

# O MUNDO DO TRABALHO



Apostila Completa sobre o Mercado de Trabalho e Suas  
Transformações



# Índice da Apostila

<b>Aula 1:</b> O Mercado de Trabalho e Suas Transformações .....
<b>Aula 2:</b> Fundamentos Empresariais e Competitividade .....
<b>Aula 3:</b> Legislação Trabalhista e Normativas: Direitos e Obrigações .....
<b>Aula 4:</b> Desenvolvimento de Equipes e Networking .....
<b>Aula 5:</b> Desenvolvimento de Liderança: Empregabilidade e Empreendedorismo .....
<b>Referências</b> .....

# Aula 1

## **O Mercado de Trabalho e Suas Transformações**

O mercado de trabalho está passando por uma transformação acelerada, impulsionada por avanços tecnológicos, mudanças na economia global e novas expectativas da força de trabalho. Essa evolução traz oportunidades emocionantes, mas também desafios que os profissionais devem estar preparados para enfrentar.

### **Conceito de empresa**

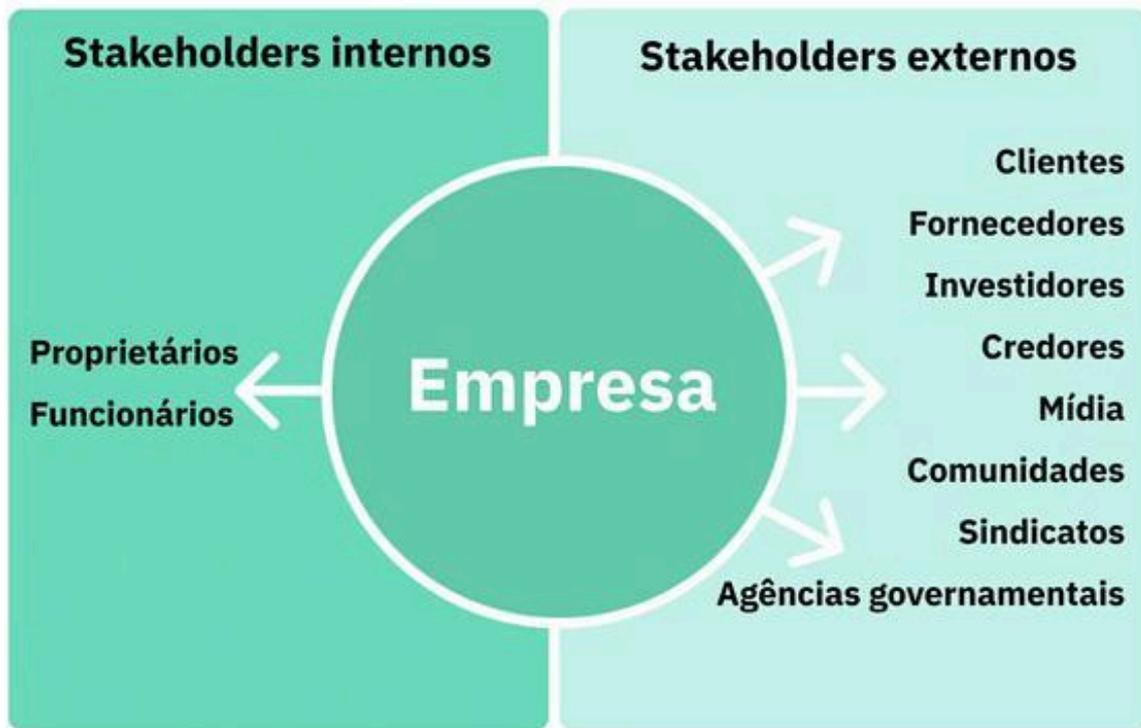
#### **Organização Formal**

Uma empresa é uma organização formal com estrutura e hierarquia definidas, que visa gerar lucro através da produção e/ou comercialização de bens ou serviços.

#### **Stakeholders**

As empresas têm diversos públicos interessados, como acionistas, clientes, fornecedores e funcionários, cada um com suas necessidades e expectativas.

# Tipos de stakeholders



<https://www.activecampaign.com/br/blog/tipos-de-stakeholders>

## Responsabilidade Social

Empresas modernas também devem se preocupar com questões ambientais, éticas e de impacto social, além do aspecto financeiro.

## Áreas de atuação e importância nos setores

Setores-Chave

As principais áreas de atuação incluem indústria, comércio, serviços, tecnologia e agronegócio, cada uma com sua importância econômica e social.

## Interdependência

Esses setores são interdependentes, com empresas de diferentes áreas trabalhando em conjunto para atender às demandas do mercado.

## Impacto Local e Global

As atividades empresariais afetam não apenas a economia local, mas também a dinâmica global, especialmente com a globalização.

## **Panorama histórico da CLT, governo Getúlio Vargas**

### **1930: Criação da CLT**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada durante o governo de Getúlio Vargas, estabelecendo direitos e deveres entre empregados e empregadores.

### **Legado Histórico**

Apesar de algumas críticas, a CLT representa um marco importante na história dos direitos trabalhistas no Brasil.

### **1943: Expansão da CLT**

A CLT foi ampliada e consolidada, instituindo importantes conquistas trabalhistas, como férias remuneradas, salário mínimo e jornada de trabalho.

## Profissional do futuro

### Habilidades Essenciais



Pensamento crítico, criatividade, comunicação eficaz e adaptabilidade serão fundamentais para o profissional do futuro.

### Aprendizagem Contínua

Atualizar-se constantemente será crucial, com profissionais buscando aprimorar suas competências ao longo da carreira.

## **Desafios da Diversidade e Inclusão**

### **Equidade de Gênero**

Garantir igualdade de oportunidades e equilíbrio entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

### **Diversidade**

Cultural Promover a compreensão e respeito entre funcionários de diferentes origens culturais e backgrounds.

### **Inclusão de Minorias**

Criar um ambiente que acolha e valorize a diversidade étnica, racial, geracional e de pessoas com deficiência.

### **Sinergia de Equipes**

Desenvolver uma cultura organizacional que aproveite os benefícios da diversidade de pensamentos e perspectivas.

### **Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional**

#### **Estabelecer Limites**

Definir claramente os horários de trabalho e lazer, evitando o excesso de horas extras.

## **Priorizar o Bem-Estar**

Cuidar da saúde física e mental, com atividades de relaxamento e momentos de desconexão.

## **Cultivar Relacionamentos**

Investir em vínculos familiares e sociais, fortalecendo o apoio emocional fora do trabalho.

## **Empreendedorismo e Trabalho Independente**

### **Novo Mindset**

O empreendedorismo e o trabalho independente representam uma mudança cultural, com profissionais buscando maior autonomia e flexibilidade.

### **Oportunidades**

Essa tendência abre portas para novas formas de atuação, como startups, freelancers e serviços personalizados.

### **Desafios**

Gerenciar as finanças, construir uma rede de contatos e lidar com a insegurança são alguns dos principais desafios.

## Papel das Empresas na Transformação do Mercado

Inovação	Investir em pesquisa, desenvolvimento de novos produtos e serviços, bem como em tecnologias disruptivas.
Adaptabilidade	Estar atento às tendências e mudanças no mercado, e ser capaz de se reinventar rapidamente.
Responsabilidade Social	Adotar práticas sustentáveis e éticas, visando um impacto positivo na sociedade e no meio ambiente.
Desenvolvimento de Talentos	Investir na formação e capacitação contínua de seus funcionários, preparando-os para o futuro.

### **Perspectivas e Oportunidades para os Profissionais**

#### **Tecnologia Avançada**



Novas tecnologias, como realidade virtual, inteligência artificial e automação, abrirão um leque de possibilidades.

### **Colaboração e Interconectividade**

O trabalho em equipe e a conexão global serão cada vez mais valorizados no ambiente corporativo.

### **Flexibilidade e Autonomia**

Formas de trabalho mais flexíveis, como home office e trabalho remoto, ganharão força no mercado.

## **Aula 2**

## **Fundamentos Empresariais e Competitividade**

Nesta apresentação, exploraremos os fundamentos empresariais essenciais para construir uma empresa competitiva no mercado. Desde as premissas básicas até conceitos-chave de estratégia, análise de ambientes interno e externo, e a importância da vantagem competitiva.

### **Conceitos-chave de Estratégia Empresarial**

#### **Missão**

Declaração clara do propósito e razão de ser da empresa.

#### **Visão**

Definição ambiciosa do que a empresa deseja se tornar no futuro.

#### **Objetivos**

Metas mensuráveis e alcançáveis que a empresa busca atingir.

### **Análise do Ambiente Externo**

#### **Mercado**

Tendências, oportunidades e ameaças do setor de atuação.

## **Concorrência**

Identificação e avaliação dos principais players do mercado.

## **Fatores Macroeconômicos**

Aspectos políticos, econômicos, sociais e tecnológicos que impactam os negócios.

## **Clientes**

Compreensão das necessidades, comportamentos e preferências do público-alvo.

## **Análise do Ambiente Interno**

### **1-Recursos**

Avaliação dos ativos tangíveis e intangíveis da empresa.

### **2-Capacidades**

Identificação das habilidades, competências e know-how da organização.

### **3-Cultura**

Compreensão dos valores, crenças e práticas que moldam a empresa.

## **Vantagem Competitiva e Posicionamento de Mercado**

## **Conceito de Capitalismo**

### **Livre Mercado**

O capitalismo se baseia na propriedade privada, livre iniciativa e lucro.

### **Oferta e Demanda**

Os preços e a alocação de recursos são determinados pela interação entre oferta e demanda.

### **Competição**

As empresas competem entre si para oferecer os melhores produtos e serviços aos clientes.

### **Crescimento Econômico**

O capitalismo visa o crescimento econômico contínuo através da inovação e eficiência.

### **Capitalismo e os Negócios**

Empreendedorismo	Criação de novas empresas e inovação.
------------------	---------------------------------------

Investimento	Financiamento de negócios e projetos através de capital próprio ou de terceiros.
Lucratividade	Geração de lucro como principal objetivo das empresas.
Competitividade	Busca constante por vantagem competitiva no mercado.

## Aula 3

### **Legislação Trabalhista e Normativas: Direitos e Obrigações**

De acordo com o artigo 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, afirma que: “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego entre o patrão e o empregado e sua natureza”. Não necessariamente, como o texto aborda a existência do contrato formal, e sim, pode ocorrer através da celebração verbal, ou seja, do compromisso expresso.

Existem alguns requisitos para que o contrato de trabalho seja um ato jurídico válido.

São eles:

- Agente capaz: é necessário que o empregado tenha condições para contratar, ou seja, tenha a maioria trabalhista que ocorre aos 18 anos (artigo 402 – CLT). No caso de menores de 18 e maiores de 16 anos, o empregado poderá trabalhar com a autorização dos pais ou de algum responsável legal pelo adolescente.
- Objeto lícito, possível, determinado, determinável: a prestação de serviços não pode ocorrer através de atos ilícitos, ilegais, como por exemplo, a situação de prestação de serviços pelo menor de 18 anos perfazendo tarefas perigosas e insalubres. Nesse caso o contrato de trabalho não pode ser reconhecido juridicamente, pois é necessário que o objeto do contrato seja legal e lícito.
- Consentimento das partes: na celebração da relação jurídica do contrato de trabalho empregador/empregado deve haver concordância ou consenso de ambas as partes para que o ato jurídico seja formalizado. No caso de uma das partes não manifestar concordância, o contrato de trabalho passa a não existir.

Segue abaixo alguns exemplos de situações ilícitas e proibidas na doutrina trabalhista:

- O empregado da administração pública trabalhar próximo às eleições com a utilização da máquina administrativa para fins eleitorais;
- O trabalho do menor em condições perigosas e insalubres;
- O trabalho do menor de 18 anos e maior de 16 anos sem o consentimento dos pais ou responsável legal, dentre outros.

Os contratos de trabalho poderão ser alterados ou ajustados desde que haja uma concordância entre empregado e empregador, não gerando prejuízos entre as partes. O artigo 468 – CLT diz: “que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Temos como exemplos de alterações de contrato de trabalho, a remuneração, o local de trabalho, as funções e atribuições a serem desenvolvidas pelo empregado, as condições de trabalho etc.

Podemos concluir que no caso de alteração contratual sem o mútuo consentimento, o mesmo se torna nulo. Temos como exemplo:

- Quando o empregador propõe modificação nas condições de trabalho, e o empregado rejeita;
- Quando ocorrer alguma alteração contratual e o empregado, posteriormente se sentir prejudicado.

De acordo com Moraes Filho (2004, p.238): “a identificação profissional do empregado ocorre através das Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, que é o documento que o trabalhador deve possuir obrigatoriamente como meio de prova de sua condição de contratado”. Podemos entender que a CTPS é o mais importante patrimônio profissional do empregado, configurando verdadeiramente o seu curriculum vitae. Segue abaixo as informações que devem constar na CTPS:

- Qualificação do indivíduo;
- Registro das profissões regulamentadas;
- Os dependentes;
- As anotações de férias;
- Os diversos contratos de trabalho;
- O recolhimento das contribuições sindicais;
- As alterações salariais; – As anotações gerais.

## CONTRATO DE TRABALHO

Além da CTPS como identificação profissional do empregado, existem também o Livro ou Ficha de Registro de Empregados – LRE, que é obrigatório e deve ser legalizado perante a Delegacia Regional do Trabalho.

Também a legislação deve focar a duração do contrato de trabalho. Segundo o artigo 443 da CLT diz: “o contrato de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. É considerado prazo determinado aquele que a vigência dependa de previsão aproximada ou na execução de serviços especificados, como é o caso de contrato de experiência (não poderá exceder 90 dias), de atividades empresariais de caráter transitório etc.

Assim como falamos da duração do contrato de trabalho, a legislação jurídica trabalhista deve também salientar a duração da jornada de trabalho do empregado.

De acordo com o artigo 7º da Constituição Federal – CF, “a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Podemos compreender que existe um limite diário para a jornada de trabalho, sendo obrigatória e imperativa. As exceções ocorrem somente com a concordância da lei, não podendo existir livre arbítrio entre as partes.

Nos casos dos períodos de repouso no contrato de trabalho podem ocorrer na própria jornada de trabalho como entre uma e outra jornada de trabalho.

Segundo Manus (2005, p.102): “a limitação legal da duração da jornada de trabalho, apesar de sua grande importância, no que respeita a saúde do trabalhador, no sentido de impor rígidos limites ao número de horas que pode uma pessoa trabalhar, a fim de

possibilitar, em condições normais, a reposição de sua capacidade física, não é suficiente para tanto, se não acompanhada de outros mecanismos”. Dessa forma, temos a finalidade dos intervalos que têm como objetivo garantir, ao prestador de serviços trabalhados, intervalos ou períodos que permitam repor ou resgatar suas forças mentais e físicas.

