

ESCOLAS PROFISSIONAIS

CADERNO DO ESTUDANTE

MUNDO DO TRABALHO

2ª

SÉRIE



GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ
Secretaria da Educação

instituto  aliança

Expediente

INSTITUTO ALIANÇA COM O ADOLESCENTE

DIRETOR EXECUTIVO

EMILTON MOREIRA ROSA

DIRETORAS

ADENIL VIEIRA
ILMA OLIVEIRA
MÁRCIA CAMPOS
MARIAH OLIVEIRA

EQUIPE CEARÁ

COORDENAÇÃO REGIONAL
EVELINE CORRÊA

COORDENAÇÃO LOCAL

FRANCISCO CHAGAS PONTES NETO

COORDENAÇÃO DE GESTÃO

APARECIDA MARIA SILVEIRA CARVALHO

COORDENADORES SETORIAIS

ANA VERUSKA DE MELO MONTENEGRO
CAROLINE PAIVA LIMA RODRIGUES
ANTONIO RONDINELL COSTA MELO
ANTONIO SÉRGIO DE OLIVEIRA JUNIOR
DANNUTA ALBUQUERQUE NOGUEIRA
ELAINE VASCONCELOS NUNES VIANA
FLAVIA INGRYD VIEIRA PENAFORTE
IVANA MARIA DE MELO CARNEIRO FERNANDES
JOANA BRANDÃO DE MATOS
LORENA VASCONCELOS DA SILVEIRA
MAXMILLER LOIOLA LIMA
OTAVIO MACHADO TEIXEIRA LIMA
RENÉ VIEIRA DINELLI
RODRIGO ADLER PRATA FREIRE

APOIO DE GESTÃO

FRANCISCO ROBSON ARAÚJO DA GUIA

SEDUC – SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO CEARÁ

GOVERNADOR

CAMILO SOBREIRA DE SANTANA

VICE-GOVERNADOR

MARIA IZOLDA CELA DE ARRUDA
COELHO

SECRETÁRIA DA EDUCAÇÃO

ELIANA NUNES ESTRELA

SECRETÁRIO EXECUTIVO DE ENSINO MÉDIO E PROFISSIONAL

ROGERS VASCONCELOS MENDES

SECRETÁRIA EXECUTIVA DE GESTÃO PEDAGÓGICA

DA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO
JUSSARA DE LUNA BATISTA

SECRETÁRIA EXECUTIVA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO INTERNA

RITA DE CÁSSIA TAVARES COLARES

SECRETÁRIO EXECUTIVO DE COOPERAÇÃO COM OS MUNICÍPIOS

MÁRCIO PEREIRA DE BRITO

Ficha Técnica

PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS CONTEÚDOS DA PUBLICAÇÃO

COORDENAÇÃO GERAL E REVISÃO

EVELINE CORRÊA
FRANCISCO CHAGAS PONTES NETO
ILMA OLIVEIRA

EQUIPE DE PRODUÇÃO

ANA VERUSKA DE MELO MONTENEGRO
CAROLINE PAIVA LIMA RODRIGUES
ANTONIO RONDINELL COSTA MELO
ANTONIO SÉRGIO DE OLIVEIRA JUNIOR
DANNUTA ALBUQUERQUE NOGUEIRA
ELAINE VASCONCELOS NUNES VIANA
FLAVIA INGRYD VIEIRA PENAFORTE

IVANA CARNEIRO FERNANDES
JOANA BRANDÃO DE MATOS
LORENA VASCONCELOS DA SILVEIRA
MAXMILLER LOIOLA LIMA
OTAVIO MACHADO TEIXEIRA LIMA
RENÉ VIEIRA DINELLI
RODRIGO ADLER PRATA FREIRE

ESCOLAS PROFISSIONAIS

CADERNO DO ESTUDANTE

MUNDO DO TRABALHO



GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ
Secretaria da Educação



2^a
SÉRIE

APRESENTAÇÃO

Caros estudantes,

Sejam bem-vindos à 2ª Série do Ensino Médio. Temos certeza que não foi fácil chegar até aqui, e estamos muito felizes em ver sua dedicação, persistência e foco no desenvolvimento de sua carreira profissional.

No ano passado, discutimos e nos potencializamos em três elementos básicos constitutivos do Mundo do Trabalho: identidade, integração e comunicação. Neste ano, iremos ampliar mais nossos conceitos e aprofundaremos mais três novos temas também fundamentais: cidadania, ética e trabalho.

