido com muito cuidado para que cada Unidade de estudos possa contribuir com seu aprendizado da maneira mais adequada possível à modalidade a distância para o desenvolvimento desta disciplina. Temos certeza de que o conteúdo apresentado será uma excelente base para o seu conhecimento e para sua formação. Por isso, indicamos que, conforme as orientações de seus professores e tutores, você reserve tempo semanalmente para realizar a leitura detalhada dos textos deste livro, buscando sempre realizar as atividades com esmero a fim de alcançar o melhor resultado possível em seus estudos. Destacamos também a importância de questionar, de participar de todas as atividades propostas no ambiente virtual e de buscar, para além de todo o conteúdo aqui disponibilizado, o conhecimento relacionado a esta disciplina que está disponível por meio de outras bibliografias e por meio da navegação online.

Desejamos a você um excelente módulo e um produtivo período letivo.

Bons estudos!

Gestão de EaD Universidade Católica do Salvador

APRESENTANDO AS AUTORAS

Maria Sampaio de Almeida

Mestre em Políticas Sociais e Cidadania, especialista em Educação a Distância e em Produtividade de Recursos Humanos. Administradora de Empresas. Professora em cursos de graduação e de Pós-Graduação nas modalidades presencial e a distância. Consultora Organizacional nas áreas de gestão e de Recursos Humanos.

Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2161678643294991>

Francis Karol Gonçalves de Almeida

Mestre em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social, especialista em Planejamento, Implementação e Gestão da Educação a Distância e em Gestão Integrada em Qualidade e Certificações. Administradora e Tecnóloga em Logística. Professora em cursos de Graduação e Pós graduação nas modalidades presencial e a distância. Avaliadora had hoc do INEP/MEC.

Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/1869763478941573>

APRESENTANDO A DISCIPLINA

Seja bem-vindo à disciplina Projeto de Vida e Mundo do Trabalho!

Esperamos que esta disciplina favoreça a aprendizagem a respeito da gestão de carreira no mundo contemporâneo e ofereça subsídios para que possa elaborar o seu planejamento de carreira na perspectiva de um projeto de vida.

Esta disciplina tem como objetivo proporcionar conhecimentos que contribuam para identificar o seu estado atual e o que almeja para a sua trajetória, partindo do referencial teórico de modo que possa ter uma visão sistêmica do mundo do trabalho, seus desafios e possibilidades tendo em vista as tendências a fim de identificar oportunidades para a sua trajetória de carreira. A aplicação de atividades para o autoconhecimento e o aprofundamento do conteúdo permitirão obter subsídios para a elaboração de seu Plano de Ação para o desenvolvimento de carreira.

Na Unidade 1: o conteúdo volta-se para compreender a relevância de definir a trajetória de carreira profissional considerando o propósito de vida e o desenvolvimento de competências necessárias para o mundo do trabalho na contemporaneidade e em constantes mudanças.

Já na Unidade 2, unidade será possível analisar a evolução do trabalho utilizando de referencial histórico que possibilite compreender os aspectos de sua evolução que traz possibilidades para construção da trajetória de carreira frente a importantes transformações.

A Unidade 3: abordará o conhecimento de conceitos e fundamentos relacionados à ética geral e o seu desdobramento para a ética profissional e empresarial por meio do uso de sistemáticas de gestão.

Na Unidade 4: o conteúdo volta-se para analisar a ação empreender na perspectiva do mundo dos negócios e no âmbito da carreira corporativa. Aborda características de uma cultura organizacional voltada para o intraempreendedorismo e traz e e informações para a elaboração de um Plano de Negócios, possibilitando contemplar as diferentes alternativas para o Projeto de Vida e Carreira.

Por fim a Unidade 5: concluindo a disciplina, este é o momento para produzir o Plano Individual de Desenvolvimento de Carreira. A aplicação do CANVAS será voltada para a reflexão sobre o propósito de vida, definição de objetivos e os diversos aspectos envolvidos para o seu alcance, utilizando o modelo do quadro com os nove blocos.

É importante que você faça a leitura dos textos, assista aos vídeos que forem disponibilizados e realize as atividades práticas para que desenvolva a sua aprendizagem e possa obter melhores resultados. A interação com a Tutoria no decorrer da disciplina é necessária para aprofundar os conhecimentos, tire dúvidas e receba as orientações necessárias.

Seja protagonista deste momento de aprendizagem significativa!

SUMÁRIO

Unidade 1

1. Projeto de Vida e Carreira.....	10
Objetivo Geral.....	10
Objetivos específicos.....	10
1.1 Propósito e carreira profissional.....	12
Propósito	12
Carreira.....	14
1.2 Competências e habilidades para o mundo do trabalho.....	17
1.3 O processo de autoconhecimento na gestão de carreira.....	19

Unidade 2

2. O mundo do trabalho.....	24
Objetivo Geral.....	24
Objetivos específicos.....	24
2.1 As transformações do trabalho e do mundo do trabalho.....	26
2.2 A era digital e os desafios e possibilidades de carreira.....	29
2.3 Refletir sobre o equilíbrio entre vida e carreira.....	31

Unidade 3

3. Ética profissional	34
Objetivo Geral.....	34
Objetivos específicos.....	34
3.1 Código de ética profissional e de conduta nas organizações.....	36
3.2 O perfil do profissional ético.....	38

Unidade 4

4. Preparando-se para as oportunidades.....	40
Objetivo Geral.....	40
Objetivos específicos.....	40
4.1 O empreendedorismo como alternativa de carreira.....	41
4.1 O empreendedorismo como objetivo de carreira.....	42
4.2 O intraempreendedorismo para o desenvolvimento de carreira.....	44

Unidade 5

5. Planejando uma trajetória de carreira.....	47
Objetivo Geral.....	47
Objetivos específicos.....	47
5.1 Ferramenta CANVAS para a gestão de carreira.....	49
5.2 Elaboração do Plano de Ação de Carreira individual com a aplicação da metodologia 5W1H.....	52
Referências.....	54

UNIDADE 1

1. Projeto de Vida e Carreira:

Objetivo Geral:

Compreender a importância de definir a trajetória de carreira profissional embasada pelo propósito de vida e no desenvolvimento de habilidades necessárias para o mundo do trabalho na contemporaneidade.

Objetivos específicos:

- Conhecer as abordagens teóricas sobre a temática gestão de carreira e metodologias aplicadas pelas organizações.
- Refletir sobre as transformações do mundo do trabalho e suas implicações para a gestão de carreira.
- Realizar autoavaliação do perfil profissional para o empreendedorismo.

1.1 Propósito e carreira profissional

A abordagem volta-se para a compreensão do significado de propósito e a sua importância para orientar a trajetória de carreira profissional. Para isto, será dada ênfase à apresentação de diferentes tipos de carreira, como as organizações tratam do assunto com a aplicação de metodologias e o papel da gestão de pessoas para a implementação. Na medida em que o assunto vai sendo delineado, alguns conceitos importantes serão apresentados em destaque.

1.2 Competências e habilidades para o mundo do trabalho

Este conteúdo apresenta o significado do trabalho para a vida do ser humano, o processo evolutivo do mundo do trabalho, as transformações que vem ocorrendo a partir da Revolução Industrial e as principais tendências. A pesquisa e o debate de competências e habilidades necessárias para lidar com estas transformações será fundamentada pela apresentação de conceitos a respeito de competências e habilidades que antecede a atividade gamificada a respeito do assunto.

1.3 O processo de autoconhecimento na gestão de carreira

Serão realçados os principais aspectos para o autoconhecimento. A pesquisa a respeito de diferentes instrumentos para o mapeamento de perfil profissional para subsidiar a orientação de trajetória de carreira, contribuirá para uma visão geral de recursos disponíveis com esta finalidade. Como prática de autoconhecimento, individualmente cada aluno responderá um questionário para mapear o seu perfil empreendedor.

1.1 Propósito e carreira profissional

Propósito

Pensar um Projeto de Vida e de Carreira, é comprometer-se com objetivos, estabelecendo um planejamento para alcançá-los, levando em consideração sonhos pessoais e aspirações profissionais, sustentados um propósito de vida que traz no seu bojo valores que norteiam a vida de uma pessoa.

Para definir um Projeto de Vida e de Carreira, tendo um propósito como sustentação, está para além de estabelecer objetivos. É fundamental compreender o significado de propósito, termo que vem sendo repetidamente utilizado no contexto dos temas autoconhecimento e gestão de carreira. Para Senge (2009), um propósito é um direcionamento geral, a razão de viver de um indivíduo. Portanto está associado ao sentido que a pessoa dá para a sua vida. Assim, é possível afirmar que ter um propósito cria a perspectiva de sustentação para os objetivos.

[...] Entendo por propósito a razão de viver de uma pessoa. Ninguém poderia provar ou refutar a afirmação de que os seres humanos têm propósito. Nem valeria a pena iniciar o debate. Mas, como premissa de trabalho, esta ideia tem um grande poder. (SENGE, 2009, p.187).