As férias do empregado são consideradas um repouso remunerado, onde todo trabalhador terá direito anualmente a gozar um período de férias, não tendo prejuízo de remuneração. Após o período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a férias.

De acordo com o artigo 130 da CLT, a proporção do gozo de férias será a seguinte:

- 30 dias corridos: quando o empregado não faltar ao serviço mais de 5 vezes;
- 24 dias corridos: quando o empregado faltar de 6 a 14 faltas;
- 18 dias corridos: quando o empregado faltar de 15 a 23 faltas;
- 12 dias corridos: quando o empregado faltar de 24 a 32 faltas.

De acordo com o artigo 135 da CLT: “o empregador deverá comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 30 dias, a época em que o mesmo saíra em gozo de férias, sendo tal comunicação por escrito e seguida da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, bem como no Livro ou Ficha de Registro do Empregado”. Todos esses documentos que formalizam o contrato de trabalho do empregado são de extrema importância, no caso de prova judicial quando necessária, devendo o mesmo guardar esses referidos documentos.

## **Regimes de Trabalho: Celetista e Estatutário**

No Brasil, existem dois principais regimes de trabalho: o regime celetista e o regime estatutário. O regime celetista, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é aplicado aos trabalhadores do setor privado. Estes possuem direitos e obrigações definidos em contrato de trabalho, como jornada, férias, 13º salário e aviso prévio. Já o regime estatutário é destinado aos servidores públicos, cujos direitos e deveres são estabelecidos por leis e estatutos próprios de cada órgão ou instituição.

Algumas diferenças entre os regimes incluem a forma de admissão, estabilidade no emprego e possibilidade de demissão. Enquanto o celetista possui contrato por prazo indeterminado, o estatutário é vinculado por meio de concurso público. Além disso, os servidores públicos geralmente possuem maior estabilidade, com procedimentos específicos para dispensa.

Apuração disciplinar	As violações contidas no artigo 482 da CLT – 12 condutas proibidas aos servidores	Dezenas de condutas previstas na parte disciplinar – Cria sensação de vigilância – Mais oportunidade para perseguições políticas
Direito de aposentar-se e continuar trabalhando  <i>Elaboração: Dr. Valdecy Alves</i>	Como o servidor é obrigatoriamente filiado ao INSS todos os cargos podem aposentar-se e continuar trabalhando – É o que diz decisões do STF. Aposentadoria não gera vacância de cargo.	Se o servidor for filiado ao INSS pode aposentar-se e continuar trabalhando em qualquer cargo. Se a previdência for regime próprio – que é a municipalizada – Só os cargos acumuláveis poderão aposentar-se e continuar trabalhando. Aposentadoria gera vacância de cargo não acumulável
Direito à carreira	Tem direito	Tem direito
Direito de filiar-se a sindicato e ser sindicalista	Tem direito	Tem direito <i>Elaboração: Dr. Valdecy Alves</i>
Qualquer criação de novo direito	Pode ser criado pela Câmara Municipal e pelo Congresso Nacional	Só pode ser criado pela Câmara Municipal
Piso do Professor – Piso do Agente de Endemias – Piso do Agente Comunitário de Saúde	Disciplinado por lei federal	Disciplinado por lei federal
Cassação do direito de aposentadoria  <i>Elaboração: Dr. Valdecy Alves</i>	Impossível cassar aposentadoria – pois o Município não tem poder sobre o INSS – Regido por Lei Federal	Possível cassar aposentadoria se o Município adotar o regime próprio de previdência social – que é a municipalização da previdência
Ministério Público Competente para garantias de direitos e proteção da legalidade	O promotor local é competente porque o servidor é regido pela Lei Orgânica e algumas leis municipais – como plano de carreira – reajuste e outros. O Ministério Público Federal de Juazeiro do Norte – Procuradoria Regional do Trabalho também é competente porque o servidor é regido pela CLT. Sempre tem procurador do trabalho em Juazeiro do Norte.	Só a promotoria local é competente para agir, quando tem titular da promotoria na Comarca.  <i>Elaboração: Dr. Valdecy Alves</i>
Demissão	Só pode ser demitido se houver instauração de processo, em que seja garantida a ampla defesa e o contraditório.	Só pode ser demitido se houver instauração de processo, em que seja garantida a ampla defesa e o contraditório.  <i>Elaboração: Dr. Valdecy Alves</i>

Tabela elaborada pelo Dr. Valdecy Alves – Se copiar favor citar a fonte. (Pesquisar dar trabalho)

## DIREITO DO TRABALHO

O artigo 8º da Constituição Federal – CF enfoca o princípio da liberdade de associação profissional ou sindical, onde os sindicatos não se submetem às regras do Estado.

Existem algumas normas e regras para a constituição dos sindicatos, a seguir:

- O sindicato deve ser registrado em órgão competente;
- É vedada a criação de uma organização, em qualquer grau, representante da mesma categoria;
- O sindicato deve defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria em situações administrativas ou judiciais;
- Os sindicatos devem participar de negociações coletivas de trabalho;
- A assembleia findará uma contribuição específica para custeio do sistema confederativo sindical.

No caso das relações coletivas de trabalho, o artigo 9º da Constituição Federal diz: “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. É assegurado através do Direito Constitucional o direito de greve, não tendo formalidade para sua ocorrência a qualquer momento.

Mas não podemos esquecer que existem várias formas de negociação como tentativa de solução de conflito coletivo do trabalho, através de um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Uma convenção ou um acordo coletivo são as formas de solução direta de um conflito de caráter coletivo, onde a convenção é um ajuste entre o sindicato de empregados e um sindicato de empregadores, no mínimo e o acordo coletivo é celebrado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, mas não a totalidade dessas, tendo aplicação mais restrita.

Segundo Moraes Filho (2004, p.657): “acordo coletivo é um acordo intersindical, esquecendo-se das formas atípicas em que concorrem, pelo lado do empregador, um ou vários deles, desde que o celebrante, pelo lado dos empregados, seja o seu sindicato de classe”. Ou seja, o acordo coletivo permite uma maior flexibilidade, uma vez que pode analisar e cuidar de interesses mais específicos de uma categoria profissional, através de uma ou várias organizações, ou mesmo em diversos setores de uma única organização.

O ponto culminante é o seguinte: para que exista efetivamente o exercício do direito de greve é importante frisar que os grevistas não precisam do aval, de alguma prerrogativa do empregador ou de outrem para que o movimento aconteça. Tendo essa liberdade de atuação, os grevistas em contrapartida se responsabilizam por todas as suas ações, desde os dias parados, até os possíveis ressarcimentos que sejam direcionados aos mesmos.

Em relação à representação de empregados nas greves, as empresas com mais de 200 empregados podem eleger um representante dentre eles com o intuito de promover o entendimento e a solução de conflitos entre o empregado e o empregador.

## **CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Como forma de solucionar os conflitos coletivos de trabalho é necessário equilibrar os vários interesses daqueles que participam das mesmas relações, que podem ser identificadas como de caráter individual e de caráter coletivo. As relações de caráter individual dizem respeito aos interesses específicos de um determinado empregado e empregador, identificado no Direito Individual. As questões de caráter coletivo

atingem um grupo de empregados ou de uma ou mais empresas com interesses em comum.

Temos como exemplo quando certa organização não pagou o 13º salário dos seus empregados. Nesse caso, apesar de tratar do total de empregados, é identificado por inúmeros direitos individuais que foram desrespeitados, pois podemos individualizar cada um dos empregados que foram lesados em relação ao não pagamento.

Outro exemplo é quando existe uma norma ou regra que assegura, protege todos os empregados de determinada categoria profissional em relação a um adicional de x% a título de horas extras, criando um benefício.

Nessa situação ocorre a criação de uma norma ou regra com enfoque genérico, pois obriga a totalidade dos empregados daquela determinada categoria profissional e beneficia a todos que prestam serviços naquele local.

Ocorre o que chamamos de direito coletivamente assegurado, pois o mesmo é reconhecido tanto para os empregados da categoria profissional daquele local como para todos os empregados daquela região.

A grande pergunta é a seguinte: como solucionar os conflitos coletivos de trabalho? A legislação trabalhista elenca três formas: autocomposição, autodefesa e a heterocomposição.

- Autocomposição

De acordo com Manus (2005, p.226): “a autocomposição consiste na solução de determinado conflito pelas próprias partes nele envolvidas”. Na ocorrência de qualquer impasse entre empregados e empregadores, o acordo pode ser feito por negociação direta entre o sindicato representativo e o empregador ou vários empregadores ou também por meio de seu sindicato, se for o caso.

Resumo: Autocomposição = negociação direta.

As vantagens da negociação direta são a eficácia e a eficiência, pois ninguém melhor que os envolvidos no processo de conflito para resolver os problemas sinalizados.

De acordo com Moraes Filho (2004, p.650): “a solução mais adequada para um conflito coletivo de trabalho é a autocomposição, onde é essencial que ambas as partes envolvidas no conflito queiram celebrar o acordo, pois, se qualquer uma delas negar-se à negociação ou ao ajuste, torna-se possível a composição”.

- Autodefesa

Meio reconhecido a uma das partes envolvidas de utilizar seus próprios pontos fortes e forças com o objetivo de convencer a parte contrária a negociar. Temos como exemplo o exercício do direito de greve, que foi mencionado anteriormente.

Nesse exemplo colocado, o interesse não é de um indivíduo ou simples grupo de pessoas, mais de uma totalidade de categoria profissional, ou seja, é um direito coletivo.

- Heterocomposição

De acordo com Manus (2005, p.229): “heterocomposição é a solução do conflito por um terceiro, estranho ao problema, isto é, decidem as partes envolvidas submeter à solução do litígio a uma terceira pessoa, ou a um grupo de pessoas que não pertence a qualquer uma das categorias envolvidas, comprometendo ambos a acatar a decisão apontada”. A pessoa escolhida pode ser considerada um árbitro, por isso a heterocomposição é sinônimo de arbitragem.

O sistema adotado no Brasil é a negociação direta e, se não resolver, a Justiça do Trabalho – JT, através do Poder Judiciário, que julga o conflito dando a sentença.

## **Sujeitos da Relação de Emprego**

### **O EMPREGADO**

O conceito legal consta no art. 3º da CLT, anteriormente citado.

O reconhecimento da figura do empregado exige o preenchimento dos requisitos/elementos antes examinados, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade, bem como, ter capacidade. O objeto do contrato deve ser lícito; deve ter sido observada a forma exigida por lei e a contratação deve ter sido livre.

O art. 3º da CLT diz respeito aos EMPREGADOS URBANOS, excluído os rurais e os domésticos. Dessa forma, a CLT é aplicada aos empregados urbanos. Quanto aos demais, os mesmos possuem legislação específica, como será a seguir informado.

#### **1. EMPREGADO RURAL: Lei 5.889/73 e Decreto 73.626/74**

O Empregado rural possui características idênticas às do trabalhador urbano, tais como, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, contudo a prestação de serviço deve se dar em propriedade rural, sendo ele vinculado a um empregador rural (pessoa física ou jurídica) que explore atividade agroeconômica (agrícolas e pecuárias) ou execução habitual e profissional de serviço de natureza agrária.

O empregado rural possui praticamente os mesmos direitos do urbano, contudo regido por lei especial.

**Exemplos:** o caseiro de sítio que planta apenas para o consumo será considerado empregado doméstico e não rural. Para ser rural deve-se comercializar a produção. Da mesma forma, a cozinheira, arrumadeira, faxineira que trabalha exclusivamente na casa da fazenda ou do sítio, no âmbito familiar, atendendo e servindo apenas a família, será empregada doméstica.

O caseiro de sítio que tem a sua produção comercializada (em feiras, armazéns, cooperativa, comércio em geral etc.) é empregado rural, pois neste caso estará presente a atividade agroeconômica.

No caso de uma fábrica de sapatos, mesmo que estabelecida no meio rural, terá os seus empregados considerados como urbanos, pois a atividade será industrial e não agroeconômica.

#### 1. **EMPREGADO DOMÉSTICO: Lei 5.859/72; art. 7º, § único da CF/88.**

Possui conceituação muito semelhante à do empregado urbano, devendo apresentar os seguintes requisitos: pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação

O empregado doméstico deve, ainda, realizar o seu trabalho no âmbito residencial (copa, cozinha, limpeza, mordomo, motorista, jardineiro, enfermeiro, babá, dama de companhia, caseiros, zeladores de casa/sítio de lazer da família).

Não deve haver finalidade econômica por parte do empregador (o empregador não pode visar lucro) e este deve sempre ser uma pessoa física.

**DIREITOS:** salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º, repouso semanal remunerado, férias de 30 dias com acréscimo de 1/3, licença à gestante (120 dias) e estabilidade,

licença paternidade (5 dias), aviso prévio proporcional (mínimo 30 dias), anotação da CTPS, segurado obrigatório do INSS, vale-transporte. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é facultativo, depende de ato voluntário do empregador.

## **INSS:**

- **Contribuição do empregado doméstico** – 8%, 9% ou 11% (descontada da remuneração anotada na CTPS).
- **Contribuição do empregador doméstico** – 12% (incidente sobre o valor da remuneração anotado na CTPS).

O recolhimento do total da contribuição deve ser realizado pelo empregador até dia 15 do mês seguinte ao trabalhado.

Exemplos:

O motorista particular que serve apenas à família – e não à empresa da família – é empregado doméstico.

Será empregado doméstico o caseiro de sítio utilizado apenas para passeio da família (sem exploração de atividade lucrativa, cultivo apenas para consumo da família). Caso o caseiro realize atividade de plantio de frutas e verduras para serem comercializadas, contudo, a sua atividade deixa de ser doméstica, passando ele a ser considerado como empregado rural.

Empregada contratada como doméstica não pode fazer doces/salgados para que a sua empregadora comercialize a terceiros, pois aí o empregador estará tendo uma atividade lucrativa, o que desconfigura a atividade doméstica, tornando-se um empregado celetista.

A empregada responsável pela limpeza da empresa não é doméstica é empregada celetista, pois seu empregador exerce atividade lucrativa.

## Empregados Que Apresentam Características Especiais

1. **CARGO DE CONFIANÇA** – conforme art. 62, II, CLT, deve ter o salário acrescido de, no mínimo, 40% a mais que o efetivo.
2. **EMPREGADO EM DOMICÍLIO – art. 6º CLT** – não há exigência legal de que o empregado trabalhe no estabelecimento/empresa do empregador; pode trabalhar em casa, no seu domicílio. A subordinação será menos intensa, mas existe. Exemplo: costureiras.

Não é autônomo porque não assume o risco da atividade econômica; trabalha por conta alheia.

1. **EMPREGADO APRENDIZ** – art. 7º, XXXIII– CF/88 e ART. 428 e seguintes da CLT

REQUISITOS:

Deve ser maior de 14 anos e menor de 24 anos; deve estar inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica.