Iniciaremos com aulas voltadas ao eixo temático sobre Cidadania, buscando explorar conceitos ligados à acessibilidade, à responsabilidade social e ao consumo consciente. Esses temas estão diretamente relacionados às empresas, que neste século estão cada vez mais preocupadas com a sustentabilidade tanto das economias locais quanto do meio ambiente. Ainda em Cidadania, teremos a oportunidade de conhecer mais sobre os tributos existentes em nossa sociedade, quais seus fins previstos e modelos de arrecadação.

Em seguida, faremos um breve mergulho nos conceitos de Ética, onde discutiremos sobre valores, tipos de assédios e atitudes presentes no mundo laboral.

Para finalizar, o segundo semestre será composto por aulas voltadas ao tema trabalho propriamente dito, através de aulas ligadas às rotinas de trabalho, legislação trabalhista e, principalmente, quais os primeiros passos para ingresso no mundo do trabalho: o tão temido processo seletivo!

Importante lembrar que a ideologia constitutiva da elaboração de uma empresa, através dos dossiês¹, ainda tem continuidade na 2ª Série, pois agora serão retomados os trabalhos iniciais (do ano anterior) para finalização do esboço básico de suas empresas.

Na 2ª Série, serão realizados 03 Dossiês, conforme tabela abaixo:

| DOSSIÊS | | |
|-------------|----|--------------------------------|
| 1º BIMESTRE | 01 | MINHA EMPRESA CIDADÃ |
| 2º BIMESTRE | 02 | CONSTRUINDO UM CÓDIGO DE ÉTICA |
| 3º BIMESTRE | 03 | TEMOS VAGAS! |

Assim como na 1ª série, ao final de cada bimestre, haverá uma CULMINÂNCIA, quando serão aplicados os conceitos trabalhados. Nos três primeiros bimestres, as culminâncias estarão relacionadas à construção das empresas fictícias e, no 4º bimestre, haverá a oportunidade de vivenciar uma simulação de processo seletivo para as empresas criadas, o que chamamos de “Dia D”. Essa experiência permitirá a cada um treinar e se avaliar neste momento de preparação para as situações reais já que, no próximo ano, haverá o primeiro contato com o mundo laboral: o estágio.

Esperamos que ao final do processo, você se encontre com a autonomia necessária para essa fase da vida produtiva, consciente dos elementos que compõem este vasto universo do Mundo do Trabalho e empoderado a conquistar seu espaço.

Desejamos um bom trabalho e mãos à obra!!!



¹ Dossiê: é uma coleção de documentos relativos a um processo, a um indivíduo ou a qualquer assunto. Na unidade curricular Mundo do Trabalho, será a coletânea com as produções relativas às empresas em construção desde a 1ª Série.

1º BIMESTRE

“Tudo o que existe e vive precisa ser cuidado para continuar a existir e a viver: uma planta,
um animal, uma criança, um idoso, o planeta Terra”