É necessário reconhecer que acontecerão diferentes ciclos de vida quando desafios são apresentados, uns maiores e outros menores. A percepção do propósito oferece o norteamento necessário para lidar com os diversos momentos, inclusive para lidar com situações adversas tendo em vista a sua relevância para dar sentido à existência.

Ter consciência do propósito de vida, leva à compreensão da relevância do projeto de carreira na abordagem pessoal e profissional, fazendo com que o engajamento seja em torno de algo mais amplo e com significado. Isto contribui

para um olhar sobre possibilidades ampliadas dando maior tenacidade para objetivos formulados.

PARA SABER MAIS:

Por que fazemos o que fazemos. Mário Sérgio Cortella 15.08.16

<https://www.youtube.com/watch?v=ecsd2Nk33w4>

Por que fazemos o que fazemos? | Mário Sérgio Cortella | Seja Uma Pessoa Melhor

<https://www.youtube.com/watch?v=B8DHyCpUEFY>

A contribuição do autoconhecimento para a definição do propósito de vida, é uma premissa importante tendo em vista que é uma via de acesso à reflexão sobre características individuais e comportamentos que influenciam na relação intrapessoal e nos relacionamentos interpessoais, significativos na vida de uma pessoa.

Para definir um propósito, é fundamental fazer uma reflexão sobre os norteadores. Indague-se a respeito de: para que você vive? O que sabe fazer muito bem? O que faz muito bem e que outras pessoas estão dispostas a pagar? Que possibilidades existem? O que poderá fazer para ajudar outras pessoas?

Escreva sobre isto:

Carreira

A globalização inseriu maior competitividade no mundo dos negócios, tornando-o mais complexo, diversificado e muito mais dinâmico. As mudanças são mais rápidas, geram incertezas e imprevisibilidade. Estas características impactam de forma significativa a gestão de carreira no âmbito individual e no contexto da empresa.

No contexto da empresa, é necessária a adaptação da pessoa às novas formas de trajetória de carreira e também ter a capacidade para ser protagonista, exercendo a autogestão, conhecendo as políticas ou critérios definidos e as oportunidades existentes. Portanto fazer a gestão da carreira no mundo corporativo requer aprendizado contínuo, no sentido de inserir-se nos cenários possíveis.

[...] A partir da década de 1990, estudiosos e práticos do assunto começaram a lidar com modelos de carreiras que não são mais gerenciadas da forma tradicional, em que os departamentos de RH das empresas planejavam sistematicamente a evolução dos cargos e salários de seus profissionais. Nos novos modelos, as carreiras não possuem mais fronteiras organizacionais e as responsabilidades pela sua gestão é o próprio indivíduo. (CÁLCENA; CASADO, 2013, p.78)

Com este novo enfoque, a partir da década de 1990 prevalece o entendimento que a carreira é abrangente e não se limita à empresa, podendo o indivíduo conduzi-la a partir dos objetivos traçados. A este modelo atribui-se a denominação de Carreira sem Fronteiras, que para Cálvena e Casado (2013), não tem uma sequência ordenada de etapas, não são planejadas seguindo os procedimentos e regras ditadas pelos paradigmas das organizações.

PARA SABER MAIS:

Paradigma é algo que serve como um modelo, é um padrão a ser seguido.

Veja neste vídeo: Como nascem os paradigmas - grupo de macacos

<https://www.youtube.com/watch?v=q5G0qE7Lf0A>

Adaptando-se esta nova realidade ao mundo globalizado, a carreira deixa de ser vista como um emprego vitalício, conseqüentemente o tempo de permanência na empresa fica mais reduzido. Na contemporaneidade prevalece viver experiências. O histórico profissional não é avaliado pelo tempo em que a pessoa permanece em um mesmo emprego, mas sim pelas competências agregadoras de valor. Assim, junta-se ao conceito de carreira sem fronteiras o conceito de Carreira Proteana.

A Carreira Proteana apresenta como características principais a orientação para valores e o autogerenciamento trazendo significativa adequação para as empresas na contemporaneidade. A partir da década de 1990, este tipo de carreira torna-se mais destacado numa resposta ao cenário de competitividade, dinamismo e de maior flexibilidade existente nas empresas. Outra determinante para a ascensão deste enfoque de carreira é o avanço tecnológico que trouxe importantes modificações para o ambiente organizacional que demanda processo contínuo de desenvolvimento pessoal e profissional para responder às mudanças.

[...] definida como aquela na qual a pessoa é (1) orientada por valores, no sentido de que os valores intrínsecos da pessoa provêm a orientação e a medida do sucesso para a carreira do indivíduo; e (2) autodirecionada quanto à gerência pessoal da carreira, tendo a habilidade de ser adaptativa em termos de desempenho e demandas de aprendizado. (BRISCOE; HALL, 2016, p.168)

Da análise dos dois modelos apresentados – Carreira sem Fronteira e Carreira Proteana, é possível concluir que existem possibilidades para desenvolver a carreira em um ambiente corporativo, com vínculo empregatício ou empreendendo no mundo dos negócios. A segunda opção vem se apresentando numa crescente evolução como consequência da redução de postos de trabalho para o emprego formal. Qualquer que seja a escolha, é necessário preparar-se para fazer a trajetória sustentada pelo propósito de vida.

Agora que já conhece sobre os dois tipos de carreira que mais se adequam à atualidade, que possibilidades você vislumbra para você?

Escreva sobre isto:

1.2 Competências e habilidades para o mundo do trabalho

O que é competência

Diferentes autores abordam as diversas concepções a respeito do conceito de competência. Em 1973, David McClelland apresentou-o pela primeira vez de forma estruturada. Já Boyzatis, em 1982, trouxe a preocupação com a entrega que as pessoas devem fazer (o resultado). Para Le Boterf (1994, 2000, 2001 e 2003) e Zarifian (1996 e 2001), competência está associada à ideia de agregação de valor, relacionada à própria pessoa, não associada ao cargo. As argumentações convergem para um ponto comum que é atribuir a entrega de resultado como produto da competência.

Para a realização de um Projeto de Vida e Carreira, vamos tomar o conceito mais usual: Competência é resultante de Conhecimento (C), Habilidade (H) e Atitude (A), consagrado pelo acróstico “CHA”. Necessariamente é preciso identificar a presença dos três pilares para que se configure a competência.

O Conhecimento decorre de: formação; capacitação por meio de programas específicos para aprimoramento; experiência. A Habilidade está relacionada ao saber fazer mediante a aplicação do conhecimento, portanto diz respeito à proficiência. Quanto mais se coloca em prática o conhecimento, maior será a habilidade. A Atitude está associada à entrega, o resultado que a pessoa consegue obter a partir da mobilização da competência, portanto tem relação com o comportamento considerando a perspectiva de resposta a determinado estímulo.

Para Dutra (2017), a entrega de valor é traduzida por efetividade e que passa a integrar o legado da empresa quando a pessoa a deixa. Pode-se dizer que é algo duradouro.

As pessoas atuam como agentes de transformação de conhecimentos, habilidades e atitudes em competência entregue para a organização. A competência entregue pode ser caracterizada como agregação de valor ao patrimônio de conhecimentos da organização. Cabe destacar o entendimento de agregação de valor como algo que a pessoa entrega para a organização de forma efetiva, ou seja, que permanece mesmo quando a pessoa sai da organização. Assim sendo, a agregação de valor não é atingir metas de faturamento ou de produção, mas sim melhorar processos ou introduzir tecnologias. (DUTRA, 2017, p.18).

Com os avanços tecnológicos, a globalização e atuação das empresas em ambiente competitivo, nos meados do século XX é introduzido o agrupamento das competências em duas categorias: as *soft skills* que estão relacionadas com o desenvolvimento das habilidades relacionais e comportamentais, caracterizadas pela transversalidade em relação às *hard skills* que se refere às competências técnicas necessárias para o desempenho de determinada função.

Utilizando como base Lucena (2004), o quadro abaixo apresenta competências importantes para o mundo do trabalho. Analise-as e reflita a respeito das *soft skills* transversais às mesmas e em seguida escreva sobre isto.