É um contrato especial, sempre por escrito e com prazo determinado máximo de 2 anos, exceto tratar-se de aprendiz portador de deficiência.

O contrato de aprendizagem deve ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado.

A carga horária padrão é de 6h diárias de trabalho, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

## Alguns Trabalhadores Não-Empregados

São relações de trabalho muito próximas das relações empregatícias, mas que com ela não se confundem.

1. **SERVIDOR PÚBLICO** – estatutário/Regime Jurídico único (Lei 8.112/90)/ função pública – não possuem vínculo contratual privatístico com o Estado; o vínculo existente é de natureza pública, institucional.
2. **ESTAGIÁRIO** – Lei n.º 11.788/2008. O estágio não cria vínculo empregatício.

O estagiário deve ser estudante. A interveniência da instituição de ensino é obrigatória. Deve haver seguro-acidentes pessoais em favor do estagiário.

A duração do estágio, na mesma empresa ou junto ao mesmo profissional liberal, é de, no máximo, 2 anos.

Para o estágio não-obrigatório, o pagamento de bolsa ou contraprestação e de auxílio-transporte é obrigatório. É assegurado, ainda, ao estagiário, sempre que o estágio tiver duração igual ou superior a 1 ano, a um período de recesso de 30 dias, a ser usufruído, preferencialmente, durante as férias escolares. Se o estagiário recebe contraprestação, o recesso deve ser remunerado.

O estudante estagiário NÃO É EMPREGADO. Embora tenha presente os quatro elementos da relação de emprego (subordinação, onerosidade, pessoalidade e não-eventualidade), a relação existente NÃO é considerada empregatícia em virtude dos objetivos educacionais.

Os objetivos sociais da relação são nobres e em prol do estudante – isso é que justifica o favorecimento econômico embutido na Lei de Estágio, isentando o tomador do

serviço dos custos de uma relação de emprego formal (como pagamento de INSS, FGTS, Décimo Terceiro, etc.).

Agora, se os objetivos foram desvirtuados, reduzindo o estágio a simples mão-de-obra barata, sem qualquer ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especial antes referido, e poderá ser reconhecido o vínculo empregatício na Justiça do Trabalho.

1. **COOPERATIVAS DE TRABALHO** – ART. 442, § ÚNICO DA CLT – não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e os seus associados, nem entre os associados e os tomadores de serviço. É trabalho autônomo prestado por conta própria. A cooperativa apenas organiza o trabalho de seus associados. Visa ao fortalecimento do cooperativismo. Caso haja desvirtuamento da ideia de cooperativa, contudo, a Justiça do Trabalho pode reconhecer a existência de vínculo empregatício entre os “associados” e a cooperativa ou tomador.
2. **TRABALHADOR AUTÔNOMO** – não é empregado, em especial pela falta de subordinação (também pode faltar, em alguns casos, personalidade, por exemplo contratação de pessoa jurídica (consultoria); independe de qual pessoa física vai exercer o trabalho).

O principal diferencial é com relação à SUBORDINAÇÃO, pois, se é autônomo, o próprio trabalhador/prestador é que estabelece e concretiza a forma de realização dos serviços que pactuou.

**Exemplos:** prestação de serviço nas mais diversas áreas, representantes comerciais, etc.

1. **TRABALHADOR EVENTUAL** – falta o requisito da não-eventualidade, por isto não gera vínculo de emprego.

Requisitos do Eventual:

- não existe permanência c/ âmbito definitivo;
- não há fixação jurídica em uma única ou certa fonte de trabalho; há pluralidade incerta e variável de tomadores.

É subordinado, oneroso, tem personalidade e é EVENTUAL.

1. **TRABALHADOR AVULSO – não é empregado, embora tenha os mesmos direito – CF/88,art. 7º, XXXIV** – é a modalidade de trabalhador eventual oferecem sua força de trabalho por curtos períodos de tempo a distintos tomadores, sem se fixar em qualquer um deles.

A grande diferença para com o eventual, contudo, é que o avulso oferta sua força de trabalho em mercado específico (exemplo: setor portuário), por intermédio de uma entidade intermediária (exemplo: armazéns de portos, operadores portuários, importador, etc.). Lei do trabalhador portuário – n.º 8.630/93.

Trata-se de classe extremamente organizada coletivamente, que possui os mesmos direitos do empregado.

## Aula 4

### Desenvolvimento de Equipes e Networking

A evolução do trabalho ao longo das décadas é um reflexo das transformações sociais, econômicas e tecnológicas que moldaram a sociedade contemporânea. Desde a Revolução Industrial até os dias atuais, o conceito de trabalho passou

por mudanças significativas, influenciadas por fatores como urbanização, globalização e avanços tecnológicos. Compreender essa trajetória é essencial para analisar o mercado de trabalho atual e suas dinâmicas.

No início do século XX, o trabalho era predominantemente agrícola e artesanal. A Revolução Industrial trouxe uma migração em massa para as cidades, onde fábricas começaram a dominar a paisagem econômica. Esse período foi marcado pela exploração da mão de obra, condições precárias de trabalho e longas jornadas. No entanto, também foi um tempo de organização trabalhista, com o surgimento de sindicatos que lutavam por direitos básicos.

Na década de 1950, após a Segunda Guerra Mundial, houve uma expansão econômica significativa em muitos países ocidentais. O modelo fordista de produção se consolidou, promovendo empregos estáveis e benefícios sociais. Esse era também o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, desafiando normas sociais tradicionais e contribuindo para uma nova dinâmica familiar.

Com a chegada dos anos 80 e 90, as economias começaram a se globalizar. A desindustrialização em algumas regiões levou à ascensão do setor de serviços como motor econômico principal. Nesse contexto, novas formas de emprego surgiram: trabalhos temporários e terceirizados tornaram-se comuns, refletindo uma flexibilidade que muitas vezes prejudicava os direitos trabalhistas conquistados anteriormente.

O advento da tecnologia digital no final do século XX revolucionou ainda mais o cenário laboral. A automação começou a substituir funções manuais enquanto novas profissões relacionadas à tecnologia da informação emergiram

rapidamente. O conceito de "trabalho remoto" começou a ganhar força com o avanço da internet.

Hoje, estamos vivenciando uma nova fase marcada pela inteligência artificial e pela economia gig (ou "bicos"), onde trabalhadores buscam projetos temporários ou freelance através de plataformas digitais. Essa transformação traz desafios únicos relacionados à segurança no emprego e à proteção social dos trabalhadores.

Assim, entender essa evolução não apenas ilumina as complexidades do mercado atual mas também prepara profissionais para navegar nas incertezas futuras que estão por vir.

## **Fatores Sociais que Influenciam o Mercado**

Os fatores sociais desempenham um papel crucial na configuração do mercado de trabalho, moldando não apenas as oportunidades de emprego, mas também as dinâmicas entre empregadores e empregados. A compreensão desses fatores é essencial para analisar como as mudanças nas normas sociais, valores culturais e estruturas familiares impactam a força de trabalho contemporânea.

Um dos principais fatores sociais que influenciam o mercado de trabalho é a **demografia**. O envelhecimento da população em muitos países desenvolvidos está criando uma escassez de mão de obra jovem, levando empresas a repensar suas estratégias de recrutamento e retenção. Além disso, a migração interna e internacional tem alterado significativamente a composição demográfica das regiões, trazendo diversidade cultural e novas habilidades ao mercado.

A **educação** também é um fator determinante. O aumento do nível educacional da população tem gerado uma demanda por empregos mais qualificados. Profissões que exigem formação superior ou técnica estão em alta, enquanto funções menos qualificadas enfrentam desafios devido à automação e à globalização. Essa mudança exige que os sistemas educacionais se adaptem rapidamente às necessidades do mercado, promovendo parcerias com empresas para garantir que os currículos reflitam as competências demandadas.

A **igualdade de gênero** é outro aspecto social relevante. A crescente participação feminina no mercado de trabalho não só desafia estereótipos tradicionais como também contribui para uma maior diversidade nas equipes. Empresas que promovem ambientes inclusivos tendem a ter melhor desempenho financeiro e inovação. No entanto, ainda existem barreiras significativas, como desigualdade salarial e falta de representatividade em cargos executivos.

Por fim, as **tecnologias digitais**, impulsionadas por mudanças sociais como o aumento do uso da internet e das redes sociais, têm transformado a forma como as pessoas buscam emprego e se conectam com potenciais empregadores. Plataformas online facilitam o acesso ao trabalho freelance e remoto, permitindo uma flexibilidade sem precedentes na escolha das condições laborais.

Dessa forma, entender os fatores sociais que influenciam o mercado é fundamental para profissionais e organizações que desejam se adaptar às constantes mudanças desse cenário dinâmico.

## Contextualização do Cenário Atual

A contextualização do cenário atual no mercado de trabalho é fundamental para entender as dinâmicas que moldam as relações laborais contemporâneas. Nos últimos anos, o mundo tem enfrentado transformações significativas, impulsionadas por fatores como a globalização, a revolução digital e mudanças sociais profundas. Esses elementos não apenas redefinem as oportunidades de emprego, mas também alteram as expectativas dos trabalhadores e empregadores.

Um aspecto crucial desse cenário é a **flexibilização das relações de trabalho**. O aumento do trabalho remoto e das modalidades de emprego temporário ou freelance reflete uma mudança nas preferências tanto dos empregadores quanto dos empregados. As empresas buscam maior agilidade e redução de custos, enquanto os trabalhadores valorizam a autonomia e a possibilidade de equilibrar vida pessoal e profissional. Essa nova configuração exige que as organizações desenvolvam políticas mais inclusivas e adaptáveis às necessidades diversificadas da força de trabalho.

Além disso, a **tecnologia** continua a desempenhar um papel central na transformação do mercado. A automação e o uso crescente da inteligência artificial estão remodelando funções tradicionais, criando novas demandas por habilidades técnicas avançadas. Profissões que antes eram consideradas estáveis agora enfrentam riscos de obsolescência, enquanto novas áreas

emergem com forte potencial de crescimento, como análise de dados e cibersegurança.

A **sustentabilidade** também se tornou um tema preponderante nas discussões sobre o futuro do trabalho. Empresas estão cada vez mais sendo cobradas por práticas responsáveis em relação ao meio ambiente e à sociedade. Isso não só influencia suas estratégias operacionais, mas também afeta sua capacidade de atrair talentos que priorizam valores éticos em suas escolhas profissionais.

Por fim, o contexto atual é marcado por uma crescente **diversidade**, onde questões relacionadas à inclusão racial, gênero e orientação sexual ganham destaque nas agendas corporativas. Organizações que promovem ambientes diversos tendem a ser mais inovadoras e competitivas no mercado globalizado.

Dessa forma, compreender o cenário atual do mercado de trabalho é essencial para profissionais e empresas que desejam navegar com sucesso neste ambiente em constante evolução.

## **Contextualização do Cenário Atual**

A contextualização do cenário atual no mercado de trabalho é fundamental para entender as dinâmicas que moldam as relações laborais contemporâneas. Nos últimos anos, o mundo tem enfrentado transformações significativas, impulsionadas por fatores como a globalização, a revolução digital e mudanças sociais profundas. Esses elementos não apenas redefinem as oportunidades de emprego, mas também alteram as expectativas dos trabalhadores e empregadores.

Um aspecto crucial desse cenário é a **flexibilização das relações de trabalho**. O aumento do trabalho remoto e das modalidades de emprego temporário ou freelance reflete uma mudança nas preferências tanto dos empregadores quanto dos empregados. As empresas buscam maior agilidade e redução de custos, enquanto os trabalhadores valorizam a autonomia e a possibilidade de equilibrar vida pessoal e profissional. Essa nova configuração exige que as organizações desenvolvam políticas mais inclusivas e adaptáveis às necessidades diversificadas da força de trabalho.

Além disso, a **tecnologia** continua a desempenhar um papel central na transformação do mercado. A automação e o uso crescente da inteligência artificial estão remodelando funções tradicionais, criando novas demandas por habilidades técnicas avançadas. Profissões que antes eram consideradas estáveis agora enfrentam riscos de obsolescência, enquanto novas áreas emergem com forte potencial de crescimento, como análise de dados e cibersegurança.

A **sustentabilidade** também se tornou um tema preponderante nas discussões sobre o futuro do trabalho. Empresas estão cada vez mais sendo cobradas por práticas responsáveis em relação ao meio ambiente e à sociedade. Isso não só influencia suas estratégias operacionais, mas também afeta sua capacidade de atrair talentos que priorizam valores éticos em suas escolhas profissionais.

Por fim, o contexto atual é marcado por uma crescente **diversidade**, onde questões relacionadas à inclusão racial, gênero e orientação sexual ganham destaque nas agendas corporativas. Organizações que promovem ambientes diversos tendem a ser mais inovadoras e competitivas no mercado globalizado.

Dessa forma, compreender o cenário atual do mercado de trabalho é essencial para profissionais e empresas que desejam navegar com sucesso neste ambiente em constante evolução.

## **Novas Tecnologias e Suas Implicações**

### **Automação e Redefinição de Funções**

A automação tem se tornado um dos pilares fundamentais na transformação do mercado de trabalho contemporâneo. Com o avanço das tecnologias, especialmente a inteligência artificial e a robótica, muitas funções tradicionais estão sendo redefinidas ou até mesmo eliminadas. Essa mudança não apenas impacta a eficiência operacional das empresas, mas também provoca uma reavaliação das habilidades necessárias para os trabalhadores no futuro.

Um aspecto crucial da automação é sua capacidade de realizar tarefas repetitivas e previsíveis com maior precisão e velocidade do que os humanos. Por exemplo, setores como manufatura e logística já experimentam uma significativa redução de custos operacionais através da implementação de robôs que realizam montagens ou gerenciam estoques. Isso leva à necessidade de uma força de trabalho mais qualificada, capaz de operar e manter essas novas tecnologias.

Além disso, a automação está criando novas oportunidades em áreas que antes eram consideradas secundárias. Profissões ligadas à análise de dados, programação e manutenção de sistemas automatizados estão em alta demanda. A transição para esses novos papéis exige um investimento em educação e treinamento contínuo, refletindo a importância da adaptabilidade no ambiente profissional atual.

- Aumento da eficiência: A automação permite que as empresas aumentem sua produtividade ao reduzir erros humanos.
- Redefinição das funções: Muitas posições estão se transformando; por exemplo, assistentes administrativos podem evoluir para analistas de dados.
- Novo perfil profissional: Habilidades técnicas como programação e conhecimento em IA são cada vez mais valorizadas.

Por outro lado, essa transição não é isenta de desafios. O medo do desemprego devido à substituição por máquinas é uma preocupação legítima entre os trabalhadores. Portanto, é essencial que políticas públicas sejam implementadas para facilitar essa adaptação, promovendo programas de requalificação profissional que ajudem os indivíduos a se ajustarem às novas demandas do mercado.