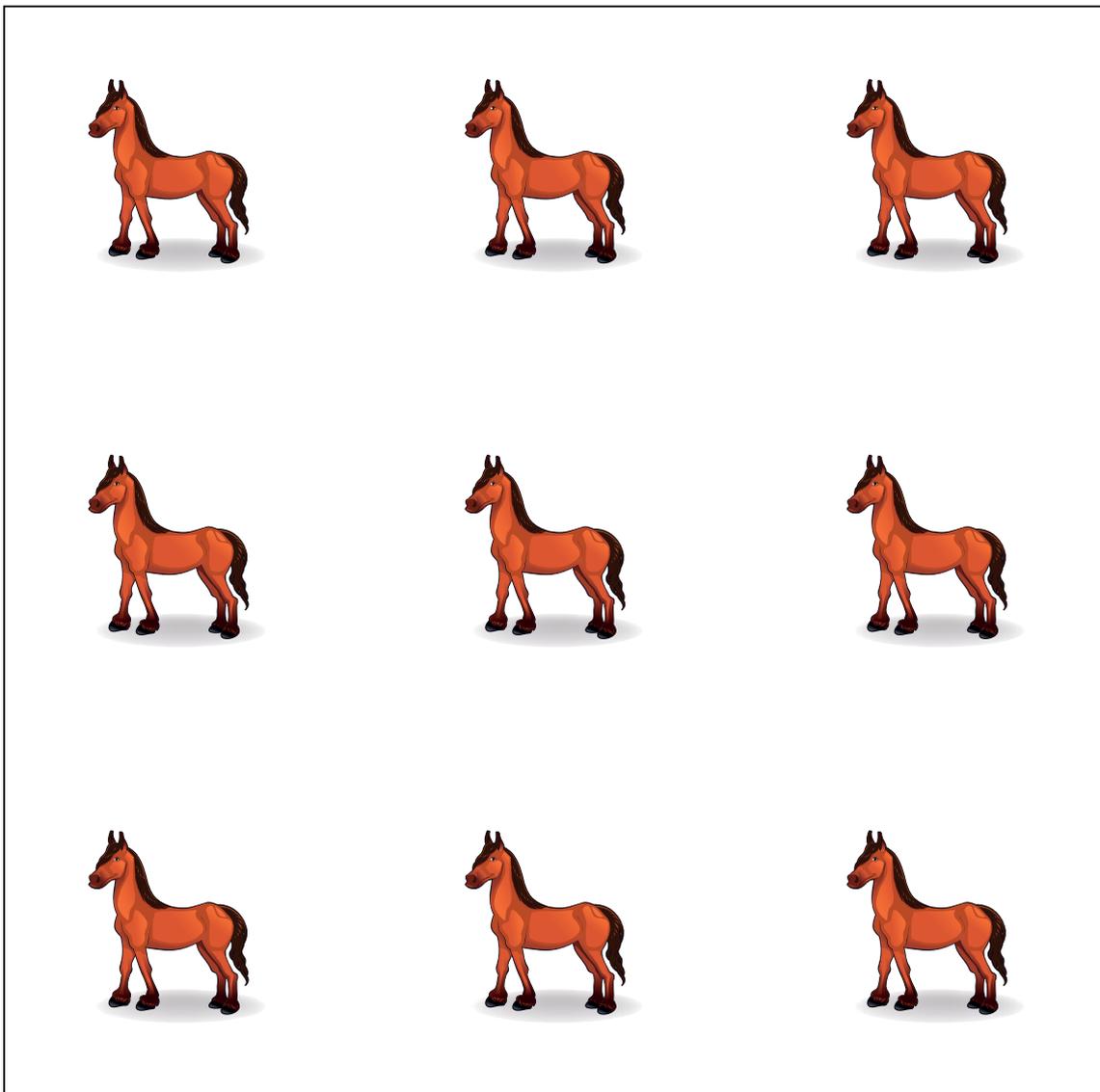
LEONARDO BOFF



AULA 3

FORTALECENDO COMPETÊNCIAS: ENGAJAMENTO COM O OUTRO E AUTOGESTÃO

ATIVIDADE: CERCA DOS 9 CAVALOS



AULA 6

CONSUMO CONSCIENTE

SAÚDE DO PLANETA

Regina Brandão

“Na Natureza nada se perde, nada se cria, tudo se transforma.”

Essa frase imortalizou o cientista francês Antoine Laurent de Lavoisier (1743 a 1794) em seus estudos e descobertas científicas no século XVIII. A frase nos diz que a natureza não produz lixo, nela nada sobra, nada fica velho ou imprestável. Tudo está em permanente transformação, o que forma o equilíbrio dos ciclos da vida. Em outras palavras, a natureza é completamente sustentável. Por exemplo:

“...uma planta se alimenta de luz do sol, de água e de sais minerais que retira do solo. Quando perde suas folhas, ou morre, o calor e a umidade fazem com que a planta se decomponha, formando o húmus que enriquece o solo, onde nascem outras plantas. O homem também faz parte dos ciclos da natureza. Ele precisa do ar, da água e quando se alimenta está aproveitando os sais minerais, a água e a própria energia solar que está nas plantas e nos bichos. Muitos outros bichos comem plantas ou comem outros bichos que comem outros bichos que comem plantas. A morte de um é a vida de outro. A morte de uma planta que comemos nos dá vida. Assim, é preciso cuidado para não quebrar esses ciclos.”²

ENTÃO, QUE CUIDADO É ESSE QUE TODOS DEVEMOS TER?

Hoje, não se pode pensar na natureza como algo puro, em si. Perceber a natureza significa compreendê-la, com todas as intervenções promovidas pelos homens e mulheres, pelas sociedades, pelas empresas, pelas instituições e pelos governos dos países, ao longo dos anos.

A partir de meados do século XX, após a II Guerra Mundial, o crescimento econômico causou grande impacto em quase todo o planeta. Impulsionado pelo avanço tecnológico, um dos vetores desse crescimento foi, sem dúvida, a atividade industrial.

Indo mais fundo, é necessário distinguir o modo de lidar com a natureza a partir dos interesses que orientam essas intervenções. Ou seja, os interesses econômicos têm sido responsáveis por uma série de problemas ambientais que repercutem em todo o mundo.

Ao mesmo tempo, essas agressões vêm chamando a atenção de pessoas e instituições que, juntas, compartilham as incertezas acerca do futuro do planeta. O que unia e une essas pessoas é uma preocupação comum: qual será o futuro do planeta, se os modelos econômicos aplicados estão levando à devastação de ecossistemas inteiros?