COMPETÊNCIAS	CONCEITOS
ATUAR COM ÉTICA	Conduta orientada por princípios e regras morais de senso comum, aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação. Também se refere ao respeito à legislação aplicável.
MULTIDISCIPLINARIDADE	Capacidade para lidar com diversas áreas do conhecimento. O profissional pode atuar em diferentes programas e projetos por isso é necessário que seja multidisciplinar.
COMUNICAÇÃO	Capacidade para expressar ideias com clareza, lógica e objetividade no ambiente interno e externo, por escrito e oralmente, verificando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas.
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Habilidade no trato com pessoas independentemente do nível hierárquico, profissional ou social, influenciando de maneira construtiva e demonstrando respeito individualmente no sentido de buscar convivência harmoniosa e ausência de atritos interpessoais.
INTEGRAÇÃO	Capacidade para agir de forma conjunta, cooperada e sinérgica para alcançar os objetivos pretendidos.
RECONHECER AS SUAS LIMITAÇÕES	Capacidade para perceber e aceitar os limites de conhecimento, buscando apoio de outros profissionais para a atuação em projetos e programas.
SER ASSERTIVO	Capacidade para expressar opiniões próprias, pensamentos e sentimentos, posicionando-se de maneira direta, clara, honesta e ética, respeitando o contexto e o direito de outras pessoas.
SER PERSISTENTE	Capacidade para levar em frente objetivos, projetos e programas, enfrentando desafios, não se deixando desmotivar por obstáculos ou frustrações. Ter força de vontade.
TER HUMILDADE	Capacidade para assumir falhas e limitações, buscando aprofundar conhecimentos e manter-se em contínuo processo de aprendizagem.
TER VISÃO SISTÊMICA	Capacidade para atuar analisando a interdependência existente entre as diversas áreas da empresa, o ambiente interno e ambiente externo, a fim de considerar impactos positivos e negativos nos projetos e programas.
ATUAR DE FORMA COOPERATIVA	Interesse e disponibilidade para cooperar com outras pessoas na consecução de objetivos ou realização de trabalhos. Espontaneidade para ajudar outras pessoas
SER ORGANIZADO	Capacidade para trabalhar com método e ordem, distribuindo adequadamente atividades e tarefas de acordo com a disponibilidade do tempo, realizando o acompanhamento pertinente.

FONTE: adaptado de LUCENA, Maria Diva Salette – Gestão do Desempenho para Resultados

Analisando as competências mostradas no Quadro 1, quais soft skills podem ser identificadas? Escreva sobre isto.

PARA SABER MAIS:

Gestão Por Competências: Uma Contribuição à
Perspectiva Estratégica da Gestão de Pessoas
<https://bit.ly/2UHftYk>

1.3 O processo de autoconhecimento na gestão de carreira

O processo de autoconhecimento diz respeito a uma análise mais aprofundada de si próprio. É contínuo e vai se tornando mais abrangente na medida em que as experiências de vida vão surgindo. De certo modo as circunstâncias e os contextos em que a pessoa é inserida contribui para este refletir. Segundo Rosa (2011), algumas medidas práticas podem contribuir para acessar o autoconhecimento: parar para refletir; fazer terapia; pedir opinião; testes; leitura. E o que significa cada uma destas medidas? Com base no autor, o que pode ser feito na prática:

- parar para refletir: é importante contactar-se consigo próprio. Por exemplo, definir um período do dia para pensar no que aconteceu, que ações tomou, que emoções experimentou;

-
- fazer terapia: buscar o suporte de um profissional para as próprias forças e fraquezas. Para o autora, esta ação é recomendável especialmente quando a pessoa tem dificuldade para lidar com alguma dor psíquica;
 - pedir opinião: quem está mais distante da pessoa, consegue ver muitas coisas que às vezes não são perceptíveis. A experiência de outras pessoas pode contribuir para o processo de autoconhecimento;
 - testes: há uma variedade deles, desde o mais simples ao mais complexo. Para quem está em início de carreira, por exemplo, e que ainda não tem uma definição clara do que deseja, pode buscar ajuda profissional para a realização de teste vocacional;
 - leitura: dará suporte para entender o significado de terminologias usadas para o autoconhecimento, como por exemplo: atitude, temperamento, valores.

Para definir o Projeto de Vida e de Carreira, faz-se necessário a pessoa refletir sobre o seu potencial, identificando os pontos fortes e as oportunidades para desenvolvimento e aperfeiçoamento. Conhecer as áreas de interesse, onde pode atuar, o que gosta de fazer, contribuirá para maior assertividade do planejamento. Quanto mais afinidade existe, maiores serão as chances de êxito. Neste exame, além do propósito, é preciso levar em consideração os seguintes fatores:

- Quais são os interesses: carreira corporativa ou mundo dos negócios, por exemplo.
- Que talentos possui e que possam ser mobilizados.
- Quais as principais motivações
- Como é visto pelas outras pessoas. Qual é a imagem que passa.

A imagem profissional tem enorme relevância no gerenciamento da carreira. É ela que dirá muito a seu respeito para as pessoas com as quais faz interações, negócios, busca oportunidades e quando participa de processos seletivos. Para

Rosa (2011), quando a pessoa é negligente com a opinião pública, não cuida de sua própria imagem.

Vamos chamar de imagem aquilo que alguém parece ser. Ela é composta de informações de maior profundidade e seriedade que estabelecem, por exemplo, a reputação, e também de informações mais superficiais que dizem respeito a comportamento, aparência etc. É importante compreender que a imagem não é o que a pessoa efetivamente é, mas é ela que afeta o comportamento dos outros, positiva ou negativamente pois, para os outros, você é aquilo que parece ser. (ROSA, 2011, p.130)

O contato com os valores pessoais para compreender as suas crenças pessoais, relevância na busca do autoconhecimento. Há valores que são formados no âmbito familiar e têm raízes profundas, por exemplo: relacionados à ética e à religião. O estado de consciência dá-se pela reflexão. A partir disto, a aproximação com pessoas e circunstâncias que sustentam ou tem aderência com os valores pessoais, irá trazer mais prazer, bem-estar e felicidade.

Os comportamentos que se apresentam em resposta aos estímulos. Qual é a sua forma de agir diante das diferentes situações. Para um contato mais aprofundado com os comportamentos predominantes, é importante refletir sobre o porquê de eles estão presentes em sua vida, especialmente na ocorrência de episódios específicos quando determinadas emoções fazem-se presentes. Olhando-se com uma visão ampliada, fazendo uma espécie de “zoom”, é possível ter clareza e acesso a respostas importantes e norteadoras. Isto possibilita visão clara de limites e possibilidades.

Além disto, é possível utilizar ferramentas para análise de perfil comportamental que oferecerem informações relevantes a respeito de características a serem desenvolvidas e aprimoradas.

A seguir serão abordados dois questionários, disponibilizados no AVA, que irão apoiar o seu processo de autoconhecimento, muito importante para a elaboração do seu Projeto de Vida e Carreira.

Análise das Âncoras de Carreira.

Na década de 60, Edgard Schei realizou um estudo contemplando alunos do Programa de Mestrado da Escola de Administração (MIT – Massachusetts Institute Of Technology), visando ampliar conhecimentos a respeito de carreiras administrativas. Com o diagnóstico, identificou valores que direcionam a pessoa em sua atuação profissional.

A partir desse estudo, mais à frente o pesquisador juntou-se a T.J Delong e identificou oito possibilidades para o direcionamento de carreira, denominadas de Âncoras de Carreira que tem norteado a análise para conhecer a principal inclinação profissional predominante para a pessoa, subsidiando a realização de escolhas de trajetória de carreira.

Utilizando como referência Schin, Gold (2019), apresenta um teste simplificado de motivadores de carreira que apoiam o processo de autoconhecimento.

Hora de fazer o teste! Faça o download do arquivo “Teste Âncoras de Carreira”, disponibilizado no AVA, e preencha de acordo com as orientações contidas no questionário. Após fazer o teste, siga as orientações para a tabulação e identifique qual a sua principal motivação profissional. Essa informação será útil para a elaboração do seu Projeto de Vida e Carreira.

Análise do Perfil empreendedor

Dornelas (2012, p.41), propõe um questionário de autoavaliação a respeito do perfil empreendedor que permitirá refletir a respeito de características relacionadas a: comprometimento e determinação; obsessão por oportunidades; tolerância a risco, ambiguidade e incertezas; criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação; motivação e superação; Liderança. A partir do resultado, é possível traçar um plano individual para o desenvolvimento.

Que tal conhecer o seu perfil para o empreendedorismo? Faça download do questionário disponibilizado no AVA e responda seguindo as orientações. O resultado obtido deverá ser usado para subsidiar a elaboração do seu Plano de Vida e Carreira.

PARA SABER MAIS:

Autoconhecimento: o que é, benefícios e como desenvolver

<https://www.youtube.com/watch?v=9OiWA0qawlo>

Agora que já teve contato com informações a respeito de motivadores que irão nortear as suas decisões profissionais e também sobre o seu perfil empreendedor, que aspectos considera mais relevantes para dar maior atenção? Que tal refletir sobre isto? Quais as competências precisa desenvolver? Reflita e escreva sobre isto.

UNIDADE 2

2. O mundo do trabalho

Objetivo Geral:

Analisar os diferentes períodos do mundo do trabalho no Brasil fundamentada pelo referencial histórico de modo que seja possível compreender os aspectos estruturais envolvidos impactantes no mercado de trabalho e as possibilidades para construção da trajetória no mundo do trabalho com transformações significativas.