Em suma, a automação não apenas redefine funções existentes como também cria um novo panorama laboral onde as habilidades humanas devem ser constantemente aprimoradas para garantir relevância no mercado competitivo. A capacidade de adaptação será fundamental para aqueles que desejam prosperar neste novo cenário tecnológico.

## **Inteligência Artificial e Novas Profissões**

A ascensão da inteligência artificial (IA) está transformando não apenas a forma como as empresas operam, mas também o perfil das profissões no mercado de trabalho. À medida que a IA se torna mais integrada em diversas indústrias, surgem novas oportunidades profissionais que exigem habilidades específicas para lidar com essas tecnologias emergentes.

Um dos principais impactos da IA é a criação de funções que antes não existiam. Por exemplo, o papel de "especialista em ética de IA" tem ganhado destaque à medida que as organizações buscam garantir que suas implementações tecnológicas sejam justas e transparentes. Esses profissionais são responsáveis por avaliar os algoritmos utilizados e assegurar que não haja preconceitos ou discriminações nas decisões automatizadas.

Além disso, a demanda por "cientistas de dados" e "engenheiros de machine learning" aumentou exponencialmente. Esses especialistas são fundamentais para desenvolver modelos preditivos e analisar grandes volumes de dados, permitindo às empresas tomar decisões informadas baseadas em insights gerados pela IA. A formação acadêmica nessas áreas frequentemente combina conhecimentos em estatística, programação e análise crítica.

Outro aspecto relevante é o surgimento do papel de "curador de conteúdo", especialmente em plataformas digitais onde a personalização é impulsionada por algoritmos inteligentes. Esses profissionais utilizam ferramentas baseadas em IA para entender preferências do usuário e otimizar experiências online, tornando-se essenciais na interseção entre tecnologia e marketing digital.

No entanto, essa transição para novas profissões traz desafios significativos. A necessidade constante de atualização profissional exige um compromisso com a educação continuada. As instituições educacionais estão começando a adaptar seus currículos para incluir cursos sobre IA, big data e ética digital, preparando os alunos para um futuro onde essas competências serão indispensáveis.

Em suma, enquanto a inteligência artificial redefine o mercado laboral ao criar novas profissões, ela também impõe uma responsabilidade coletiva: preparar os trabalhadores atuais e futuros para um ambiente dinâmico onde as habilidades

técnicas serão cada vez mais valorizadas. O sucesso nesse novo cenário dependerá da capacidade dos indivíduos se adaptarem às mudanças rápidas trazidas pela tecnologia.

## **Impactos da Tecnologia na Dinâmica Laboral**

A tecnologia tem desempenhado um papel transformador na dinâmica laboral, alterando não apenas a forma como as tarefas são executadas, mas também a estrutura organizacional e as relações interpessoais dentro das empresas. A automação de processos, por exemplo, tem permitido que as organizações aumentem sua eficiência operacional, reduzindo custos e tempo de produção. No entanto, essa mesma automação levanta questões sobre o futuro do trabalho e a segurança dos empregos.

Um dos impactos mais significativos da tecnologia é a mudança nas habilidades exigidas dos trabalhadores. Com a introdução de ferramentas digitais e sistemas automatizados, há uma crescente demanda por competências técnicas e digitais. Profissionais que antes realizavam tarefas manuais agora precisam se adaptar a novas funções que envolvem o uso de softwares complexos e análise de dados. Essa transição exige um investimento contínuo em capacitação e formação profissional.

Além disso, a tecnologia tem promovido uma maior flexibilidade no ambiente de trabalho. O aumento do trabalho remoto, impulsionado por plataformas digitais de comunicação e colaboração, permite que os funcionários trabalhem em qualquer lugar do mundo. Essa flexibilidade pode levar a um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional; no entanto, também pode resultar em desafios relacionados à gestão do tempo e à desconexão entre equipes.

A interação social no local de trabalho também está sendo reconfigurada pela tecnologia. Ferramentas como videoconferências e chats corporativos facilitam a comunicação instantânea entre colegas, mas podem reduzir as interações face a face que são essenciais para construir relacionamentos sólidos. A cultura organizacional pode ser afetada negativamente se os colaboradores não tiverem oportunidades suficientes para se conectar pessoalmente.

Por fim, é importante considerar as implicações éticas da tecnologia na dinâmica laboral. Questões relacionadas à privacidade dos dados dos funcionários e ao monitoramento digital estão emergindo como preocupações centrais nas discussões sobre o futuro do trabalho. As empresas devem encontrar um equilíbrio entre aproveitar os benefícios da tecnologia e respeitar os direitos individuais dos trabalhadores.

## **0 Impacto da Pandemia de COVID-19**

### **Transformações Aceleradas pelo Isolamento Social**

O isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19 trouxe à tona uma série de transformações que, embora já estivessem em curso, foram aceleradas de maneira sem precedentes. Essa nova realidade não apenas alterou a forma como as pessoas trabalham, mas também redefiniu as interações sociais e o próprio conceito de espaço de trabalho. O teletrabalho, por exemplo, deixou de ser uma prática marginal para se tornar a norma em muitos setores, exigindo adaptações rápidas tanto por parte das empresas quanto dos colaboradores.

A transição para o trabalho remoto revelou a importância da tecnologia na manutenção da produtividade e da comunicação. Ferramentas como videoconferência e plataformas colaborativas tornaram-se essenciais para garantir que as equipes pudessem continuar operando eficientemente. Além disso, essa mudança forçada levou muitas organizações a reconsiderar suas políticas sobre flexibilidade no trabalho, promovendo um ambiente mais adaptável às necessidades individuais dos funcionários.

Outro aspecto significativo foi o impacto psicológico do isolamento social. A falta de interação face a face gerou um aumento nos níveis de estresse e ansiedade entre os trabalhadores. As empresas começaram a perceber que o bem-estar emocional dos colaboradores é fundamental para manter a produtividade e engajamento. Como resultado, iniciativas voltadas para saúde mental ganharam destaque nas agendas corporativas, com programas de apoio psicológico e atividades que promovem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Além disso, o isolamento social também catalisou mudanças nas dinâmicas familiares e sociais. Muitas pessoas passaram a valorizar mais o tempo em casa e as relações familiares, levando a uma reavaliação das prioridades pessoais e profissionais. Esse fenômeno pode resultar em uma força de trabalho mais consciente sobre suas escolhas e objetivos futuros.

Por fim, as transformações aceleradas pelo isolamento social não se limitam ao ambiente laboral; elas refletem uma mudança cultural mais ampla que pode moldar as sociedades nos próximos anos. À medida que nos adaptamos a essas novas realidades, será crucial observar como essas tendências evoluirão e quais novas oportunidades surgirão nesse cenário em constante transformação.

## **Mudanças na Interação e Colaboração Remota**

A pandemia de COVID-19 não apenas transformou a forma como as pessoas trabalham, mas também revolucionou a maneira como interagem e colaboram em ambientes remotos. A necessidade de distanciamento social forçou empresas e colaboradores a adotarem novas práticas que, embora já estivessem emergindo, ganharam uma nova urgência e relevância. Essa mudança não se limita ao uso de tecnologia, mas abrange aspectos culturais e comportamentais que moldaram as dinâmicas de trabalho.

Um dos principais impactos foi o aumento da dependência de ferramentas digitais para comunicação. Plataformas como Zoom, Microsoft Teams e Slack tornaram-se essenciais para reuniões, brainstorming e troca de informações. No entanto, essa transição trouxe à tona desafios significativos relacionados à comunicação eficaz. A falta de interação presencial muitas vezes resulta em mal-entendidos ou na dificuldade em captar nuances emocionais durante conversas virtuais. Para mitigar esses problemas, muitas equipes começaram a implementar práticas como check-ins regulares e feedbacks mais frequentes.

Além disso, a colaboração remota exigiu uma reavaliação das estruturas organizacionais tradicionais. As hierarquias rígidas deram lugar a modelos mais ágeis e colaborativos, onde todos os membros da equipe são incentivados a contribuir com ideias independentemente do seu cargo. Essa democratização da voz dentro das organizações não só promoveu um ambiente mais inclusivo, mas também estimulou a inovação ao permitir que diferentes perspectivas fossem consideradas no processo decisório.

Outro aspecto relevante é o impacto nas relações interpessoais entre colegas de trabalho. O isolamento físico levou muitos profissionais a buscarem formas alternativas de conexão social, resultando em iniciativas criativas como "happy hours" virtuais ou grupos de interesse comum online. Essas atividades ajudaram a fortalecer laços entre os colaboradores e promover um senso de comunidade mesmo à distância.

Por fim, as mudanças na interação e colaboração remota durante a pandemia podem ter efeitos duradouros nas culturas organizacionais futuras. À medida que as empresas se adaptam às novas realidades do trabalho híbrido ou totalmente remoto, será crucial observar como essas práticas evoluirão para atender às necessidades tanto dos negócios quanto dos colaboradores.

## **Desafios Emergentes no Novo Normal**

O conceito de "novo normal" emergiu como uma resposta às profundas transformações provocadas pela pandemia de COVID-19, trazendo à tona uma série de desafios que as organizações e indivíduos precisam enfrentar. Esses desafios não se limitam apenas à adaptação a novas tecnologias ou métodos de trabalho, mas também envolvem questões sociais, emocionais e éticas que impactam diretamente a dinâmica do ambiente profissional.

Um dos principais desafios é a saúde mental dos colaboradores. O aumento do trabalho remoto e o isolamento social resultaram em um crescimento significativo de problemas como ansiedade e depressão. As empresas agora enfrentam a responsabilidade de criar ambientes que promovam o bem-estar emocional, implementando políticas que incentivem pausas regulares, suporte psicológico e

iniciativas para fortalecer a cultura organizacional. A falta de interação física pode levar ao sentimento de desconexão, tornando essencial o desenvolvimento de estratégias que mantenham os laços entre os membros da equipe.

Outro aspecto crítico é a questão da equidade no acesso às tecnologias necessárias para o trabalho remoto. Embora muitas empresas tenham adotado ferramentas digitais, nem todos os colaboradores possuem as mesmas condições em casa para desempenhar suas funções com eficiência. Isso levanta preocupações sobre inclusão digital e igualdade de oportunidades dentro das organizações. As empresas devem considerar investimentos em infraestrutura tecnológica e treinamento para garantir que todos os funcionários possam participar plenamente do novo modelo de trabalho.

A transformação das práticas empresariais também traz à tona dilemas éticos relacionados à privacidade e ao monitoramento dos colaboradores. Com o aumento do uso de softwares para rastreamento da produtividade, surge a necessidade urgente de discutir até onde vai essa vigilância sem comprometer a confiança mútua entre empregador e empregado. É fundamental estabelecer limites claros sobre o uso dessas tecnologias, garantindo que elas sirvam para apoiar o desempenho sem invadir a privacidade pessoal.

Por fim, as mudanças nas expectativas dos consumidores também representam um desafio significativo no novo normal. A pandemia acelerou tendências como sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, levando as empresas a reavaliar suas práticas comerciais em busca de maior transparência e compromisso com causas sociais. Adaptar-se a essas novas demandas requer inovação constante e uma abordagem proativa na construção da reputação empresarial.

## Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho

### Importância da Diversidade nas Organizações

A diversidade nas organizações é um tema que ganhou destaque nos últimos anos, refletindo a necessidade de ambientes de trabalho mais inclusivos e representativos. A importância da diversidade vai além do cumprimento de normas ou políticas; trata-se de uma estratégia fundamental para o sucesso organizacional em um mundo cada vez mais globalizado e interconectado.

Um dos principais benefícios da diversidade é a **inovação**. Equipes compostas por indivíduos com diferentes origens, experiências e perspectivas tendem a gerar soluções mais criativas e eficazes. Estudos demonstram que empresas com maior diversidade em suas equipes são mais propensas a desenvolver produtos inovadores, pois conseguem abordar problemas sob múltiplos ângulos. Por exemplo, a empresa Procter & Gamble atribui parte de seu sucesso à diversidade em seus times, que permite entender melhor as necessidades de consumidores variados ao redor do mundo.

Além disso, a diversidade contribui para uma **melhor tomada de decisão**. Grupos diversos são capazes de analisar informações e considerar alternativas com maior profundidade, resultando em decisões mais informadas e equilibradas. Um estudo realizado pela McKinsey & Company revelou que empresas com alta diversidade racial e étnica têm 35% mais chances de ter desempenho financeiro acima da média do setor. Isso demonstra como a inclusão pode impactar diretamente os resultados financeiros das organizações.

A promoção da diversidade também está ligada à **satisfação e retenção dos funcionários**. Ambientes inclusivos tendem a ser mais acolhedores, o que aumenta o engajamento dos colaboradores. Funcionários que se sentem valorizados e respeitados são menos propensos a deixar suas posições, reduzindo assim os custos associados à rotatividade. Além disso, empresas reconhecidas por sua cultura inclusiva atraem talentos diversos, ampliando ainda mais seu potencial competitivo no mercado.

Por fim, investir em diversidade não é apenas uma questão ética ou moral; é uma estratégia inteligente para qualquer organização que deseja prosperar no cenário atual. À medida que as expectativas sociais evoluem, as empresas precisam se adaptar para permanecer relevantes e competitivas. Portanto, promover um ambiente diversificado deve ser visto como uma prioridade estratégica essencial para o futuro das organizações.

## **Estratégias para Criar Espaços Equitativos**

A criação de espaços equitativos no ambiente de trabalho é uma estratégia essencial para promover a diversidade e a inclusão. Esses espaços não apenas garantem que todos os colaboradores tenham acesso igualitário às oportunidades, mas também fomentam um clima organizacional onde cada voz é ouvida e valorizada. Para alcançar esse objetivo, as organizações devem implementar uma série de estratégias práticas e eficazes.

Uma das abordagens mais impactantes é a **formação contínua em diversidade e inclusão**. Programas de treinamento que abordam preconceitos inconscientes, comunicação inclusiva e empatia são fundamentais para sensibilizar os colaboradores

sobre a importância da equidade. Por exemplo, empresas como a Google têm investido em workshops que ajudam os funcionários a reconhecer suas próprias percepções e comportamentos, promovendo um ambiente mais acolhedor.

Além disso, é crucial estabelecer **políticas claras de recrutamento e seleção**. As organizações devem revisar seus processos para garantir que sejam justos e transparentes. Isso pode incluir o uso de painéis diversos na seleção de candidatos, bem como a implementação de critérios objetivos que minimizem vieses. A Accenture, por exemplo, tem se destacado ao adotar práticas que asseguram uma representação equilibrada em suas equipes desde o início do processo seletivo.