Aos poucos, grupos organizados perceberam que esses problemas ambientais eram capazes de comprometer diretamente a saúde e a qualidade de vida de todo o planeta. Assim, movimentos sociais organizados, passaram a desenvolver ações de conscientização junto às populações e de pressão, junto aos governos, para coibir, regular e frear as intervenções que degradam e destroem o meio ambiente, colocando em risco a vida nos ecossistemas. Aos poucos as ONGs se fortaleceram e muitas delas passaram a defender as causas ecológicas.

² PROJETO SANEAR – componente educação ambiental, O lixo pode ser um tesouro: Um monte de novidade sobre um monte de lixo. Livro 2, Fortaleza – CE, 1993.

continua >

AULA 6

CONSUMO CONSCIENTE

continuação

A partir de 1972, a ONU – Organização das Nações Unidas, como instituição supranacional, passou a atuar nessa questão, realizando várias conferências mundiais que resultaram na assinatura de cartas, acordos, planos de ação, protocolos, declarações, convenções, dentre os documentos produzidos e assinados pelos países estudantes.

Ao longo desses 40 anos, as conferências mundiais sobre o desenvolvimento sustentável, sem dúvida, têm sido um espaço relevante para os avanços na luta pela preservação do meio ambiente, tendo servido para identificar os grandes problemas ambientais que afetam o planeta; promover grandes debates mundiais sobre o meio ambiente; elaborar propostas na forma de documentos; propor condutas a serem tomadas por todos os países; mobilizar instituições, governos e pessoas para a defesa do meio ambiente; identificar e responsabilizar os agentes promotores dos riscos e desastres ambientais, entre outros.

Porém, são muitas as críticas formuladas às reuniões mundiais, como: o nível de suas discussões, os resultados propostos e, principalmente, a concretização das ações. Em resumo, os interesses econômicos ainda se sobrepõem às questões ambientais.

Na atualidade, são vários os problemas que ameaçam o meio ambiente. Alguns são apontados como mais urgentes ou mais alarmantes, como o aquecimento global, o desmatamento e a extinção de espécies, a diminuição dos recursos hídricos, o consumo e o lixo.³

1. O AQUECIMENTO GLOBAL

O QUE É?

É o aumento da temperatura média dos oceanos e do ar perto da superfície da terra. É um fenômeno causado pela retenção de calor pela atmosfera, acima do nível considerado normal.

POR QUE ISSO ACONTECE?

Isso acontece por causa do alto nível de dióxido de carbono lançado no ambiente. As razões são a queima de combustível fóssil (gasolina, carvão) e a emissão de gases e outros produtos químicos produzidos pelo homem, principalmente nos últimos 50 anos. O calor que se concentra como uma estufa vem alterando as características da atmosfera. Daí o nome de “efeito estufa”.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

O aquecimento afeta o regime de chuvas e secas (plantações alagadas e florestas desertificadas); provoca o movimento migratório de animais e seres humanos; causa a falta de comida; eleva o risco de extinção

³ BUENO, Chis, Os maiores problemas ambientais da atualidade. Disponível: <http://360graus.terra.com.br/ecologia/default.asp?did=27173&action=news>. Acesso em 01/05/2012.

continua >

AULA 6**CONSUMO CONSCIENTE****continuação**

de várias espécies animais e vegetais; acelera o derretimento das placas de gelo dos polos, que por sua vez, causa a elevação do nível dos oceanos, podendo cobrir áreas litorâneas e ilhas inteiras. As mudanças climáticas também são responsáveis por diversas catástrofes naturais como furacões e grandes tempestades.

QUAIS AS SOLUÇÕES?**2. DESMATAMENTO E EXTINÇÃO DE ESPÉCIES****O QUE É?**

O desmatamento é a derrubada de árvores e devastação de florestas. A extinção das espécies é o desaparecimento de espécies vegetais e animais por falta de condições de sobrevivência.

POR QUE ISSO ACONTECE?

Por causa da exploração comercial da madeira com os mais diversos fins, inclusive a produção de celulose para papel ou para dar lugar a pastos de criação de gado. Não só o desmatamento, mas também a mineração e a indústria poluente vêm afetando a sobrevivência de espécies animais e vegetais. Além disso, os animais também são vítimas da caça predatória para comercialização de peles e carnes e do tráfico ilegal.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

A redução da cobertura vegetal acelera o processo de erosão da terra, aumentando as enchentes e inundações. Também o solo é mais atingido pela ação do sol, provocando o seu ressecamento e até a desertificação. O desmatamento é um dos maiores causadores do aquecimento global, pois é a vegetação que neutraliza as emissões de carbono. A extinção de espécies animais atinge toda a cadeia alimentar. Em outras palavras, a extinção de uma espécie animal causa uma reação em cadeia na natureza, afetando o ser humano com a diminuição de certas fontes de alimento ou com a proliferação de pragas e doenças.