Objetivos específicos:

- Conhecer a evolução histórica a respeito do mundo do trabalho.
- Pesquisar e analisar indicadores de mercado de trabalho.
- Analisar as transformações do mercado do trabalho na era digital
- Exercitar o uso das tecnologias informacionais para a comunicação

2.1 As transformações do trabalho e do mercado de trabalho

A abordagem mostra a história da evolução do trabalho para o homem e a instabilidade decorrente das diferentes trajetórias dos sistemas produtivos. A análise de indicadores de mercado de trabalho, será usada como elemento para compreender os efeitos sobre a trajetória de carreira. O uso de Mapa Mental como metodologia para a aprendizagem será o elemento motivador para compreender as características dos diferentes períodos.

A relevância de equilibrar os pilares que equilibram vida e carreira será experimentado com a realização de autodiagnóstico.

2.2 A era digital e os desafios e possibilidades de carreira

O exame das transformações decorrentes da era digital, será utilizado numa perspectiva de visão de futuro sobretudo para reforçar as habilidades e competências necessárias. A análise de recursos informacionais utilizados para agilidade e produtividade no mundo do trabalho possibilitará uma reflexão a respeito de habilidades para lidar com esta realidade.

2.3 Refletir sobre o equilíbrio entre Vida e Carreira

Construir a trajetória de carreira a partir de um propósito, insere a necessidade de ter um olhar para o equilíbrio entre vida e carreira tendo como referencial teórico os 04 pilares: Aprender a Ser, Fazer, Conhecer e Viver Juntos, preconizados por Jacques Delors na abordagem de educação para o Século XXI. As interações no AVA contribuirão para explorar a compreensão sobre os pilares.

2.1 As transformações do trabalho e do mercado de trabalho

O trabalho tem significado importante na vida do ser humano desde os primórdios de sua existência quando se dedicava ao labor na busca de alimentos para a sua sobrevivência. Mais à frente, organizou-se na produção familiar dedicando-se ao artesanato com características de trabalho organizado tendo em vista a definição de prazo para entrega.

Com o advento da industrialização, o trabalho passa a trazer novos matizes com a automatização de máquinas, exigindo de quem o realiza a qualificação para o exercício do cargo. A evolução a partir daí insere novos contextos na atividade produtiva que acompanha as tendências da evolução do conhecimento, chegando ao estágio em que os avanços tecnológicos fazem-se presentes inserindo mudanças significativas que alteram não apenas os meios para a realização do trabalho, como também a forma de fazê-lo.

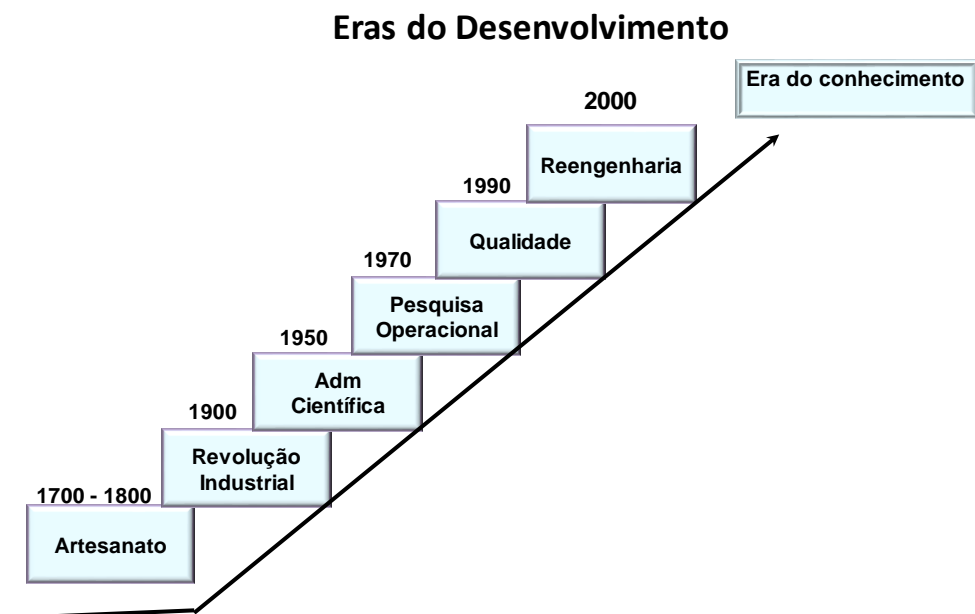
Para Ecorssim et al, a compreensão do significado de trabalho pode ser mostrada por meio da análise das eras do desenvolvimento, mostradas nas figuras 1 e 2. O processo evolutivo inicialmente é mais lento no espaço temporal de um século e reduz gradativamente até alcançar a uma década quando entra na era do conhecimento, a partir dos anos 2000. Isto significa que no século XXI as mudanças tecnológicas serão mais velozes, a exemplo da Inteligência Artificial (IA).

Como consequência da pandemia pelo COVID 19, o ano 2020 traz novas transformações na organização do trabalho, acelerando o uso de recursos informacionais com o objetivo de valorizar o trabalho remoto para algumas funções, em decorrência do distanciamento social. Essa realidade acelerou a prática de home office que se caracteriza pela realização da atividade laboral fora do ambiente físico da empresa, normalmente na residência do profissional.

A nova maneira de trabalhar demanda competências diferenciadas para que se assegure a produtividade e entrega de resultados satisfatórios, tanto numa relação de vínculo empregatício quanto no exercício de atividade empreendedora no mundo dos negócios.

Preparar-se para lidar com as transformações do mundo do trabalho, é imperativo para que seja possível adaptar-se aos diferentes ciclos que acontecerão. Portanto o Projeto de Vida e Carreira precisa ser revisitado e atualizado levando em conta as mudanças significativas que apontem para a necessidade de desenvolvimento profissional para lidar com novos contextos e desafios.

Figura 1– Eras do desenvolvimento



Fonte: Elaborado pela autora ALMEIDA, Maria S. usando como referência ESCORSIM, Sergio et al. A do trabalho do homem no contexto da civievoluçãoolização: da submissão à participação. Disponível em: <https://bit.ly/3dKOAer>. Acesso em mar.2020

Figura 2 – Caracterização das eras do desenvolvimento

Eras	Caracterização
Artesanato	Trabalho organizado com prazos de entrega definidos; precificação.
Revolução Industrial	Máquina de Vapor – primeira iniciativa. Mecanização para substituir a força do homem. Fabricação do automóvel.
Administração Científica	Organização da produção para atender aos mercados. Criação de métodos de trabalho.
Pesquisa Operacional	Surgimento dos computadores. Realização de tarefas pelos robôs industriais.
Qualidade	O pós guerra no Japão. A qualidade total como forma de introduzir métodos de produção para aumento da qualidade e produtividade.
Reengenharia	Repensar e reinventar a empresa. Teve pouca duração.
Era do conhecimento	Consumidores mais exigentes. Necessidade de melhor qualidade, maior produtividade e menor custo. Valorização das pessoas como Fator Crítico de Sucesso – FCS.

Fonte: Elaborado pela autora ALMEIDA, Maria S. usando como referência ESCORSIM, Sergio et al. A do trabalho do homem no contexto da civievoluçãoolização: da submissão à participação. Disponível em: <https://bit.ly/3dKOAer>. Acesso em mar.2020

Como processo evolutivo, estrutura do mercado de trabalho é modificada com as transformações no sistema produtivo, que responde ao movimento em direção ao crescimento tecnológico. Postos de trabalho são reformulados e novas habilidades e competências são demandadas pelas empresas. Por outro lado, a posição dos cargos dentro da estrutura empresarial também é impactada, devido a alterações na mobilidade ocupacional. Assim, a necessidade de atualização profissional segue um movimento contínuo.

O conhecimento torna-se o valor necessário para o exercício dos diversos papéis. A relação profissão e mercado de trabalho está atrelada aos diferentes ciclos de transformação do sistema produtivo. Para as escolhas, é fundamental informar-se sobre a profissão pretendida, sobretudo a sua capilaridade com o propósito de vida.

PARA SABER MAIS:

Sou formado em outra área e quero trabalhar em outra – Areta de Barros - TEDxUFSCar
<https://www.youtube.com/watch?v=Mqh7ueX14t>

2.2 A era digital e os desafios e possibilidades de carreira

Vimos que a mecanização constitui-se no primeiro passo para que a força física deixasse de ser usada para a produção do trabalho. A busca por melhores índices de produtividade faz chegar ao desenvolvimento informacional e a tecnologia é introduzida neste sentido. Por outro lado, coloca as pessoas mais próximo da informação e do conhecimento, abrindo inúmeras possibilidades.

O avanço tecnológico incrementou as redes de computadores com a introdução de modernas ferramentas que proporcionam às pessoas mais bem-estar face às facilidades existentes, a exemplo da internet. Isso deu origem à cultura digital que coloca o trabalho em outra esfera de realização, onde a agilidade é atributo solicitado pelas empresas. Isto contribui para a rapidez na informação, maior facilidade de acesso aos níveis hierárquicos, levando à substituição de estruturas hierarquizadas por outras mais horizontalizadas. Por outro lado, a construção do conhecimento é observada pelos meios informais. Novas competências são necessárias, tornando-se prioritário dar atenção ao processo de desenvolvimento pessoal e profissional.