A **flexibilidade no local de trabalho** também desempenha um papel vital na criação de ambientes equitativos. Oferecer opções como trabalho remoto ou horários flexíveis pode ajudar a atender às necessidades diversas dos colaboradores, permitindo que todos possam contribuir plenamente sem comprometer suas responsabilidades pessoais ou familiares. Essa abordagem foi adotada com sucesso por empresas como a Microsoft, que promoveu políticas flexíveis durante e após a pandemia.

Por fim, é fundamental criar canais abertos para feedback contínuo. Estabelecer mecanismos onde os colaboradores possam expressar suas preocupações ou sugestões sobre inclusão ajuda as organizações a identificar áreas de melhoria. A Salesforce implementou pesquisas regulares para avaliar o clima organizacional e ajustar suas políticas conforme necessário, garantindo assim um compromisso real com a equidade.

Essas estratégias não apenas promovem um ambiente mais justo, mas também contribuem significativamente para o desempenho geral da organização ao cultivar uma cultura onde todos se sentem valorizados e motivados.

## Representatividade e Seus Benefícios

A representatividade no ambiente de trabalho é um aspecto crucial para a promoção da diversidade e inclusão. Quando diferentes grupos sociais, culturais e étnicos estão adequadamente representados nas equipes, as organizações não apenas refletem a sociedade em que operam, mas também se beneficiam de uma gama mais ampla de perspectivas e experiências. Essa diversidade de vozes enriquece o processo decisório e estimula a inovação.

Um dos principais benefícios da representatividade é o aumento do engajamento dos colaboradores. Quando os funcionários veem pessoas semelhantes a eles em posições de liderança ou em papéis visíveis dentro da empresa, isso gera um sentimento de pertencimento e validação. Por exemplo, empresas como a Unilever têm investido em programas que promovem líderes diversos, resultando em maior satisfação no trabalho e menor rotatividade de pessoal.

Além disso, a representatividade pode melhorar significativamente a imagem da marca. Organizações que demonstram compromisso com a diversidade são frequentemente vistas como mais éticas e responsáveis socialmente. Isso atrai não apenas talentos diversos, mas também consumidores que valorizam práticas empresariais inclusivas. A Nike, por exemplo, tem utilizado campanhas publicitárias que destacam atletas de diversas origens, reforçando sua posição como uma marca inclusiva e inovadora.

Outro benefício importante é o impacto positivo na criatividade e na resolução de problemas. Equipes diversas tendem a abordar desafios sob diferentes ângulos, levando a soluções mais criativas e eficazes. Um estudo realizado pela McKinsey revelou que empresas com maior diversidade étnica têm 35% mais chances de

superar suas concorrentes em termos de desempenho financeiro. Isso demonstra claramente que investir em representatividade não é apenas uma questão ética; é também uma estratégia inteligente para o sucesso empresarial.

Por fim, promover a representatividade contribui para um ambiente organizacional mais justo e equitativo. Ao garantir que todos os grupos tenham voz nas decisões importantes da empresa, cria-se um espaço onde todos se sentem valorizados e respeitados. Essa cultura inclusiva não só melhora o clima organizacional como também impulsiona resultados positivos para os negócios ao fomentar um senso coletivo de propósito entre os colaboradores.

## **Desafios e Oportunidades no Mercado Contemporâneo**

### **Identificação de Tendências Emergentes**

A identificação de tendências emergentes no mercado de trabalho é fundamental para profissionais e organizações que buscam se adaptar a um ambiente em constante transformação. Com a rápida evolução tecnológica, mudanças sociais e novas demandas do consumidor, compreender essas tendências permite não apenas a sobrevivência, mas também o crescimento em um cenário competitivo.

Uma das principais tendências observadas atualmente é a crescente valorização da flexibilidade no trabalho. A pandemia de COVID-19 acelerou essa mudança, levando muitas empresas a adotarem modelos híbridos ou totalmente remotos. Essa nova configuração não só proporciona maior autonomia aos colaboradores, mas também amplia o acesso a talentos globais, permitindo que as empresas contratem profissionais independentemente da localização geográfica.

Outra tendência significativa é o foco na saúde mental e bem-estar dos funcionários. Organizações estão cada vez mais conscientes da importância de criar ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Iniciativas como programas de apoio psicológico, horários flexíveis e espaços colaborativos são implementadas para promover uma cultura organizacional que prioriza o bem-estar dos colaboradores.

- A ascensão da inteligência artificial (IA) está transformando funções tradicionais, criando novas oportunidades em áreas como análise de dados e automação.
- A diversidade e inclusão tornaram-se prioridades estratégicas nas empresas, refletindo uma demanda social por ambientes mais equitativos.
- A sustentabilidade está se tornando um critério essencial nas decisões empresariais, com consumidores preferindo marcas que demonstram responsabilidade ambiental.

Além disso, a educação continuada ganha destaque à medida que as habilidades exigidas pelo mercado evoluem rapidamente. Profissionais são incentivados a buscar formação contínua para se manterem relevantes em suas áreas. Plataformas online oferecem cursos acessíveis que permitem o desenvolvimento profissional ao longo da vida.

Em suma, identificar essas tendências emergentes é crucial para qualquer estratégia empresarial eficaz. As organizações que conseguem antecipar mudanças e se adaptar proativamente estarão melhor posicionadas para enfrentar os desafios do futuro e aproveitar as oportunidades que surgem nesse novo panorama do mercado de trabalho.

## **Preparação para um Futuro em Constante Mudança**

A preparação para um futuro em constante mudança é uma necessidade premente tanto para indivíduos quanto para organizações. Em um mundo onde a tecnologia avança rapidamente e as dinâmicas sociais estão em constante evolução, a capacidade de adaptação se torna um diferencial competitivo crucial. A resiliência organizacional e a agilidade na tomada de decisões são fundamentais para enfrentar os desafios que surgem nesse cenário volátil.

Um aspecto vital dessa preparação é o investimento em habilidades adaptativas. As empresas devem promover uma cultura de aprendizado contínuo, incentivando seus colaboradores a desenvolver competências que vão além das exigências atuais do mercado. Isso inclui habilidades técnicas, como programação e análise de dados, mas também soft skills, como comunicação eficaz e pensamento crítico. Por exemplo, empresas que oferecem programas de capacitação interna não apenas aumentam a satisfação dos funcionários, mas também garantem que suas equipes estejam prontas para lidar com novas tecnologias e processos.

Além disso, a implementação de tecnologias emergentes deve ser vista como uma oportunidade estratégica. Organizações que adotam ferramentas como inteligência artificial e automação não apenas melhoram sua eficiência operacional, mas também criam novos modelos de negócios. Um estudo recente mostrou que empresas que investiram em transformação digital durante períodos de crise conseguiram não apenas sobreviver, mas prosperar ao se reposicionar no mercado.

A colaboração interdepartamental também desempenha um papel essencial na preparação para o futuro. Ao fomentar um ambiente onde diferentes áreas da empresa trabalham juntas em projetos inovadores, as organizações podem acelerar o desenvolvimento de soluções criativas e eficazes. Essa abordagem colaborativa

permite uma resposta mais ágil às mudanças do mercado e às necessidades dos consumidores.

Por fim, é fundamental cultivar uma mentalidade proativa entre os líderes empresariais. Eles devem estar atentos às tendências globais e locais, antecipando-se às mudanças antes que elas impactem negativamente seus negócios. A capacidade de prever cenários futuros e adaptar estratégias rapidamente pode ser a chave para garantir não apenas a sobrevivência da organização, mas seu crescimento sustentável no longo prazo.

## **O Papel do Profissional no Novo Cenário**

No contexto atual de rápidas transformações, o papel do profissional se torna cada vez mais multifacetado e dinâmico. A necessidade de adaptação às novas realidades do mercado exige que os indivíduos não apenas dominem suas funções específicas, mas também desenvolvam uma gama diversificada de habilidades que lhes permitam navegar em um ambiente em constante mudança.

Um dos aspectos mais relevantes desse novo cenário é a importância da **inteligência emocional**. Profissionais que conseguem gerenciar suas emoções e entender as dos outros estão melhor equipados para colaborar em equipes diversas e enfrentar desafios complexos. Essa habilidade se torna essencial em ambientes onde a comunicação clara e a empatia são fundamentais para o sucesso coletivo.

A **capacidade de aprendizado contínuo** também é crucial. Com a velocidade das inovações tecnológicas, profissionais que adotam uma mentalidade de crescimento e buscam constantemente novos

## **Reflexões sobre o Futuro do Trabalho**

### **Expectativas Profissionais em um Ambiente Competitivo**

As expectativas profissionais em um ambiente competitivo são moldadas por uma série de fatores que refletem as transformações do mercado de trabalho contemporâneo. Em um cenário onde a tecnologia avança rapidamente e as dinâmicas sociais estão em constante mudança, os profissionais precisam estar preparados para se adaptar e inovar. A busca por diferenciação torna-se essencial, pois o número de candidatos qualificados aumenta, tornando a competição mais acirrada.

Um dos principais aspectos que influenciam essas expectativas é a necessidade de habilidades técnicas e interpessoais. As empresas não buscam apenas conhecimento técnico; elas valorizam também competências como comunicação eficaz, trabalho em equipe e adaptabilidade. Por exemplo, profissionais que dominam ferramentas digitais e possuem habilidades analíticas têm uma vantagem significativa no mercado atual. Além disso, a capacidade de aprender continuamente é vista como um diferencial importante, já que as tecnologias e metodologias evoluem constantemente.

A diversidade nas equipes também têm ganhado destaque nas expectativas profissionais. Organizações estão cada vez mais reconhecendo o valor da inclusão e da diversidade cultural como motores de inovação e criatividade. Profissionais que trazem perspectivas variadas são altamente valorizados, pois contribuem para soluções mais abrangentes e eficazes. Assim, espera-se que os trabalhadores não

apenas aceitem essa diversidade, mas também promovam ambientes inclusivos dentro das suas esferas de atuação.

Outro fator relevante é o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Com a crescente adoção do trabalho remoto e flexível, muitos profissionais esperam ter maior controle sobre suas rotinas diárias. Essa expectativa reflete uma mudança na cultura organizacional, onde o bem-estar dos colaboradores se torna uma prioridade estratégica para retenção de talentos.

Por fim, as expectativas em relação ao desenvolvimento profissional contínuo são fundamentais neste novo contexto. Os trabalhadores buscam oportunidades de crescimento dentro das organizações, seja através de treinamentos formais ou mentorias informais. As empresas que investem no desenvolvimento de seus colaboradores não apenas atraem talentos qualificados, mas também garantem um ambiente propício à inovação e à produtividade.

## **Estratégias para Destacar-se no Mercado Atual**

No contexto atual do mercado de trabalho, onde a competição é intensa e as expectativas estão em constante evolução, adotar estratégias eficazes para se destacar torna-se essencial. Profissionais que buscam diferenciação devem considerar uma abordagem multifacetada que abrange desde o desenvolvimento de habilidades até a construção de uma rede sólida de contatos.

Uma das principais estratégias é o investimento em educação contínua. Cursos online, workshops e certificações são ferramentas valiosas que não apenas ampliam o conhecimento técnico, mas também demonstram um compromisso com o aprendizado e a adaptação às novas demandas do mercado. Por exemplo,

profissionais da área de tecnologia podem se beneficiar ao aprender sobre inteligência artificial ou análise de dados, áreas em crescente demanda.

A construção de uma marca pessoal forte também é crucial. Isso envolve a criação de um perfil profissional consistente nas redes sociais, como LinkedIn, onde os indivíduos podem compartilhar suas conquistas, projetos e insights da indústria. Uma presença digital bem elaborada pode atrair oportunidades e facilitar conexões com outros profissionais influentes. Além disso, participar ativamente de grupos e fóruns relacionados à sua área pode aumentar a visibilidade e credibilidade.

Networking é outra estratégia fundamental. Estabelecer relações significativas com colegas da indústria pode abrir portas para novas oportunidades e colaborações. Participar de eventos do setor, conferências ou meetups permite que os profissionais se conectem com líderes da área e troquem experiências valiosas. O networking não deve ser visto apenas como uma troca superficial; construir relacionamentos autênticos pode resultar em mentorias ou parcerias frutíferas.

Por fim, cultivar habilidades interpessoais é tão importante quanto as técnicas. A capacidade de trabalhar em equipe, comunicar-se efetivamente e resolver conflitos são atributos altamente valorizados pelas empresas atuais. Profissionais que conseguem equilibrar competências técnicas com soft skills têm mais chances de se destacar em processos seletivos e ambientes corporativos dinâmicos.

Em suma, destacar-se no mercado atual requer um esforço consciente para desenvolver habilidades relevantes, construir uma marca pessoal forte e cultivar relacionamentos significativos dentro da indústria. Essas estratégias não apenas aumentam as chances de sucesso profissional, mas também contribuem para um crescimento contínuo na carreira.

## Considerações Finais sobre as Transformações Laborais

As transformações laborais que estamos vivenciando atualmente são profundas e multifacetadas, refletindo mudanças tecnológicas, sociais e econômicas que moldam o futuro do trabalho. À medida que avançamos para um mundo cada vez mais digitalizado, é crucial entender como essas transformações impactam não apenas as estruturas organizacionais, mas também a experiência individual dos trabalhadores.

Um dos aspectos mais significativos dessas mudanças é a crescente flexibilidade no ambiente de trabalho. O modelo tradicional de 9 às 17 horas está sendo substituído por arranjos mais dinâmicos, como o trabalho remoto e horários flexíveis. Essa nova abordagem permite que os profissionais equilibrem melhor suas vidas pessoais e profissionais, promovendo um aumento na satisfação e produtividade. No entanto, essa flexibilidade também traz desafios, como a dificuldade em estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal.

A automação e a inteligência artificial estão redefinindo funções em diversas indústrias. Embora esses avanços tecnológicos possam levar à eliminação de alguns empregos, eles também criam novas oportunidades em áreas emergentes.

Profissionais que se adaptarem rapidamente às novas demandas do mercado terão uma vantagem competitiva significativa. Portanto, investir em educação contínua e desenvolvimento de habilidades torna-se essencial para navegar neste cenário em constante evolução.

Além disso, as transformações laborais estão promovendo uma maior diversidade e inclusão nas organizações. As empresas estão reconhecendo a importância de equipes diversificadas para impulsionar a inovação e melhorar o desempenho geral. Isso implica não apenas na contratação de talentos diversos, mas também na criação

de ambientes inclusivos onde todos os colaboradores se sintam valorizados e respeitados.

Por fim, é fundamental considerar o papel das soft skills neste novo contexto laboral. Habilidades interpessoais como comunicação eficaz, empatia e resolução de conflitos são cada vez mais valorizadas pelas empresas. Profissionais que conseguem equilibrar competências técnicas com habilidades sociais estarão melhor posicionados para enfrentar os desafios do futuro do trabalho.