“Por exemplo, se a população de gaviões diminui ou desaparece, aumenta a população de cobras, uma vez que esses são seus maiores predadores. Muitas cobras precisariam de mais alimentos e, conseqüentemente, o número de sapos diminuiria e aumentaria a população de gafanhotos. Esses

continua >

AULA 6

CONSUMO CONSCIENTE

continuação

gafanhotos precisariam de muito alimento e com isso poderiam atacar outras plantações, causando perdas para o homem”

QUAIS AS SOLUÇÕES?

3. DIMINUIÇÃO DOS RECURSOS HÍDRICOS

O QUE É?

É a redução da água potável do planeta. Atualmente, a água que pode ser usada para beber, tomar banho, preparar alimentos, é muito pouca e está diminuindo.

POR QUE ISSO ACONTECE?

Por causa de vários fatores: a má gestão dos recursos hídricos; o aumento da demanda; a falta de chuvas; a ocupação e o uso desordenado do solo (impermeabilização); a poluição dos rios e das águas subterrâneas; o desmatamento e a falta de proteção das nascentes, entre outros.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

A diminuição da água afeta diretamente todo o equilíbrio ecológico do planeta, podendo levar: à dificuldade de água potável; ao aumento de contaminação; à falta de alimentos, enfim, ao comprometimento da saúde de todos os seres vivos do planeta.

QUAIS AS SOLUÇÕES?

4. CONSUMO

continua >

AULA 6**CONSUMO CONSCIENTE****continuação****O QUE É?**

Consumo identificado não pela necessidade, mas como lazer, pelo simples ato de comprar, ou para se sentir pertencente à sociedade.

POR QUE ISSO ACONTECE?

A indução ao consumo faz parte do modelo econômico predominante, que visa o lucro acima de tudo, gerando uma sociedade descartável que leva as pessoas a consumir cada vez mais. Para suprir a demanda crescente por produtos, é preciso produzir mais produtos.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

A consequência mais desastrosa é o limite ambiental, o fim dos recursos naturais. Para dar conta da demanda por produtos as empresas consomem mais energia, mais combustível, mais madeira, mais água, mais minérios, enfim, mais recursos naturais. E esses recursos são finitos, portanto ameaçados de esgotamento quando sua exploração não é sustentável. “O consumismo também agrava a pobreza, aumentando a distância entre ricos e pobres. Países ricos e altamente industrializados geralmente exploram os recursos naturais dos países mais pobres, que, no entanto, não enriquecem com isso (ao contrário, ficam ainda mais pobres)”.

QUAIS AS SOLUÇÕES?**5. RESÍDUOS SÓLIDOS****continua >**

AULA 6

CONSUMO CONSCIENTE

continuação

O QUE SÃO?

São o lixo que todos os seres humanos descartam todos os dias. É um dos maiores problemas ambientais atuais.

POR QUE ISSO ACONTECE?

O lixo é um dos maiores problemas ambientais da atualidade, principalmente pela:

- Quantidade diária produzida, nesse modelo econômico descartável e de consumo levado ao extremo; pelo seu lançamento na natureza, em locais inadequados;
- Saturação dos lixões e aterros sanitários, modelo de tratamento predominante dos grandes centros urbanos;
- Poluição e contaminação dos recursos hídricos e do solo;
- Morte de várias espécies de animais em função da ingestão, principalmente do plástico.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

Quando lançado no destino adequado: gera a produção do chorume e gás metano (CH₄), elementos tóxicos, poluentes encontrados nos aterros e lixões. O primeiro contamina o solo e os recursos hídricos, como o lençol freático e o segundo a atmosfera, contribuindo para o efeito estufa. Propicia a proliferação de insetos e roedores, vetores para a disseminação de várias doenças.

Quando lançado a céu aberto: sua tendência é obstruir os canais de drenagem, provocando enchentes e inundações nas cidades. Nesse caso, inevitavelmente será lançado na bacia hidrográfica provocando assoreamento e poluição dos rios e oceanos, ameaçando a vida aquática. Se o destino for a queima: provocará a poluição da atmosfera.

QUAIS AS SOLUÇÕES?

O QUE SIGNIFICA REDUZIR, REUTILIZAR E RECICLAR?

Então, como assegurar a sustentabilidade que o planeta necessita para garantir o futuro das próximas

continua >

AULA 6**CONSUMO CONSCIENTE****continuação**

gerações de todos os ecossistemas? Essa é a pergunta que não quer calar.