Neste contexto, a necessidade de adaptação é premente para inserir-se em um novo mundo do trabalho, que exige competências adaptadas a esta realidade. Há de ser considerado que também se espera melhor qualidade de vida para as pessoas, uma vez que os recursos tecnológicos devem contribuir para racionalidade do trabalho.

Para Castells (2016), o processo de trabalho informacional é determinado pelas características do processo produtivo informacional, merecendo realce as seguintes características abordadas pelo autor:

- A inovação de processos e de produto como valor agregado.
- A combinação trabalhador/máquina possibilita automatizar padrões de trabalho, possibilitando a correção de erros e geração de efeitos de feedback durante a realização da atividade.
- Capacidade para integrar todos os elementos do processo produtivo.

Feitas as abordagens dos tópicos 2.1 e 2.2, reflita como você está preparado para o mundo do trabalho na era informacional e digital? Que competências, dentre as apresentadas no tópico 1.2 considera possuir para lidar com os desafios atuais? Use o espaço abaixo para escrever sobre isto.

PARA SABER MAIS:

O trabalho na era digital – Gustavo Mota – TEDxUNISAUM

https://www.youtube.com/watch?v=DNYBrs_a9wk&t=46s

A internet e a era de ouro do empreendedorismo – Raphael Avellar – TEDxUNISAUM

<https://www.youtube.com/watch?v=YXDCvc5XTFc>

Impacto da tecnologia nas relações de trabalho – com José Pastore

2.3 Refletir sobre o equilíbrio entre Vida e Carreira

O ser humano é essencialmente social que tem necessidade de construir relações e apresenta grau de dependência de outras pessoas. Assim, na sua trajetória de carreira é relevante considerar os pilares de vida que sustentarão a caminhada. É fato que a carreira é muito importante para a vida de uma pessoa, entretanto carreira profissional e vida pessoal são indissociáveis. Buscar o equilíbrio deve estar presente quando se desenha um projeto. É importante ter um olhar atento para todas as áreas da vida, independente do estágio em que está. A perspectiva de conciliar as diferentes áreas da vida, é pensar em maior bem-estar e na qualidade de vida.

A evolução acontece ao longo da existência tendo como principal contributo as experiências vividas que proporcionam ampliar a sua área de conhecimento e oportuniza estar em contato consigo mesmo no processo de autoconhecimento. Neste particular, a pessoa deve fazer uma análise de pontos fortes e pontos fracos, considerando a resposta que dá para as diferentes situações da vida. Por exemplo, como reage em momentos de pressão de trabalho, atividade educacional e tantas outras. Como lida com as emoções: tristeza, alegria e raiva, por exemplo. Este nível de compreensão possibilita definir estratégias de desenvolvimento para cuidar de competências relevantes na vida pessoal e profissional.

Quais informações são importantes para considerar numa análise inicial?

- Conhecer as opções existentes x Perfil Pessoal
- O que eu gosto / O que não gosto?
- Como lido com minhas emoções: tristeza, alegria e raiva?
- Quais são os meus valores?
- Quais as minhas habilidades?
- Quais as funções posso exercer com estas habilidades?
- Como familiares, amigos e outros profissionais podem lhe ajudar?

-
- Em quais organizações / empresas pode obter mais informações sobre as áreas que deseja atuar?
 - Quais outras fontes de informações posso usar? Internet?

No processo de autoconhecimento, é essencial que a pessoa identifique quais os fatores que mais lhe afetam nas suas relações sociais, estabelecendo formas de dar atenção total aos mesmos. Encontrar o equilíbrio é algo que requer atenção especial, uma busca constante e que envolve diferentes estágios da vida. No projeto há de ser considerada a importância do desenvolvimento pessoal e profissional que significa a possibilidade de refletir a respeito de comportamentos, formas de pensar e agir que sofrem influências do meio em que a pessoa vive, as circunstâncias a que se expõe em todo o seu contexto social.

Para auto avaliação a respeito do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, um olhar sobre o estado de áreas importantes da vida: profissional, financeira, física, intelectual, espiritual, relacional, emocional e social. A reflexão precisa considerar a atenção que está sendo dada para cada uma delas. Há alguma que está com menor atenção? É relevante refletir sobre aspectos a serem melhorados. Por exemplo, é comum uma dedicação maior à área profissional porque dela provém as condições para viver, o conhecimento e as possibilidades de crescimento na carreira. O ponto de alerta é quando se dedica muito ao trabalho, deixando de lado as outras áreas da vida, certamente irá ocasionar um desequilíbrio.

Outro aspecto que está presente nessa relação carreira e vida pessoal, diz respeito à demanda por maior produtividade e agilidade que se insere no âmbito das organizações e também faz-se presente no mundo dos negócios. Neste contexto, chama à atenção a necessidade cada vez mais premente inserir o entendimento a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. É preciso considerar a perspectiva de alcançar os resultados planejados, preservando o estado de QVT.

O desafio é reconstruir, com bem-estar, o ambiente competitivo, altamente tecnológico, de alta produtividade do trabalho, e garantir ritmos e situações ecologicamente corretas. O bem-estar considera, no referente à Qualidade de Vida no Trabalho, as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada pessoa e não, simplesmente, o atendimento a doenças e outros sintomas de stress que emergem ou potencializam-se no trabalho. Trata-se do bem-estar no sentido de manter-se íntegro como pessoa, cidadão e profissional. A meta é catalisar experiências e visões avançadas dessa poderosa relação entre Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.45).

Existem diversas ferramentas de auto avaliação que apoiam a análise de fatores que podem mostrar como está o equilíbrio nas áreas de sua vida. Uma destas ferramentas, chamada comumente de Roda da Vida que vem sendo aplicada com esta finalidade. Acesse a planilha no AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem e faça a sua auto avaliação. O resultado que obtiver, deve ser usado quando for fazer o Plano de Ação que será orientado na unidade 5.

Após preencher a planilha, visualize-a com bastante atenção. É hora de refletir sobre como está o seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Vamos escrever sobre isto? Onde precisa dar mais atenção para equilibrar? Que ações poderá desenvolver? Se quiser, pode conversar com amigos e familiares a respeito. Muitas vezes como as pessoas ao nosso redor estão nos vendo, ajuda muito neste momento.

PARA SABER MAIS:

Simple desejo – Luciana Mello

<https://www.youtube.com/watch?v=BtsrMQAenlY>

Descobridor dos sete mares – Lulu Santos

<https://www.youtube.com/watch?v=fATWN7lpRVc>

UNIDADE 3

3. Ética profissional

Objetivo Geral:

Proporcionar o conhecimento a respeito de conceitos e fundamentos relacionados à ética geral e o seu desdobramento para a ética profissional e empresarial por meio do uso de sistemáticas de gestão.

Objetivos específicos:

- Analisar a diferença entre a ética geral e a ética profissional
- Compreender o significado da profissão, as dimensões envolvidas e o perfil profissional
- Pesquisar e debater a respeito de código de ética profissional
- Pesquisar e debater o código de conduta nas organizações

3.1 Código de Ética Profissional e de conduta nas organizações

A regulamentação da conduta ética no âmbito da profissão e das organizações consiste na boa prática de estabelecer as regras que dão alicerce ao exercício profissional independente da área de conhecimento e atuação. Neste conteúdo a pesquisa de práticas existentes permitirá a interação com a realidade e contribuirá para nortear a implantação desta sistemática pelo aluno quando em exercício de suas atividades profissionais.

3.2 Perfil do profissional ético

Qual o profissional ético que o mercado de trabalho busca? Quais as expectativas do cliente a respeito do comportamento ético? A pesquisa do perfil de profissionais de diferentes categorias permitirá a reflexão sobre assunto criando a possibilidade de identificar características comuns através da construção de uma matriz demonstrativa.

3.1 Código de Ética Profissional e de conduta nas organizações

Pensar num projeto de vida e carreira, insere reflexões importantes que estarão presentes no exercício de qualquer atividade profissional. O comportamento ético é uma destas reflexões. Inicialmente é importante um alinhamento conceitual, tendo em vista a robustez deste tema. Aqui vamos tomar o conceito de ética no sentido de estudo da moralidade, abrindo a reflexão sobre o certo e o errado. Portanto, associada ao comportamento.

Uma das questões mais importantes quando se trata da conceituação da ética é de que ela trata de princípios, um pensamento reflexivo sobre as normas e valores que regem as condutas humanas. Essas regras não estão acabadas ou postas em definitivo. A ética como ciência da moral vive num eterno pensar, refletir e construir para o bem da humanidade. Nada é para sempre, tudo dependerá de como a sociedade se comportará e decidirá sobre suas formas de vida. A escolha está sempre presente. (LOMBARDI et al, 2018, p. 24).