Em suma, as transformações laborais exigem uma adaptação contínua tanto por parte das organizações quanto dos indivíduos. A capacidade de aprender rapidamente, adaptar-se às novas tecnologias e cultivar um ambiente inclusivo será determinante para o sucesso no futuro do trabalho.

## Aula 5

### **Desenvolvimento de Liderança: Empregabilidade e Empreendedorismo**

#### **A empresa**

A sociedade tem evoluído, historicamente, em relação a suas relações com os fatores de produção. Pode-se distinguir momentos em que existiam a produção de produtos e serviços apenas para satisfazer às necessidades familiares e outros momentos em que se objetivava a produção de excedentes para troca. Nesse contexto, antes da Revolução Industrial (1776), os pequenos produtores domiciliares fabricavam tecidos e

utensílios com o propósito de satisfazer suas próprias necessidades e de seus familiares. Essas famílias inglesas, possuíam um equipamento usado para produção de tecido manualmente, chamado de TEAR, que quando foram acoplados a motores a vapor, surgiu o primeiro tipo de empresa: a têxtil.

Para este capítulo, teremos o propósito de conhecer as características das empresas: o que são, suas formas de organização e interações com o mercado.

Berk e Demarzo (2009) citam de forma introdutória, quatro tipos de empresas: as individuais, sociedades por quotas, sociedades de responsabilidade limitada e a corporativa. Vamos entender as particularidades de cada um desses tipos de empresas?

## **Quatro tipos de empresas**

### **Empresas individuais**

As empresas individuais são aquelas que são administradas e constituídas apenas por uma pessoa. Esses tipos de empresas são muito pequenas e geralmente possuem pouquíssimos funcionários ou mesmo nenhum.

Muitas empresas tendem a utilizar dessa forma organizacional devido a sua facilidade de estabelecimento, considerando, portanto, uma vantagem. Entretanto, a sua principal desvantagem é a não separação entre a empresa e proprietário. Caso existam investidores, estes não podem ter participação no patrimônio da empresa e o proprietário possui uma participação ilimitada pelas dívidas eventuais da empresa. Portanto, a vida da empresa está atrelada a vida do proprietário e a sua transferência de titularidade é complicada.

Quando a empresa individual chega ao ponto em que pode contrair empréstimo sem que o proprietário tenha que concordar em ser o responsável, os proprietários convertem a empresa a uma forma que limita sua responsabilidade.

## **Sociedade por quotas**

A empresa de sociedade por quotas é uma empresa individual quando possui mais de um proprietário. Como vimos, se para a empresa individual o único proprietário é responsável pelas dívidas da empresa, na sociedade por quotas todos os proprietários são responsáveis.

Esse tipo de organização é composto pela parceria de sócios solidários ou comanditários. Os sócios comanditários possuem responsabilidade limitada (ao investimento), o patrimônio particular não pode ser usado para quitar dívidas da empresa, não possui autoridade administrativa, não é legalmente envolvido na tomada de decisões gerenciais, o falecimento ou saída desse sócio da empresa não dissolve a sociedade, ou seja, o envolvimento desse tipo de sócio com a sociedade por quotas é transferível. Os sócios solidários são aqueles que respondem pela empresa, que possuem os mesmos direitos e privilégios que os sócios por sociedade por quotas ilimitadas.

Existe a possibilidade de dissolução da sociedade em caso morte de um dos sócios ou mesmo pelo desejo de um desses em se desligar, o que pode ser evitado se o contrato social previr esses tipos de situações. As sociedades por quotas e empresas individuais possuem a característica de possuir a reputação dos proprietários como a base do negócio.

## **Sociedade de responsabilidade limitada ou Limited Liability Companies (LLC)**

As sociedades de responsabilidade limitada são uma sociedade por quotas, que aprendemos anteriormente, sem a existência do sócio solidário. Dessa forma, todos os sócios da empresa possuem responsabilidade limitada, porém podem gerenciar e administrar a empresa.

### **Corporações**

As corporações possuem um diferencial-chave em relação à sociedade por quotas, sociedades de responsabilidade limitada e empresas individuais estudadas anteriormente: a separação dos proprietários. As corporações são, portanto, um “ente” legalmente definido, seja como jurídico ou entidade legal, podendo adquirir ativos, ter obrigações e relações contratuais.

Entretanto, as corporações só são responsáveis pelas suas próprias obrigações, de modo que, os proprietários de uma empresa não são responsáveis por quaisquer obrigações pessoais de seus proprietários.

Para que “exista”, as corporações devem ser formalizadas legalmente, através de registro e é por meio deste que são especificadas as regras iniciais que ditam como a empresa será administrada. Não existe um número máximo de proprietários que uma corporação possa ter. É sabido, entretanto, que por possuir um número grande de proprietários, cada um fica com uma pequena parcela de seu patrimônio, conhecido como quotas de **ações**. O conjunto das quotas de ações de uma corporação representa o Patrimônio Líquido (PL) ou capital próprio. Chamamos de Acionista, quotista ou titular de ações aqueles proprietários que têm o direito de receber dividendos (pagamento da empresa aos acionistas).

O pagamento de dividendos aos acionistas, geralmente, é proporcional ao grau de participação em ações na organização. Por exemplo, caso o acionista A possua 15% de ações, receberá 15% de pagamento de dividendos (lógica análoga se aplica a lucro e prejuízo).

Como não existe limite de proprietários nas corporações e não é exigido conhecimento específico e/ou qualificações para se ter ações, é possível que as ações sejam comercializadas livremente para se obter capitais, o que torna um diferencial competitivo em relação aos outros tipos de organizações estudadas até agora.

## **Tipos de Empresas no Brasil**

Segundo a lei brasileira, uma sociedade se constitui quando duas ou mais pessoas asseguram a contribuir com bens e serviços para o exercício de atividades econômicas e partilhas, entre si, dos resultados correspondendo a uma pessoa jurídica de direito privado (BERK E DEMARZO, 2009). O novo código civil, por meio da Lei 10.406/02, estabelece os tipos de empresas no Brasil, são elas:

### 1. Sociedade Empresária

Por meio desse tipo de sociedade se exerce profissionalmente a atividade econômica organizada para produção ou circulação de bens e serviços, em que o Administrador é o representante legal. A sociedade empresária recebe devem realizar a inscrição antes do início das atividades no Registro Público de Empresas Mercantis e podem adotar as espécies societárias:

<b>Sociedade em Nome Coletivo</b>	Constituído por pessoas físicas, os sócios respondem de forma ilimitada e solidária pelas obrigações sociais da empresa.
<b>Sociedade em Comandita em Simples</b>	Esse tipo de sociedade possui dois tipos de sócios: comanditados (a mesma constituição da Sociedade em Nome coletivo); e os comanditários, que são obrigados apenas pelo valor de sua cota.
<b>Sociedade Limitada</b>	A responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, todos são responsáveis pela integralização do Capital Social. As quotas não são necessariamente iguais e a gerência da sociedade será definida pelo o que rege o contrato social.
<b>Sociedade Anônima ou por ações</b>	O capital é dividido por ações e a responsabilidade dos acionistas ou sócios é limitada ao preço das ações subscritas ou adquiridas.
<b>Sociedade Comandita por ações</b>	O capital é dividido em ações, regida pelas normas relativas as sociedades anônimas.

### 1. Empresário Individual

O empresário individual exerce a atividade econômica para produção ou circulação de bens e serviços para sociedade, portanto, como o próprio nome faz alusão, trata-se de uma pessoa física é considerada de forma individual, mas que não deixa a

obrigatoriedade da inscrição no Registro Público de Empresas Mercantis, antes do início das atividades.

As características marcantes para esse tipo de organização residem no patrimônio do particular do sócio poder ser confundido com o da empresa e a equiparação do empresário a uma pessoa jurídica (é obrigatório o CNPJ).

### 3. Autônomo

O profissional autônomo é um prestador de serviços que, diferentemente do empresário individual, não possui CNPJ. Esse tipo de profissional exerce diversos tipos de atividades, seja de natureza intelectual, artística, como colaborador, entre outros. Há necessidade de formalização dessa atividade profissional por meio de alvará da Prefeitura e inscrição no INSS.

## **Conversa sobre empregabilidade, na tentativa de desenvolver habilidades para se tornar mais competitivo no mercado de trabalho**

Certamente você tem observado como a globalização tem impactado na vida das pessoas em vários aspectos. Com a abertura econômica ficou mais fácil adquirir produtos de outros países o que forçou uma adaptação nos preços – em função da concorrência – e em alguns casos uma mudança na própria produção de bens e serviços.

Através da modernização tecnológica trouxe para o cotidiano não só novos produtos, mas também novos estilos de comunicação e até de vida. Alinhadas às inovações foram criadas ‘necessidades’, por exemplo, tablets, toda a família “i” (iPhone, iPod,

iPad...), assim como outros smartphones ou celulares com GPS, TV, rádio, gravador, etc.

Paralelamente a revolução tecnológica chegou à vida pessoal e profissional do brasileiro um novo tipo de complexidade: o excesso de informações disponíveis. Hoje, produzimos mais dados e informações do que somos capazes de sintetizar e esse desafio impacta diretamente o cenário corporativo, pois para lidar com tantas transformações é necessário outro perfil profissional.

Atualmente o grande desafio do cenário organizacional não é tornar mais produtivo o trabalhador manual, o desafio é aumentar o desempenho do conhecimento, que deve possuir competências diferenciadas e fazer adequadamente a gestão da sua carreira para obter um currículo atrativo para o mercado, aumentando assim a sua empregabilidade.

## **Carreira – contextualização e evolução dos conceitos**

Independente da área de atuação, todo profissional precisa ter consciência que a responsabilidade sobre a gestão de sua própria carreira é absolutamente intransferível. Portanto, alcançar o sucesso desejado passa prioritariamente pelas competências adquiridas através dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes de cada um neste mercado tão exigente. Nesta competência vamos conhecer esse cenário e a evolução dos conceitos de carreira dará a você recursos para trilhar esse caminho com mais tranquilidade.

### **Contextualizando o tema carreira**

O final do século XX trouxe uma série de mudanças para o mundo do trabalho, pois com a globalização e a abertura das fronteiras econômicas e tecnológicas houve maior troca de informações e o mundo corporativo tornou-se mais complexo, isto é, todos que estavam inseridos no cenário organizacional – tanto as empresas como os profissionais – precisaram aprender a lidar com mais variáveis, por exemplo: maior concorrência; prazos menores; maior variedade de produtos; demanda por maior qualidade de bens e serviços; e a necessidade de redução de custos.

Em decorrência dessa complexidade e da velocidade impostas pelo mercado do mundo contemporâneo, as empresas mudaram em vários aspectos. Hoje, são necessárias transformações permanentes e de profissionais diferenciados – com perfis mais completos, competentes, comprometidos e criativos – para garantir vantagens competitivas. Em função disso, estão sendo valorizadas as competências essenciais da organização, o aprendizado coletivo e o desenvolvimento das competências individuais (SHEMERHORM, 2007).

A abertura econômico-tecnológica vem impactando de diversas formas no cotidiano das pessoas, quer seja, enquanto profissionais, estudantes ou consumidores. Alguns impactos são mais facilmente perceptíveis que outros, por exemplo, em relação às leis de mercado – oferta x demanda – houve o aumento da competição entre as empresas, principalmente com a entrada de produtos chineses no mercado brasileiro, forçando uma diminuição do preço de vários produtos. Por outro lado, as rápidas mudanças na tecnologia modificaram a relação custo x benefício, em muitos casos diminuindo os preços dos produtos, e em outros casos, criando ‘novas necessidades’ para o público consumidor – hoje os consumidores não querem um celular que possua apenas as funcionalidades de um celular, o aparelho precisa ser pelo menos, celular, rádio, TV e câmera fotográfica ao mesmo tempo.

Impactos, menos perceptíveis para o grande público, vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Houve uma mudança significativa, inclusive, na relação do homem com o trabalho, pois originariamente essa era uma relação associada a sofrimento, desde que etimologicamente a palavra trabalho vem do vocábulo latino “Tripaliu” – que era um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (paliu). Os escravos que não podiam pagar os impostos eram torturados e precisavam se esforçar mais para poder contribuir adequadamente na próxima cobrança.

Com o passar do tempo, o significado da palavra trabalho foi se alargando e envolvendo as atividades físicas produtivas dos trabalhadores e hoje, de acordo com Aranha (1996) o trabalho é a ação do homem que ao transformar a natureza, modifica também sua própria maneira de pensar, agir e sentir. Esse conceito nos remete a idéia de autoprodução, pois ao fim de um trabalho o homem muda, agrega valor ao que faz e a si mesmo, produzindo sua própria cultura.

Uma famosa frase de Benjamin Franklin (1706-1790) atravessa o tempo e é conhecida pela maioria da população: “O trabalho dignifica o homem”. É através do trabalho que o homem pode criar e transformar sua realidade. Na nossa sociedade o trabalho está associado a emprego e a renda, tendo, portanto, importância significativa na construção da identidade social, desde que haja uma ligação entre o que a pessoa é e o que ela faz.

Observe que houve também uma mudança substancial na forma em que o homem percebe o seu trabalho. Se antes o trabalho era visto apenas como uma forma de sobrevivência, atualmente a perspectiva é que as pessoas se desenvolvam e se realizem. É importante destacar que o desenvolvimento profissional passa obrigatoriamente pelo desenvolvimento pessoal. Quando abordamos o problema da formação e de renovação de novas competências profissionais, temos que considerar

que este processo é realizado pela pessoa, na pessoa, pois são as competências pessoais que são postas em ação no campo profissional.

Dessa forma, é natural que seja cada vez mais frequente a preocupação com a qualificação profissional e com a gestão de carreira, que passam a ser determinantes no processo de empregabilidade. Nesse dinâmico cenário organizacional, as empresas buscam contratar profissionais que sejam gestores de suas próprias carreiras e que apresentem características como: flexibilidade, capacidade de aprendizado contínuo e multifuncionalidade. Para gerir a carreira como uma empresa, os profissionais necessitam de uma postura aberta ao autodesenvolvimento, isto é, eles precisam sempre adquirir novas competências, assim como desenvolver as competências já adquiridas (MALSCHITZKY, 2004).

Atualmente as organizações mais estruturadas estão focadas em fazer uma boa gestão de pessoas e buscam contratar profissionais que agreguem valor aos serviços e aos produtos através de suas competências. Devemos ficar atentos às mudanças nos novos modelos de gestão organizacional, por exemplo, na relação das empresas com os clientes (cliente interno = funcionário; cliente externo = consumidor) e na concepção do que se considera qualidade profissional.

Embora existam muitos conceitos de competências, neste material usaremos o conceito elaborado por Carbone (2005). Segundo esse autor, competências são combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, no âmbito de determinado contexto ou estratégia organizacional.

Agora vamos entender melhor esse conceito! Normalmente usa-se a palavra CHA, acróstico formado pelas três primeiras letras dos atributos de uma competência –

Conhecimento, Habilidade e Atitude para lembrar os elementos que compõem uma competência.