Assim, nossas gerações estão diante do grande desafio de alcançar o progresso, o crescimento econômico e os avanços científicos e tecnológicos, garantindo, ao mesmo tempo, a preservação do meio ambiente.

Ou seja, assegurar o desenvolvimento sem prejudicar a fauna, a flora e os recursos naturais disponíveis em nosso planeta. Só assim estaremos promovendo o desenvolvimento sustentável que é de extrema importância para a sociedade, na medida em que garante as condições ambientais favoráveis para as futuras gerações.

Então, a preservação do meio ambiente é responsabilidade dos governos, das empresas, das organizações não governamentais, dos cidadãos, ou de todos ao mesmo tempo? Por que?

O QUE SIGNIFICA DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL?

AULA 7

RESPONSABILIDADE SOCIAL I

O QUE É RESPONSABILIDADE SOCIAL? ⁴

A responsabilidade social é quando empresas, de forma voluntária, adotam posturas, comportamentos e ações que **promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo**. É uma prática voluntária pois não deve ser confundida exclusivamente por ações compulsórias impostas pelo governo ou por quaisquer incentivos externos (como fiscais, por exemplo). O conceito, nessa visão, envolve o **benefício da coletividade, seja ela relativa ao público interno (funcionários, acionistas, etc) ou atores externos (comunidade, parceiros, meio ambiente, etc.)**.

Com o passar do tempo, tal concepção originou algumas variantes ou nuances. Assim, conceitos novos – muitas vezes complementares, distintos ou redundantes – são usados para definir responsabilidade social, entre eles: Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e Responsabilidade Social Ambiental (RSA).

A chamada RSC é, na maioria dos casos, conceito usado na literatura especializada sobretudo para empresas, principalmente de grande porte, com preocupações sociais voltadas ao seu ambiente de negócios ou ao seu quadro de funcionários. O conceito de RSE, ainda que muitos vejam como sinônimo de RSC, tende a envolver um espectro mais amplo de beneficiários (*stakeholders*), envolvendo aí **a qualidade de vida e bem-estar do público interno da empresa, mas também a redução de impactos negativos de sua atividade na comunidade e meio ambiente**. Na maioria das vezes tais ações são acompanhadas pela adoção de uma mudança comportamental e de gestão que envolve **maior transparência, ética e valores na relação com seus parceiros**.

Por fim, o conceito de Responsabilidade Social Ambiental (RSA), talvez mais atual e abrangente, ilustra não apenas o compromisso de empresas com pessoas e valores humanos, mas também preocupações genuínas com o meio ambiente. Independentemente de que linha ou conceituação utilizar, fica evidente que empresas variam bastante – o que muitas vezes é natural e reflete sua vocação como negócio – na prioridade a ser dada a questões socioambientais, às vezes focando em certos públicos em detrimento de outras ações sociais igualmente relevantes.

⁴ Fonte: <http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/> Acesso em 15.01.2018

continua >

AULA 7**RESPONSABILIDADE SOCIAL I****continuação****CRÍTICAS EM RELAÇÃO AO PAPEL DAS EMPRESAS NA RESPONSABILIDADE SOCIAL**

É importante frisar que o conceito **não deve ser confundido com filantropia** ou simples assistência social. Aqui, na lógica do “é melhor ensinar a pescar, do que dar o peixe”, entende-se responsabilidade social como um **processo contínuo e de melhoria da empresa na sua relação com seus funcionários, comunidades e parceiros**. Não há viés assistencialista uma vez que **há uma lógica embutida de desenvolvimento sustentável e crescimento responsável**. A maior parte das empresas que adotam postura socialmente responsáveis auferem um **crescimento mais sustentável, ganhos de imagem e visibilidade** e são menos propícias a litígios ou problemas judiciais.

Apesar disso, não são poucos os críticos ou céticos desse movimento, que ganhou força principalmente nos anos 70 e 80 após uma série de escândalos de imagem e uma sucessão de problemas corporativos num ambiente de capitalismo predatório e desumanizado. Se é bem verdade que o conceito foi excessivamente explorado em campanhas publicitárias ou em projetos de questionável impacto social, é fato que as empresas ainda necessitam aprimorar sua relação com a sociedade de maneira a promover um desenvolvimento baseado na ideia do “*triple bottom line*”, ou seja, calcado em um tripé que envolve o meio ambiente, a economia e o social.