A ética profissional deve estar contemplada em todo currículo formativo. O juramento feito no ato solene de uma colação de grau, representa um comprometimento ético perante a sociedade. O código de conduta ética no âmbito de cada profissão é outra forma de normatizar a conduta profissional. Este regulamento é aplicável para o exercício da profissão no mundo do trabalho, seja numa relação de emprego, numa atividade autônoma ou no mundo dos negócios, tendo em vista que a partir dele é possível estabelecer o próprio código, fazendo as adaptações e complementações que sejam pertinentes.

A conduta ética nas organizações, vem sendo tratada no contexto de suas práticas de Governança Corporativa utilizando, na maioria das vezes, o Código de Conduta Ética com a finalidade de deixar transparente as regras de conduta a serem adotadas no relacionamento com todos os *Stakeholders*. Via de regra esse código é divulgado para todas as partes interessadas utilizando dos diversos meios de comunicação, a exemplo do site da empresa. Os colaboradores têm acesso ao documento ao ingressarem na empresa, sendo parte integrante de

todas as orientações para a convivência. Vamos entender o que é Governança Corporativa?

Governança corporativa é uma disciplina que busca estabelecer métodos e procedimentos para dirigir, monitorar e incentivar em- presas em seu desenvolvimento, dando grande relevo às pessoas que têm poder, influência, interesse, direitos e obrigações para com a em- presa: sócios, acionistas, conselheiros, diretores e os demais órgãos de controle e fiscalização, como o conselho consultivo, por exemplo. (NEVES, 2018, p.169).

Em micro e em pequenas empresas, também se aplica boas práticas de conduta ética. Lourenço (2015), em estudo realizado com o objetivo de verificar a importância da ética para os empreendedores e colaboradores das pequenas empresas da região de Jundiaí-SP, concluiu:

[...] 48% do conjunto dos respondentes concordaram que a implantação de um código de ética formal faria com que os colaboradores se comprometessem com os valores da empresa e 68% deles atribuíram alto grau de importância para o tema. Em questão semelhante (questão 23) no questionário aberto após os respondentes refletirem sobre situações do dia a dia, 68% do conjunto dos respondentes concordaram que a implantação de um código de ética ajudaria a minimizar os riscos para a empresa. (LOURENÇO, 2015, p.69).

O estudo realizado demonstra que a prática pode alcançar empresas de diferentes portes. É importante que a regulamentação definida esteja aderente ao tipo de negócio e que venha efetivamente ser cumprido fortalecendo o relacionamento com todos os Stakeholders.

Agora que já compreende a importância da ética para a vida pessoal e profissional, que tal refletir sobre isto. Pesquise sobre o código de ética de sua profissão e de empresas. Que aspectos são contemplados? Que compromissos são assumidos pelas empresas que pesquisou? Como pretende ter uma conduta ética no exercício de sua atividade profissional? Escreva sobre isto.

PARA SABER MAIS:

Leandro Karnal fala sobre ética em ambientes profissionais

<https://www.youtube.com/watch?v=pEXhGE7Fd>

3.2 Perfil do Profissional Ético

Ser ético tem relação com o comportamento moral que a pessoa apresenta no âmbito do meio social em que vive, no exercício profissional seja no meio corporativo ou na condução de um negócio. As escolhas que se faz diz muito da postura ética e muitas vezes acontecem dilemas importantes em função de escolhas difíceis. A formação obtida ao longo da vida e os valores pessoais, funcionarão como a base estrutural para que a pessoa faça opções que estejam aderentes à conduta ética com a qual se comprometeu.

A ética apresenta transversalidade com as diferentes competências que são mobilizadas para o exercício da atividade profissional. Ela está presente na forma de agir e responde a estímulos que surgem no decorrer da atuação profissional frente às diferentes situações. Assim pode se dizer que o perfil do profissional ético apresenta virtudes observáveis nas atitudes que toma, na maneira como conduz um trabalho, com o comprometimento que tem com as entregas que precisa fazer, imprescindíveis para a atuação profissional.

Podemos destacar como principais virtudes:

- Competência na área de atuação
- Comprometimento
- Confidencialidade

-
- Coragem
 - Empatia
 - Honestidade
 - Humildade
 - Perseverança
 - Integridade
 - Prudência

Conhecidas estas virtudes que devem estar presentes na atuação profissional, reflita sobre elas. Como poderá exercitá-las na sua carreira? Escreva sobre isto.

UNIDADE 4

4. Preparando-se para as oportunidades

Objetivo Geral:

Analisar a ação de empreender considerando a perspectiva do mundo do trabalho na dimensão de investir em um negócio próprio ou na carreira corporativa, considerando o propósito de vida e o perfil empreendedor realizado na Unidade

Objetivos específicos:

- Debater as características de pessoas criativas e empreendedoras no âmbito das organizações.
- Compreender os fundamentos da ferramenta CANVAS e a sua aplicação como meio para desenvolver ideias de negócios.

4.1 O empreendedorismo como alternativa de carreira

Neste tópico serão analisados e debatidos os princípios e fundamentos relacionados ao tema empreendedorismo e as características do perfil empreendedor. A auto avaliação do perfil empreendedor realizada na unidade 1, será retomada para a reflexão individual a respeito das ações de desenvolvimento de competências empreendedoras. Serão apresentadas ferramentas importantes para o desenvolvimento de ideias de negócio.

4.2 O intraempreendedorismo para o desenvolvimento de carreira

Serão debatidos os princípios e fundamentos para a prática do intraempreendedorismo nas empresas. O estudo e o debate das competências e características do empreendedor interno, fornecerá subsídios para a reflexão sobre as características individuais gerando informações importantes para o plano de desenvolvimento das competências empreendedoras.

A reflexão a respeito de ambientes organizacionais estimuladores de criatividade e inovação será mediante a pesquisa de exemplos práticos.

4.1 O empreendedorismo como alternativa de carreira

Quando se fala em projeto de carreira, empreender no mundo dos negócios aponta para uma possível alternativa. Preparar-se para viver esta experiência é fundamental para que seja exitosa. E o que é empreendedorismo? Para Dornelas (2017), é o envolvimento de pessoas e processo que transformam ideias em oportunidades. Temos aí então a condição necessária para empreender: ter uma ideia e estudá-la para identificar as oportunidades para a sua transformação em negócio.

Que características são importantes para empreender no mundo dos negócios?

Exemplos de características citadas pelo autor:

- São visionários
- Sabem tomar decisões
- Fazem a diferença
- Exploram as oportunidades ao máximo
- São determinados e dinâmicos
- Possuem conhecimento
- Assumem riscos calculados

O Processo empreender

Segundo o autor, para empreender, são necessários quatro passos importantes, cuja sistematização está apresentada na figura 3.

Figura 3 – Visão geral do processo empreendedor



Fonte: DORNELLAS, José. Empreendedorismo – Transformando ideias em negócios

Primeiro: Identificar e avaliar a oportunidade: sabe aquela ideia, que possibilidades existem para ela? O CANVAS para análise de oportunidades de negócio é uma ferramenta aplicável para analisar. Reúna-se com pessoas que podem ajudar na análise de sua ideia sem comprometê-la.

E o que é o CANVAS? Também conhecido como “quadro”, surgiu com a sua utilização por Alex Osterwalder por meio de seu livro Business Model Generation: Inovação em Modelos de Negócios. Esta metodologia que possibilita analisar de maneira sistematizada uma ideia de negócio dando uma visão sistêmica do que se pretende. A partir desta análise, o passo seguinte é elaborar o Plano de Negócio que fará o detalhamento necessário para colocar a ideia em prática.

O Canvas pode ajudar muito na fase de análise da oportunidade, uma etapa importante do processo empreendedor e que ocorre antes do plano de negócios. Se o empreendedor aplicar o Canvas e complementar a análise com uma pesquisa de mercado primária, ele terá informações bastante completas para decidir se segue em frente com ou sem um plano de negócios tradicional estruturado, ou seja, se coloca a empresa para funcionar testando suas hipóteses ou se analisa com mais cuidado e critérios a viabilidade do negócio através de um plano de negócios tradicional. (DORNELLAS, 2018, p.11).

Segundo: Desenvolver um Plano de Negócio: ideia analisada, é hora de planejar. Pesquisa realizada pelo SEBRAE aponta a falta de planejamento como uma das causas de fechamento de empresas nos dois primeiros anos de existência. Veja o vídeo “Como elaborar um Plano de Negócio – SEBRAE” que vai auxiliar nesta tarefa.

Terceiro: Determinar e captar recursos: como dispor dos recursos financeiros necessários à atividade? Próprios, agentes financeiros, empreendedores anjos? Etapa importante para a análise que necessita ser contemplada quando da elaboração do plano financeiro, sobretudo quanto à avaliação do retorno do investimento.