O conhecimento está ligado ao saber – normalmente adquirido nos estudos, nas faculdades, nos cursos e treinamentos. Esse é um elemento importante e considerado nivelador, pois ao final de um curso pressupõe-se que todos os alunos possuam o mesmo conhecimento. Por exemplo, quando há uma vaga para técnico de segurança do trabalho ou para auxiliar de enfermagem e solicita-se que os candidatos tenham concluído o curso técnico, parte-se do princípio que todos que terminaram o curso possuem a mesma base de conhecimento.

A habilidade é o saber fazer. É um atributo relacionado à experiência e a facilidade que as pessoas possuem de fazer alguma coisa. A habilidade pode ser adquirida pela repetição.

A atitude é o querer fazer. Esse atributo é o mais complexo, pois passa pela vontade, pelo desejo da pessoa. Um funcionário pode saber (ter o conhecimento), saber fazer (ter a habilidade), mas não ter a atitude de fazer, isto é, não fazer o que precisa ser feito, simplesmente porque não quer.

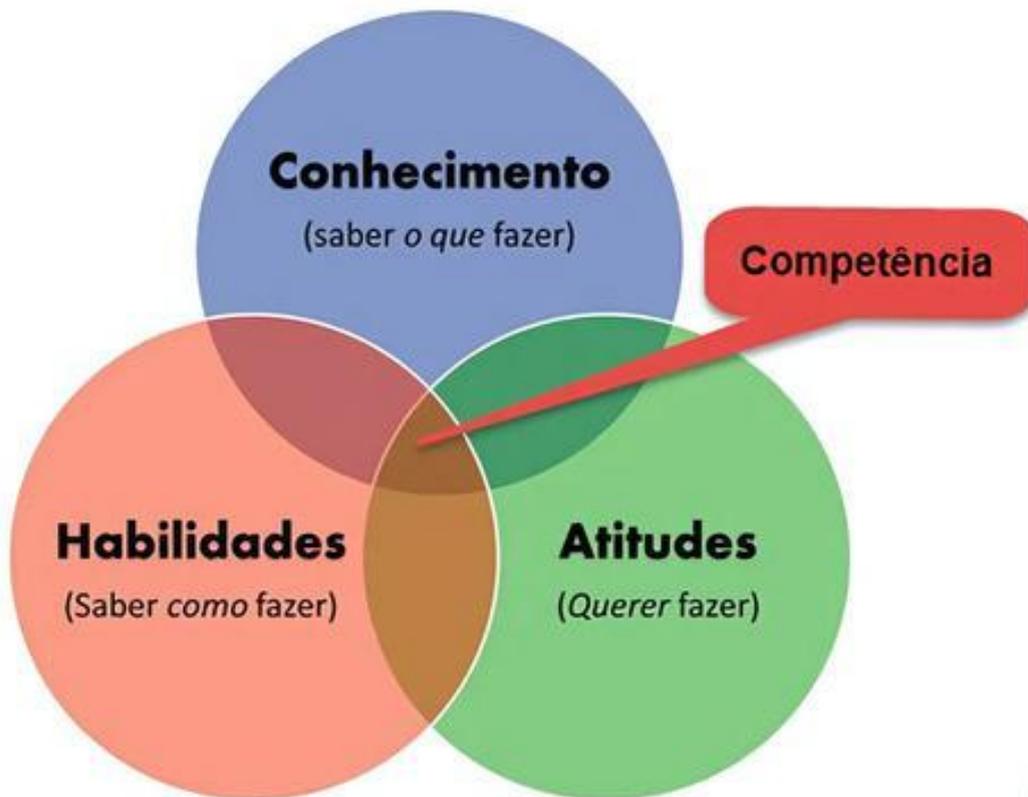


Figura – CHA – Atributos da Competência

<http://4.bp.blogspot.com/-Nt9mEL92gas/T82B-eQxycl/AAAAAAAAACE/fvf3jRzLMk/s1600/image-2.jpg>

De acordo com o conceito de Carbone, quando a pessoa trabalha esses três elementos – CHA – de forma colaborativa (sinérgica) e traduzem essa combinação positiva em ações, comportamentos e resultados, elas demonstram que possuem determinadas competências, o que impacta no seu desempenho profissional. Todos os seres humanos possuem diversas competências relacionadas a diferentes áreas de atuação. Para estar adequadamente inserido no cenário corporativo, o profissional precisa desempenhar determinadas competências relacionadas ao contexto de trabalho. Neste cenário algumas competências ganham destaque, por exemplo: bom relacionamento interpessoal; comunicação e gestão de carreira.

Como você pode perceber novas competências são necessárias para lidar com o mundo do trabalho, agora inserido nas mudanças econômicas e tecnológicas. Através da tecnologia, a informação está disponível para todos ao mesmo tempo, por isso é muito importante que o profissional desenvolva competências como a rapidez de raciocínio e de decisão, porque não adianta ter as informações e não saber usá-las adequadamente ou mesmo não querer usá-las.

### **Carreira – conceitos e abordagens**

Etimologicamente, a palavra carreira origina-se da expressão latina “via carraria”, que significa estrada para carros. Somente a partir do século XIX, passou-se a utilizar o termo ‘carreira’ para definir a trajetória da vida profissional. Durante muito tempo, o conceito de carreira esteve ligado a essa ideia de estrada e a carreira era entendida como uma propriedade estrutural das organizações ou das ocupações. Assim sendo, a pessoa adentrava a uma carreira (=estrada) preexistente sabendo, de antemão, o que esperar do percurso (SUPER, 1972).

Diversos autores desenvolveram teorias sobre carreira baseados numa visão voltada para a economia, na qual as organizações eram burocráticas, trabalhavam através de níveis hierárquicos rígidos e atuavam em economias relativamente estáveis.

MARTINS, (2001) chama a atenção que na abordagem tradicional três pontos limitam o conceito de carreira:

- A noção de avanço dependia da expectativa de progressão vertical na hierarquia de uma organização – os cargos ocupados – e sua progressão seria acompanhada por sinais de status em crescimento e ganhos financeiros.
- A carreira está associada a uma profissão.

- A ideia de uma estabilidade ocupacional, na qual a pessoa sempre exercia atividades relacionadas à profissão até a aposentadoria.

Depois da Segunda Guerra Mundial, grandes organizações investem em planos de carreira para garantir a lealdade das pessoas, mas através de abordagens nas quais o desenvolvimento profissional ainda era influenciado e direcionado pelo interesse das empresas. É deste período a concepção das 'carreiras organizacionais' estruturadas na relação tempo / espaço, ligadas a um emprego 'vitalício' e construídas para revelar um único cenário de emprego. De acordo com Araújo (2010) essas carreiras organizacionais apresentam as seguintes características:

- O ambiente é considerado estável e não dinâmico.
- A economia era subordinada às grandes empresas que geram oportunidades de emprego – que poderiam ser vitalícias.
- Mudanças nas organizações causam mudanças nas carreiras.
- O empreendimento não é um elemento necessário e essencial ao comportamento pessoal de carreira.
- As estruturas de carreira são determinadas pelas empresas, isto é, o processo não é dirigido pelas pessoas.



Figura – Linearidade da visão tradicional sobre evolução de carreira

[http://3.bp.blogspot.com/\\_rn9t5pdXxo8/TB\\_pWFWBVII/AAAAAAAAA8/3vr Ub WA2 atg/s1600/plano-de-carreira.gif](http://3.bp.blogspot.com/_rn9t5pdXxo8/TB_pWFWBVII/AAAAAAAAA8/3vr Ub WA2 atg/s1600/plano-de-carreira.gif)

Nas últimas décadas do século XX desapareceu o senso de estabilidade econômica que nutria a ideia que os empregos eram relativamente seguros, principalmente em nível de gestão. Surgiram então novas visões sobre carreira e sua gestão. Greenhaus (1999) propôs um conceito de carreira sem as limitações da abordagem tradicional, sendo, portanto, mais adequado às características dinâmicas da atualidade. De acordo

com Silva (2007) Greenhaus afirma que ‘carreira é um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso da vida de uma pessoa’. No passado, os estudos sobre carreira davam ênfase aos cargos e às ocupações do indivíduo; agora o foco mudou para as percepções e autoconstruções dos fenômenos de carreira.

Neste novo cenário, ganha ênfase a ideia de contrato psicológico, entre empregador e empregado, que é o conjunto de expectativas mútuas firmadas numa relação de trabalho. Essas expectativas normalmente não são faladas e estão baseadas no comprometimento (Levinson, 1962).

O tradicional contrato de carreira, longo e baseado em promessas de segurança, foi substituído por contratos de curto prazo, com base em performance (desempenho) e em necessidades cotidianas. Contemporaneamente à mudança de visão sobre os contratos surgem modernas teorias sobre carreira, por exemplo, a de carreira proteana.

Hall (1996) criou a expressão “carreira proteana”, a partir da compreensão de carreira como uma série de experiências e de aprendizados pessoais, relacionados ao trabalho ao longo da vida. Esse conceito de carreira proteana foi apresentado como um contraponto à carreira organizacional estruturada no tempo e no espaço.

O termo é derivado do deus Proteu que, na mitologia grega, possuía a habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade. Nesta perspectiva, a carreira proteana seria descrita como um processo gerenciado pela pessoa, que deverá ter flexibilidade, e não pela organização.

O quadro abaixo explica a metáfora entre Proteu e o profissional proteano:

<b>PROTEU</b>	<b>PROFISSIONAL PROTEANO</b>
---------------	------------------------------

Dom da adivinhação, habilidade de prever o futuro.	Habilidade de planejar a carreira com base em uma visão de futuro compatível com objetivos pessoais de carreira e de vida.
Habilidade de mudar de forma física	Versatilidade, flexibilidade e adaptabilidade.
Decisões de fugir dos mortais que o importunam	Decisão de mudar de emprego ou redefinir a carreira quando esses não o aproximam de seus objetivos de carreira e de vida.
Transformação em animais perigosos para afastar os mortais inoportunos	Utilização de suas habilidades e competências para atingir seus objetivos de carreira e de vida.

Quadro-Profissional Proteano.

Fonte: Silva, 2007

O conceito proteano abrange toda experiência individual de carreira, apresentando um caráter sistêmico/holístico (olhar o todo e a relação existente entre as partes), integrador de todas as dimensões e papéis do indivíduo à medida que estabelece

como objetivo final o sucesso psicológico. De acordo com Dutra (2010), a carreira proteana apresenta algumas características principais:

#### Mudanças frequentes

- Autoinvenção
- Autonomia
- Autodireção
- Habilidade para aprender
- Habilidade para direcionar a carreira e a vida
- Habilidade para construir relações

Observe que a carreira proteana é constituída por todas as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento e trabalho em várias organizações. As escolhas pessoais de carreira e a busca de autorrealização da pessoa proteana são os elementos integrativos e unificadores em sua vida. Nessa carreira o critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), baseado em critérios pessoais e não externos. Em resumo, a carreira proteana é desenhada mais pelo indivíduo que pela organização, e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa (Hall, 1996).

As quatro dimensões essenciais para a constituição de uma carreira proteana na visão de Dutra (2010) são:

- Performance de trabalho
- A partir de critérios pessoais do que é uma boa performance em termos salariais, de posição profissional, etc.
- Atitudes
- A atitude pessoal é muito importante nas escolhas de carreira

- Identidade
- Com foco em autorrespeito e considerando os sinais do que a pessoa quer fazer
- Adaptabilidade
- Flexibilidade no trabalho e desenvolvimento constante das competências pessoais valiosas para o mercado, por exemplo, a criatividade.

Destacam-se as competências comportamentais que agregam valor aos cargos dos profissionais. Antigamente, o perfil profissional exigia que o trabalhador tivesse muito Know-How, isto é, uma série de conhecimentos, aptidões e técnicas adquiridos por alguém (ou por um grupo), geralmente através da experiência. Know-How (saber como) normalmente está relacionado a uma competência na execução de certas tarefas práticas. Atualmente além do Know-How o profissional precisa ter como um ponto forte em seu perfil o Learning-How, ou seja, o 'aprender como' e o aprender a aprender.

Antes de passarmos para outro item, deixamos a título de revisão o quadro abaixo, no qual há um resumo das características do novo contrato proteano de carreira.

---

A carreira é gerenciada pela pessoa e não pela organização

2. A carreira é uma série de experiências ao longo da vida: qualificações, aprendizados, transições e mudanças de identidade (a idade de carreira conta e não a idade cronológica).

---

### 3. O desenvolvimento é:

- Obtido através do aprendizado contínuo
- Autodirecionado
- Relacional
- Encontrado em desafios do trabalho.

---

### 4. O desenvolvimento não é (necessariamente)

- Treinamento formal
- Retreinamento
- Mobilidade para cima.

---

### 5. Os ingredientes para o sucesso estão mudando:

- De know-how para learning-how
- De segurança no emprego para empregabilidade
- De carreiras organizacionais para carreiras proteanas.
- De ser humano do trabalho para ser humano integral.

---

### 6. A organização provê:

- Tarefas desafiadoras
- Desenvolvimento de relações
- Informações e outros recursos de desenvolvimento.

---

7. O objetivo é o sucesso psicológico.

---

Quadro – Características do novo contrato proteano de carreira.

Fonte: Dutra, 2010.

Desvendando os mistérios de um currículo bem elaborado – descrever atividades desempenhadas

A adoção do modelo das competências no mundo corporativo é cada vez mais frequente e traz mudanças para o profissional que deseja entrar e/ou permanecer atuante no mercado de trabalho.

Destaca-se, neste cenário, a valorização do aprendizado contínuo e dos saberes em ação, das inteligências múltiplas dos profissionais, independente de títulos ou diplomas; uma maior polivalência do trabalhador, que lhe permite lidar com diferentes processos e equipamentos, assumir diferentes funções e tornar-se multiqualificado.

Neste contexto, o trabalho assume um caráter mais intelectualizado e torna-se mais valorizado, exigindo do profissional a construção de competências mais complexas (as competências comportamentais, por exemplo: de trabalhar em equipe) e que vão além da dimensão técnica. Isto é, a pessoa precisa de mais qualificação e da elevação dos níveis de escolaridade para ter um currículo atraente para o mercado.

O termo Curriculum Vitae vem do latim e literalmente quer dizer 'resumo da vida'. Nos Estados Unidos é muito comum ouvir a denominação 'résumé', diferente do Brasil e

da Europa, onde se usa mais a palavra currículo. Ele é um passaporte para uma colocação no mercado de trabalho e é muito importante aprender a prepará-lo de forma que valorize suas qualidades profissionais.