VIOLETKAIPA / SHUTTERSTOCK

AULA 9

DOSSIÊ 1: MINHA EMPRESA CIDADÃ



FICHA 1

ACESSIBILIDADE

1. Sua empresa possui acessibilidade?

() SIM () NÃO

Em caso de negativa, por favor, justificar a razão:

Caso sua empresa possua acessibilidade, prosseguir com as perguntas abaixo:

2. Para quem a empresa promove acessibilidade?

() público/clientes () colaboradores () todos

Justifique:

3. A acessibilidade da empresa está presente na estrutura arquitetônica?

() Sim () Não

3.1 Em caso de sim, detalhar como:

4. Relatar outros modelos de acessibilidade presente na empresa, além das adequações arquitetônicas:

AULA 9

DOSSIÊ 1: MINHA EMPRESA CIDADÃ



FICHA 2

CONSUMO CONSCIENTE

1. Que ações a empresa realiza para prevenir/ reduzir os impactos negativos causados ao meio ambiente?

AULA 9

DOSSIÊ 1: MINHA EMPRESA CIDADÃ



FICHA 3

RESPONSABILIDADE SOCIAL

1. Que ações socialmente responsáveis a empresa realiza?

2º BIMESTRE

“Você tem que ser o espelho da mudança que está propondo. Se eu quero mudar o mundo, tenho que começar por mim”

MAHATMA GANDHI



AULA 1

ÉTICA NO MUNDO DO TRABALHO

ÉTICA NO MUNDO DO TRABALHO⁵

TENTANDO ENTENDER O QUE É ÉTICA...⁶

Difícil não é fazer o que é certo, é descobrir o que é certo fazer.”
Robert Henry Srour

Segundo a educadora Wanda Engel⁷, Ética poderia ser resumida em 3 palavras:

- **CORTESIA** – significando tratar o outro como gostaria de ser tratado
- **EMPATIA** – refletindo a capacidade de alguém em se colocar no lugar do outro
- **SOLIDARIEDADE** – representando minha capacidade de fazer algo pelo outro.

Mas, afinal, o que é ser ético? Até que ponto a gente acha que está agindo de maneira ética? E quando não estamos? Como saber?

O educador e filósofo brasileiro Mario Sérgio Cortella, em um de seus mais recentes livros, faz essa provocação: “Existe alguém sem ética, posso falar que alguém não tem ética? Ou eu devo dizer que aquilo é antiético? Aquele que frauda o imposto, aquele que pratica corrupção, aquele que para o carro em fila dupla praticou um ato não ético ou antiético? Posso eu dizer que alguém **não tem ética? Não**. Por quê? Porque, se você tem princípios e valores para decidir, avaliar e julgar, então você está submetido ao campo da ética”

Ainda segundo esse autor, não existe “**falta de ética**”, pois, o que, provavelmente queremos dizer é: “isto é antiético”, ou seja, é contrário a uma ética que esse grupo compartilha e aceita.

“Posso dizer que **um bandido tem ética? Posso**. Ele tem princípios e valores para decidir, avaliar, julgar. O que eu posso dizer é que a ética que ele tem *é contrária* à minha e à sua.

Existe algum tipo de ser humano que eu posso dizer que **é aético? Sim**, aquele que não puder decidir, avaliar, julgar. Por exemplo, o Imposto de Renda tem uma legislação que permite que seja seu dependente quem for incapaz: o menor até determinada idade, uma pessoa com muita idade, pessoas com algum tipo de deficiência”.

Mas, o que seria “Ética”, então? A ética está presente em todas as raças. Ela é um **conjunto de regras, princípios ou maneira de pensar e expressar** daquele determinado grupo.

⁵ Fonte: Texto adaptado. Disponível em: [http://www.podium.pro.br/forum/6-Filoso a/158-%C3%89ticaMoral---A-Quest%C3%A3o-da-LIBERDADE.html](http://www.podium.pro.br/forum/6-Filoso+a/158-%C3%89ticaMoral---A-Quest%C3%A3o-da-LIBERDADE.html). Acesso em 12.11.2012

⁶ Fonte: texto elaborado a partir das ideias centrais do filósofo Mario Cortella, no livro “Qual é a tua Obra?”, sintetizadas, no site: purare-exao.blogspot.com.br/2011/07/os-antiéticos-e-os-aéticos-mario-sergio.html (acesso em 12/10/2012, às 9:00); e de fragmento da palestra da educadora e ex-ministra da Assistência Social no Brasil, Wanda Engel, no simpósio sobre Educação Profissional no Ceará em Junho de 2012.

continua >

AULA 1**ÉTICA NO MUNDO DO TRABALHO****continuação****Por que a ética é necessária e importante?**

A ética tem sido o principal regulador do desenvolvimento histórico-cultural da humanidade. **É impossível pensar em ética se a gente não pensar em convivência.** Sem ética, ou seja, sem a referência a princípios humanitários fundamentais comuns a todos os povos, nações, religiões etc, a humanidade já teria se despedaçado até à auto-destruição.