Quarto: Gerenciar a empresa que foi criada: gestão é fundamental! É preciso considerar: finanças, vendas, a operação em si, marketing e propaganda e gestão de pessoas. A figura 3 apresenta uma visão geral a respeito do processo empreendedor.

PARA SABER MAIS:

Como elaborar um Plano de Negócio - SEBRAE
<https://www.youtube.com/watch?v=h7pa-JhoCno>

Como desenhar um modelo de negócio – SEBRAE
<https://www.youtube.com/watch?v=XaZyDm5SONE>

4.2 O intraempreendedorismo para o desenvolvimento de carreira

Empreender no mundo dos negócios tem se tornado o foco das atenções na contemporaneidade, entretanto é possível ter atitudes empreendedoras no âmbito da carreira corporativa. A isso Hashimoto (2013) denomina de empreendedor que, segundo o autor, se caracteriza por qualquer funcionário que por iniciativa própria promove alguma mudança dentro ou fora do seu escopo

de trabalho, A pessoa com este tipo de comportamento, possui um perfil semelhante a quem empreende no mundo dos negócios, destacando-se em:

- Busca de oportunidades internas
- Participação em grupos de projetos incentivados pela empresa
- Apresentação de ideias que agregam valor
- Maturidade ao analisar situações/problemas e riscos envolvidos
- Trabalha com foco em resultados

Para a pessoa que o perfil para o empreendedorismo interno, é fundamental que a empresa onde trabalha ou pretende trabalhar, tenha uma cultura propícia à atitude empreendedora, incentivando a participação em projetos, a exemplo de inovação, nos quais seja possível a participação e contribuição com novas ideias.

A organização intraempreendedora promove essas iniciativas, independentemente do seu porte ou complexidade. Obviamente, quanto maior for a complexidade e relevância, maior deverá ser o apoio dado ao funcionário, apoio este que não será muito distinto daquele proporcionado aos empreendedores de produtos e serviços. (HASHIMOTO, 2013 p. 15).

O autor apresenta a Matriz de classificação de intraempreendimentos que mostra de uma maneira ampliada as possibilidades de atuação profissional no desenvolvimento do empreendedorismo corporativo. O foco em inovação ou melhorias aplica-se tanto para desenvolvimento quanto para aperfeiçoamento do que já existente. Portanto há possibilidades concretas.

A cultura incentivadora do empreendedorismo interno pode ser desenvolvida por meio de programas e ações que estimulem a participação das pessoas com novas ideias, na solução de problemas, com inovações, sentido-se pertencente e inserido no ambiente empresarial.

Ao escolher uma empresa para trabalhar, é relevante conhecer a sua cultura e como insentiva a participação de seus colaboradores. Isto pode ser observado quando da participação de processos seletivos, informando-se antecipadamente sobre as características da empresa.

Figura 4 – Matriz de classificação de intraempreendimentos



Fonte: HASHIMOTO, Marcos, 1963 (2013).

UNIDADE 5

5. Planejando uma trajetória de Carreira Profissional

Objetivo Geral:

Elaborar um Plano Individual de Carreira considerando o propósito de vida e a aprendizagem resultante dos estudos realizadas nas unidades anteriores.

Objetivos específicos:

- Exercitar a aplicação da ferramenta CANVAS como meio para sistematizar o Projeto de Vida e Carreira.
- Fazer a aplicação do Plano de Ação 5W1H para detalhar o planejamento de carreira sistematizado com o uso do CANVAS.

5.1 Ferramenta CANVAS para a gestão de carreira

Consistirá da etapa de elaboração do Plano Individual de Carreira. O CANVAS possibilitará a análise do propósito de carreira, identificação aspectos relevantes para sistematizar o planejamento de carreira.

5.2 Elaboração de Plano de Ação de Carreira Individual com a aplicação da metodologia 5W1H

A partir das reflexões feitas com o uso do CANVAS, o Plano de Ação com a metodologia 5W1H fará o detalhamento de ações considerando as variáveis relativas a tempo, responsabilidade e investimento de recursos para a concretização do Projeto de Vida e Carreira. Espera-se que após concluir a disciplina o aluno acompanhe as ações definidas para a concretização do seu propósito e objetivos de vida pessoal e profissional

5.1 Ferramenta CANVAS para a gestão de carreira

A metodologia baseia-se no CANVAS aplicado para Plano de Negócios, abordado na unidade 4, trazendo a estrutura aplicável para a sistematização do Projeto de Vida e Carreira. A figura 5 apresenta o modelo do CANVAS, composto por nove blocos, que será detalhado na tabela 1.

Figura 5 – CANVAS – Projeto de Vida e Carreira

CANVAS – PROJETO DE VIDA E CARREIRA - DATA: XX/XX/XXXX

NOME:				
MEU PROPÓSITO:				
7 – REDES DE PARCERIAS	5 – COMPETÊNCIAS/ HABILIDADES	1 – OBJETIVOS	4 – MARKETING DE RELACIONAMENTO	2 – OPORTUNIDADES
	6 – CAPACITAÇÕES		3 – CANAIS DE COMUNICAÇÃO	
8 – CUSTOS PREVISTOS			9 – RECEITAS PREVISTAS	

Fonte: Elaborado pela autora ALMEIDA, Maria Sampaio utilizando como referência CANVAS para a análise de ideia de negócios.

A elaboração do CANVAS de carreira é um momento muito importante na vida de uma pessoa e deve ser feito com cuidado e dedicação. Necessitando, ouça pessoas que fazem parte de sua vida com as quais pode contar para lhe ajudar. Inicie pelo registro de data. Isto permitirá compreender o momento de vida em que se encontra e qual o direcionamento do propósito definido. Coloque o seu nome. Afinal este é um quadro valioso que irá sintetizar o seu direcionamento

para a sua carreira! Em seguida reflita e escreva sobre o seu propósito. Volte à reflexão que realizou no tópico 1.1 - Propósito e carreira profissional. Pronto, agora pode iniciar o preenchimento do quadro, guiando-se pelas especificações da tabela abaixo e também utilizando o tutorial disponível no AVA. Deixe a sua mente lhe conduzir. A tabela é apenas um guia e não um padrão. Use frases curtas, palavras. Quanto mais objetividade e síntese melhor!

Tabela 1 - Orientações para a elaboração do CANVAS de carreira

BLOCO	SIGNIFICADO	PERGUNTAS NORTEADORAS
1 - Objetivos	Após a definição do seu propósito, este é o CENTRO de sua atenção. É fundamental começar pelo objetivo que será o seu FAROL. É onde pretende chegar. Veja que está no plural para que possa pensar no seu objetivo pessoal e objetivo profissional. Exemplo: objetivo pessoal: entrar para um grupo de corrida. Objetivo profissional : ingressar no mercado de trabalho. Para que pretende empreender no mundo dos negócios, a especificação do objetivo deve voltar-se para o tipo de atividade, por exemplo: abrir um restaurante.	Para realizar seu propósito o que precisa ser feito? Qual é o seu norteador? Onde pretende chegar? O que lhe dá satisfação/prazer?
2 - Oportunidades	Visualizar as possibilidades para alcançar os objetivos que foram definidos. Pesquise sobre as oportunidades. Converse com pessoas que possam lhe ajudar para visualizá-las. Inspire-se! Por exemplo, para o objetivo de entrar num grupo de corrida, pode conversar com outras pessoas conhecidas que gostam deste tipo de atividade ou que conhece alguém que pratica. Para ingressar no mercado de trabalho, defina que atividade quer realizar, pesquise sobre vagas na área pretendida, converse com outras pessoas a respeito de sua pretensão. Para objetivos relacionados ao mundo de negócios, é importante fazer pesquisas a respeito das tendências. Isto dará solidez.	Como posso realizar os meus objetivos? Como está a área que pretende ingressar? Como está o mercado para o tipo de negócio que pretende iniciar?
3 – Canais de Comunicação	Veja como está avançando na análise em direção ao seus objetivos! Agora precisa pensar nos meios que usará para construção de relacionamentos necessários para alcançar os seus objetivos. Exemplos de canais de comunicação: whatsApp, redes sociais, reuniões, encontros, participação em grupos. Pense todas as possibilidades. Atente: vai precisar acompanhar as comunicações que fizer direcionadas para o seu objetivo. Não se perca de vista!	Qual o melhor meio para chegar às pessoas/empresas onde identifique oportunidades? Como posso construir relacionamentos com estas pessoas/clientes?
4 – Marketing de Relacionamento	Diz respeito às ações que pretende desenvolver para relacionar-se com empresas/clientes e pessoas onde as suas oportunidades estão. Para o objetivo de ingressar no mercado de trabalho aqui entra em cena o marketing pessoal que está relacionado ao que fará para a sua projeção pessoal e profissional, por exemplo: a preparação de seu currículo, a divulgação de sua	Que ações devo realizar para estreitar relacionamento com pessoas/clientes? Como posso usar de maneira adequada os canais que identifiquei?