O currículo é fruto de uma construção contínua, pois ninguém elabora um currículo maravilhoso sem ter se esforçado antes, seja estudando ou adquirindo experiências de trabalho. Vale ressaltar que se deve estar em constante desenvolvimento, por exemplo, participar de cursos, congressos, fazer trabalho voluntário, para poder obter um bom 'recheio' a fim de preencher o currículo.

Muitas pessoas pensam que um currículo é um documento burocrático que simplesmente relata uma trajetória profissional e não é bem assim. Hoje em dia o mercado de trabalho é muito exigente e o modo como este documento é escrito é quase tão importante quanto o conteúdo do texto. Ele é o seu primeiro contato com a empresa que deseja trabalhar e será analisado e observado nos mínimos detalhes. Antes de elaborar seu currículo faça antes uma profunda reflexão, sobre alguns itens que vamos pontuar e destacar em negrito.

A finalidade de um currículo é apresentar positiva e adequadamente um candidato a uma vaga, a fim de possibilitar a realização de uma entrevista no processo de seleção e conseqüentemente conseguir uma vaga no mercado de trabalho. Quem está empregado deve manter seu currículo atualizado porque ele pode ser solicitado para apoiar um processo de progressão de carreira (promoção), ou mesmo para apresentá-lo diante um convite para um novo emprego.

Aprenda que não existe "receita de bolo" para elaborar um currículo e nem para conseguir um emprego. Mas alguns cuidados são fundamentais para fazer uma boa apresentação de si mesmo para a empresa que está avaliando você como um potencial colaborador. Independente do cargo a ser preenchido, o currículo deve

evidenciar as habilidades, conquistas e experiências do candidato, a fim de distingui-lo de uma multidão de outros candidatos.

Antes de começar a redigir pense um pouco em quem vai ler o seu currículo e lembre-se que o objetivo é ser chamado para uma entrevista de seleção. Nesta reflexão inicial tenha foco em seu público alvo: quem está recrutando e selecionando.

Pergunte-se:

- Quem, provavelmente, vai ler o currículo?
- Que informações esta pessoa procura?
- Qual será a forma mais clara de expor minhas experiências?

A boa apresentação / aparência visual do currículo pode chamar a atenção dos selecionadores pela simplicidade e elegância, fique atento, pois esse documento deve ser de fácil compreensão. Para impressionar positivamente, a atenção aos detalhes e a preparação são essenciais, assim como a simplicidade e clareza do documento.

A objetividade é outro ponto importante, pois um bom currículo deve deixar claro o seu interesse, destacar as qualificações que o habilitam a ocupar o cargo em questão, demonstrar os resultados e contribuições nas empresas onde atuou e enfatizar seus pontos fortes.

Quanto à estrutura existe uma regra de ouro: o currículo deve ser sucinto, isto é, não pode ter mais que duas páginas. Se o profissional passou por muitas empresas, deve colocar apenas as quatro últimas experiências. Informações repetitivas também tornam o currículo longo e desinteressante.

A linguagem pode fazer a diferença no processo de comunicar quem você é e o que tem a oferecer para a empresa. Dicas: use frases curtas; inicie algumas frases com verbos de ação (construí, reduzi, aumentei, implantei) para deixar claro qual foi a sua contribuição nas experiências anteriores; embora os verbos possam estar na primeira

pessoa, evite utilizar o pronome pessoal "eu". Em relação a resultados, se possível, o candidato deve colocar dados concretos que comprovem a sua eficiência.

Lembre-se esse documento deve ser objetivo, claro, abrangente e verdadeiro sobre a sua experiência passada. Normalmente quando o empregador olha o currículo ele quer saber:

- Em que empresas você atuou;
- O que já fez;
- O que pode fazer pela empresa dele.

Hoje é muito mais fácil para as organizações recrutar novos profissionais através de sites especializados e de seus bancos de dados online. A economia de tempo no processo seletivo é uma das principais vantagens que a internet traz. Ao poucos os currículos em papel estão perdendo espaço para a internet, seja em sites de recrutamento, páginas pessoais, cadastros em empresas ou via e-mail.

## **ORIENTAÇÕES BÁSICAS PARA A ELABORAÇÃO DE UM CURRÍCULO**

Atenção, já afirmamos anteriormente que não existe uma receita única, vamos apresentar princípios básicos que norteiam uma boa apresentação de currículo, porém, cada caso deve ser analisado em sua individualidade para que seja definido o modelo mais adequado, até porque deve-se elaborar o currículo de acordo com a vaga pretendida e alinhado aos padrões da empresa solicitante.

Não faça um único currículo e saia enviando para todas as empresas.

**a) Estrutura** - Use no máximo duas páginas, independente se a pessoa está no início de carreira ou se já é um profissional experiente. Isso demonstra poder de síntese e objetividade. A exceção são currículos específicos, como da área acadêmica, que devem incluir artigos publicados, por exemplo.

- Use fontes arredondadas que tornam a leitura mais agradável, por exemplo, Calibri, Tahoma ou Arial 11 ou 12. Evite itálico, caixa alta e negrito.
- Use parágrafos com frases curtas, crie um documento agradável de ser lido.

**b) Dados pessoais** - Nome completo, idade, endereço, dois telefones e o e mail.

- Números de documentos não devem ser colocados.
- Blogs e portfólios online devem ser incluídos apenas se bem elaborados e com clara motivação profissional.
- Perfis em redes sociais corporativas, como LinkedIn, podem ser incluídos.

**c) Experiência** - Além dos períodos nos quais trabalhou e nome das empresas, pontue algumas das atividades realizadas.

- Ignore as inerentes à função, como elaboração de relatórios e atendimento.
- Profissionais com mais experiência devem enfatizar projetos desenvolvidos ou dos quais participou, descrever como auxiliou no crescimento da empresa, se possível com indicadores.

**d) Formação acadêmica** - Apenas coloque os nomes das instituições e as datas de conclusão dos cursos de nível superior. Comece pelo título maior (Doutorado, Mestrado) e vá até a graduação e/ou curso técnico.

- Se não tiver esse tipo de graduação, coloque apenas o nível de ensino que tem e se o completou ou não.

- Recém-formados podem incluir o trabalho de conclusão de curso, estágios, participação em congressos, trabalhos voluntários.

1. **Conhecimentos em informática** - Informe as ferramentas e o nível de conhecimento de cada uma.

1. **Idiomas** - Coloque apenas a língua e nível de conhecimento.

- A instituição de ensino é irrelevante. A exceção são cursos no exterior.

**e) Objetivo** - Deve ser o mais claro possível e conter qual cargo a pessoa deseja ocupar na empresa.

- É recomendável colocar apenas uma área de atuação, no caso de uma boa experiência no setor, ou optar por termos genéricos, como área administrativa, apenas para profissionais que ainda estejam no início da carreira.

1. **Cursos** - Priorize os cursos de desenvolvimento relacionados à área almejada.

1. **Envio do currículo** - Antes de enviar, leia e releia para ver se não há erros relacionados à Língua Portuguesa. Na dúvida, solicite ajuda de um professor ou revisor.

- Anexe o currículo à mensagem e invista no e-mail personalizado com um 'mini currículo'. A ideia é, em um parágrafo, fazer uma apresentação breve, mostrando

seu interesse pela vaga e, posteriormente, citando algumas de suas competências e realizações nos lugares em que trabalhou.

No assunto, escreva currículo, nome completo e vaga pretendida.

**f) Dicas Importantes** - O ritmo de trabalho agitado e a quantidade de currículos enviados para a caixa de e-mail do empregador fazem com que o interessado na vaga procure chamar a atenção de outras maneiras.

- Mantenha o networking ativo - é por meio da rede de contatos que conquistamos ao longo da formação acadêmica e profissional que se mantém laços com aqueles que podem oferecer um emprego ou indicar onde estão as boas oportunidades. Quanto mais qualificados e atualizados são esses relacionamentos, mais facilmente conseguimos informações ou a mobilização dos outros para uma indicação.
- Fique em evidência - a melhor alternativa ao currículo é a exposição ao mercado. Portanto, trabalho voluntário, workshops, cursos e, no caso dos estudantes, monitoria na escola e na faculdade são bons caminhos para se conseguir uma entrevista e, então, conquistar a vaga. Nesse sentido, ministrar palestras (mesmo gratuitas) ou escrever artigos também pode ajudar. Empregadores podem ser atraídos por um conteúdo interessante e pensar que essa pessoa poderia contribuir ou implantar esse conceito na minha empresa.
- Ferramentas da internet 1 - Para quem já tem experiência, redes sociais como o LinkedIn são boas opções, pois permitem que o profissional tenha o seu perfil divulgado na Internet e ao mesmo tempo mostre recomendações de pessoas de referência no mercado.

- Ferramentas da internet 2 - Dependendo da vaga desejada e da sua habilidade, você pode usar ferramentas úteis para criar um material visual que pode ser vinculado ao seu currículo. Por exemplo, fazer uma página da Internet para expor seus trabalhos; ou usar blogs, fotologs e sites de hospedagem e partilha de imagens fotográficas, como Flickr, são formas do profissional mostrar suas habilidades.
- Ferramentas da internet 3 - O Twitter é uma alternativa que pode ser útil para se informar sobre uma vaga, mas não para divulgar as qualificações e a disponibilidade do candidato.
- Ferramentas da internet 4 - Não se exponha desnecessariamente. Algumas vezes a intenção é apenas ser 'engraçado', mas as consequências podem não ter nenhuma graça.
- Carta de apresentação - deve ser usada sempre que você foi recomendado, mas pode ser feita apenas para demonstrar sua segurança em se apresentar - pode ser colocada no corpo do email.
- Carta de agradecimento - Mesmo que não tenha sido selecionado, envie uma carta de agradecimento à empresa. O intuito é marcar a sua presença e fazer lembrar-se de você de uma forma positiva e chamá-lo para nova entrevista em outra oportunidade.

**g) Erros comuns, que devem ser evitados:**

- Erros de português. Esse pecado não tem perdão!
- Mentiras. Não vale a pena e também é um pecado raramente perdoado.
- Informações desatualizadas.
- Um resumo de qualificações muito extenso e "glorioso". Seja claro e objetivo.
- Currículo sem ênfase em suas habilidades e conhecimentos.

- Enviar seu currículo via e-mail com o nome do arquivo “currículo”. Salve seu curriculum vitae com o seu nome e sobrenome e ao enviar cite para qual é a vaga.
- Colocar pretensão salarial sem ter sido solicitado.
- Não endereçar o documento (seja através do Correio ou e-mail). Coloque o nome da pessoa e, se possível, o cargo.

**CURRÍCULO DE PINÓQUIO**

## As mentiras mais comuns

**IDIOMAS**

> **INFORMAR** ser fluente em uma língua é a mentira mais comum nos currículos e a mais fácil de ser identificada. O profissional afirma dominar um idioma, mas é desmascarado na entrevista pessoal.

**QUALIFICAÇÃO**

> **INVENTAR** ter concluído um curso superior ou técnico é uma tática bastante utilizada. Algumas pessoas mentem no currículo apenas para chegar às entrevistas finais.

**CARGOS E FUNÇÕES**

> **ALGUNS CANDIDATOS** descrevem experiências profissionais inexistentes. Quando não são descobertos durante o processo seletivo, acabam tendo problemas para executar as próprias funções.

**TRABALHO VOLUNTÁRIO**

> **EM UMA ÉPOCA** em que as empresas têm políticas sociais e ambientais, alguns candidatos fingem ter realizado trabalhos voluntários e desenvolvido projetos sobre os temas.

**OBJETIVOS**

> **MENTIR** nos objetivos é uma maneira

de profissionais buscarem vagas em segmentos diferentes, mesmo nos que não têm pretensão de trabalhar.

**RAZÃO DA DEMISSÃO**

> **CANDIDATOS** mentem e culpam totalmente a empresa ao comentar o motivo de desligamento.

**SALÁRIO**

> **EXAGERAR** na remuneração é tática comum dos profissionais que buscam oportunidades de trabalho com salário mais elevado.

**TEMPO DE SERVIÇO**

> **CANDIDATOS** que permanecem pouco tempo em várias empresas costumam enganar os recrutadores aumentando o prazo de trabalho entre os empregos.

**PERFIL PROFISSIONAL**

> **NO FINAL** de alguns currículos é comum os candidatos descreverem um perfil perfeito e exagerarem nos próprios elogios.

**ENDEREÇO**

> **ALGUMAS VAGAS** exigem que a pes-



soa more perto da empresa. Por isso, alguns profissionais inventam o local onde moram ou colocam o endereço de um amigo ou familiar.

Figura – Currículo de Pinóquio

Fonte:

[http://gerentebeminformado.files.wordpress.com/2010/09/curriculo\\_pinoquio.jpg](http://gerentebeminformado.files.wordpress.com/2010/09/curriculo_pinoquio.jpg)

A gestão de carreira abrange as decisões, conscientes ou não, que tomamos durante nossa vida acadêmica e profissional. Esse contexto é muito mais amplo que a elaboração de um currículo e o comportamento adequado durante o processo de seleção – pontos importantíssimos e preciosos para entrar no mundo corporativo. A gestão de carreira, no entanto, parte da tomada de consciência de cada profissional, que ele é o gestor de sua própria carreira e que ele deve construir condições não só para entrar no mercado de trabalho (empregabilidade), mas também para permanecer neste mercado – trabalhabilidade. Nesta competência conheceremos os atributos que compõem este cenário, desde o processo de seleção até a trabalhabilidade.

## REFERÊNCIAS

- CASTELLS, M. (2010). A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra.
- SENNETT, R. (2008). A Corrosão do Caráter. Rio de Janeiro: Record.
- FRIEDMAN, T.L. (2007). O Mundo é Plano. São Paulo: Objetiva.
- DELOITTE (2021). Futuro do Trabalho: Tendências e Desafios.
- GRAEBER, D. (2018). Bullshit Jobs: A Theory. Simon & Schuster.
- KOTTER, John P. Liderança em Mudança. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- PORTER, Michael E.; KRAMER, Mark R. Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. Harvard Business Review, 2006.
- McKinsey & Company. (2020). "Diversity wins: How inclusion matters."
- Goleman, D. (1995). Inteligência Emocional. Rio de Janeiro: Objetiva.

Duckworth, A. (2016). Grit: O Poder da Paixão e da Perseverança. São Paulo: Objetiva.

SILVA, M. (2020). Inclusão digital: um desafio para o novo normal. *Jornal de Tecnologia e Sociedade*.

COSTA, R. (2022). Ética e privacidade no monitoramento do trabalho remoto. *Ética Empresarial em Debate*.

PEREIRA, L. (2021). Sustentabilidade e responsabilidade social na era pós-pandemia. *Revista de Administração Contemporânea*.

Kotter, J.P. (2012). *A Liderança em Tempos de Mudança*. São Paulo: Editora Campus.

GIDDENS, Anthony. *Modernidade e Identidade*. São Paulo: Editora Unesp, 1991.