	marca. Para o mundo dos negócios, o alvo são os potenciais clientes visando à criação de atratividade para os produtos/serviço a serem oferecidos.	
5 – Competências/habilidades	No tópico 1.2 foi abordado o conceito de competência que numa síntese diz respeito ao CHA = Conhecimento, Habilidade e Atitude. Neste bloco, você deverá identificar competências/habilidades que possui e que ajudarão no alcance dos objetivos definidos. Também selecione aquelas que identifica como necessárias, mas precisa desenvolver.	Em que me saio bem? Como as pessoas com quem relaciono me define?
6 - Capacitações	Preparar-se para alcançar os seus objetivos é fundamental! Veja que treinamentos/cursos precisa fazer para preparar-se para o alcance de seus objetivos. Atente que o conhecimento na atualidade está mais disponível, então explore onde encontrar boas referências para sua capacitação. Planeje-se!	Quais os programas de capacitação preciso fazer? Quando vou fazer estes treinamentos?
7 – Redes de Parcerias	Parcerias são úteis para complementar competências, apoiar para aproximar-se de pessoas/clientes e também para capacitar. Relacione pessoas, empresas, instituições com quem pode contar para desenvolver as ações voltadas para o alcance dos objetivos. As redes de parcerias fortalecem! Busque ambientes de colaboração!	Quem podem ser parceiros para o alcance dos objetivos? Quem pode contribuir para a capacitação? Quem pode apoiar na definição de ações de marketing e relacionamento?
8 – Custos previstos	O projeto de carreira envolve custos. É hora de pensar racionalmente nos itens de custos. Liste-os! Visite cada bloco do QUADRO. Veja onde vai precisar investir recursos financeiros.	Em que será necessário investir recursos financeiros?
9 – Receitas previstas	Já finalizando a elaboração do CANVAS, é preciso refletir sobre possíveis fontes de receitas para fazer face aos itens de custos que relacionou no bloco 8. Se ainda não tem uma fonte de renda, visite o bloco 6 e veja suas competências. Hora de criar fontes de receitas! Se vai empreender no mundo dos negócios, precisa pensar que tipos de receitas poderão ser geradas.	Como obter os recursos que precisarei? Posso desenvolver alguma atividade que me ofereça renda? Há algum parceiro para me apoiar?

Concluída a elaboração do CANVAS, coloque-o visível seja em meio físico ou em meio eletrônico para que possa ter uma visão ampla das definições para o seu Projeto de Vida e Carreira. O passo seguinte é o detalhamento das ações que irá implementar para alcançar os objetivos que traçou. É disso que trataremos no próximo tópico.

PARA SABER MAIS:

Fantástico marketing pessoal

<https://www.youtube.com/watch?v=uM8xEcX4Fv4>

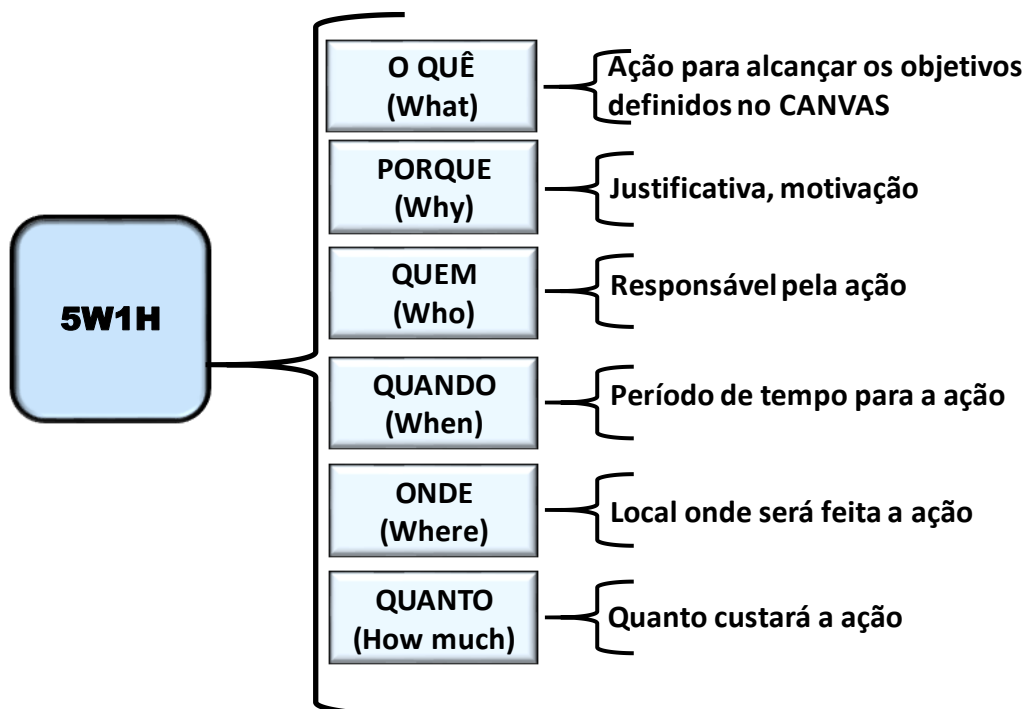
O Profissional do Futuro – Michelle Schneider / TED x FAAP

https://www.youtube.com/watch?v=9G5mS_OKT0A

5.2 Elaboração de Plano de Ação de Carreira Individual com a aplicação da metodologia 5W1H

O Plano de Ação é uma ferramenta de gerenciamento que deve ser usada para o detalhamento das ações necessárias para colocar o seu Projeto de Vida e Carreira em prática. Construído a partir do que foi pensado e sistematizado com a elaboração do CANVAS de Carreira, ele norteará a caminhada a ser feita na direção do seus objetivos. Defina-o para um período entre seis meses e um ano. Quando vislumbrar ações com período maior, fracione-as para este espaço temporal. Vamos entender o significado de 5W1H.

Figura 6 – Significado de 5W1H



Fonte: elaborado pela autora ALMEIDA, Maria Sampaio de

Agora que já conhece mais sobre a metodologia 5W1H, é hora de começar a elaborar o seu Plano de Ação para caminhar ao encontro de seus objetivos. Para tanto deverá usar o modelo de formulário mostrado na figura 3, disponibilizado no

REFERÊNCIAS

BRISCOE, Jon Ptrick; HALL, Douglas Tim. **A interação das carreiras sem fronteiras e proteanas: combinações e implicações**. In DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima Rosa (orgs). Desafios da Gestão de Carreira. São Paulo, Atlas, 2013.

CÁLCENA, Esteban José Ferrari; CASADO, Tania. **Desafios e riscos na gestão da própria carreira**. In DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima Rosa (orgs). Desafios da Gestão de Carreira. São Paulo, Atlas, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2016. ISBN 978-85-775-3036-6.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo, transformando ideias em negócios**. São Paulo: Empreende, 2018. ISBN: 978-85-66103-07-6.

DORNELAS, José et al. **Plano de negócios com o modelo Canvas**: guia prático de avaliação de ideias de negócio a partir de exemplos. Rio de Janeiro: LTC, 2018. ISBN 978-85-216-2964-1.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos, instrumentos e experiências. São Paulo: Atlas, 2017. ISBN 978-85-970-1000-8.

DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima R. (orgs). **Desafios da gestão de carreira**. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 978-85-224-7958-0.

ESCORSIM, Sergio et al. **A evolução do trabalho do homem no contexto da civilização**: da submissão à participação. Disponível em: <https://bit.ly/3dKOAr>. Acesso em: mar. 2020.

GARCIA, Solimar (org). **Gestão 4.0 em tempo de Disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020. ISBN: 978-65-5550-0006-9 (e-book).

GOLD, Miriam. **Gestão de Carreira: como ser protagonista de sua própria história**. São Paulo: Saraiva, Educação, 2019. ISBN: 975-85-7144-034-0.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a competitividade através do intraempreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2013. ISBN: 978-85-02-21036-3.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 978-85-224-3889-1 e ISBN 978-85-224-7851-4.

LOMBARDI, Alessandro et al. **Ética**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 978-85-9502-455-7.

LOURENÇO, André Eduardo G. **Código de ética no contexto das pequenas empresas**. Orientadora: Eliane Maria Pires Giavina Bianchi. 2015. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Campo Limpo Paulista – FACCAMP, Campo Limpo Paulista – SP, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2Xg9Qml>. Acesso em: abr. 2020.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento Estratégico e gestão do desempenho para resultados**. São Paulo, Atlas. 2004. ISBN: 85-224-3732-7.

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial**: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa. São Paulo: Trevisan, 2018. ISBN 978-85-9545-03.

ROSA, José Antônio. **Carreira**: planejamento e gestão. São Paulo: Cengage Learning, 2011. ISBN 978-85-2210-907-4.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. Rio de Janeiro: BestSeller, 2009. ISBN 978-85-7684-371-9.