Segundo Cortella, “a **ética é o conjunto dos princípios e valores de alguém.** Portanto, é muito mais do campo teórico. **A moral é a prática, é o exercício das suas condutas.** Eu tenho uma conduta no dia-a-dia, chama-se conduta moral. A ética são os princípios que orientam a minha conduta.

Do ponto de vista teórico, ética e moral não são a mesma coisa. Estão conexas. Eu posso dizer que algo é imoral, mas não posso dizer que é aético. É imoral quando colide com determinados princípios que uma sociedade tem. Existem morais particulares, mas a ética é sempre de um grupo, sempre de uma estrutura maior, porque não existe razão para você ter princípios de conduta e valores se você vive só”.

Complementando essa linha de pensamento, Paulo Freire, patrono da Educação Brasileira, já nos ensinava: “a única briga digna de se brigar na vida é a dignidade coletiva”.

A armadilha da qual todos nós temos de escapar é supor que a temática da ética está no outro. Precisamos abandonar uma certa arrogância ao abordar o tema da ética, para que não pratiquemos aquele comportamento equivocado do “prega-se, mas não se faz; fala-se, mas não se age”.

Ética não é cosmética ou maquiagem – é algo real e concreto. Do contrário, é cinismo. Portanto, **trata-se de uma escolha**, e nós somos livres para optar, confrontando-nos com dilemas. O que fará com que uma escolha seja honesta diante de um dilema ético é a **integridade** da pessoa.

AULA 2

ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: O QUE FAZER COM ISSO?

ASSÉDIO

Constantemente vemos na mídia discussões sobre o assédio. Primeiro, precisamos entender o significado desta palavra. Assédio significa cerco, sítio algo ou alguém a fim de dominá-lo, tomar para si. No mundo do trabalho, encontramos alguns casos em que vemos funcionários, muitas vezes, utilizando a cultura do poder para conseguir algum proveito em cima de outros funcionários, seja por ocuparem cargos menores, ou então pela fragilidade apontada pelo companheiro de trabalho.

A seguir, vamos conhecer os dois principais tipos de assédios registrados em locais de trabalho: o assédio moral e o assédio sexual.

Assédio Moral

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é comumente isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e pela vergonha de serem também humilhados - associado ao estímulo constante à competitividade - rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

Um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe:

- Repetição sistemática
- Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
- Degradação deliberada das condições de trabalho

continua >

AULA 2**ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: O QUE FAZER COM ISSO?****continuação**

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

Quando chegamos ao ambiente de trabalho, podemos nos deparar com pessoas que se sentem no direito de nos desestabilizar por nossas características próprias, por se acharem no direito de cobrar tarefas delegadas que não condizem com a função correspondente ou ainda por pagar salários inferiores à realidade da função. Nestes casos, pode configurar-se o assédio moral.

É importante a um profissional saber quando determinadas ações se caracterizam como assédio moral, pois há intervenções legais cabíveis e reparadoras nesta situação.

Assédio Sexual⁸

Assédio sexual é um tipo de coerção de caráter sexual, praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado (mas nem sempre o assédio é empregador - empregado, o contrário também pode acontecer), normalmente em local de trabalho ou ambiente acadêmico. O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade.

Exemplos clássicos são as condições impostas para uma promoção que envolva favores sexuais, ou a ameaça de demissão caso o empregado recuse o flerte do superior. Geralmente a vítima do assédio sexual é mulher, embora nada garanta que ele também não possa ser praticado contra homens. Do mesmo modo o agressor pode ser homem (mais comum) ou mulher.

No Brasil, o assédio está assim definido na lei número 10.224, de 15 de maio de 2001: "Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

No âmbito laboral, não é necessário que haja uma diferença hierárquica entre assediado e assediante, embora normalmente haja. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como: atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir:

- a) Ser uma condição clara para manter o emprego**
- b) Influir nas promoções da carreira do assediado**
- c) Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima**
- d) Ameaçar e fazer com que a vítima ceda, por medo de denunciar o abuso**
- e) Oferta de crescimento de vários tipos**

⁸ Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Ass%C3%A9dio_sexual

continua >

AULA 2

ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: O QUE FAZER COM ISSO?

continuação

Silêncio Profissional

Por último e talvez o mais comum de vermos nas empresas é o silêncio profissional. Muitas pessoas o confundem com sigilo profissional, mas como veremos os dois são bem diferentes. O sigilo profissional é algo saudável e necessário em alguns cargos e funções da empresa. Geralmente os funcionários da gestão da empresa, como gerentes, coordenadores, presidentes, possuem informações que não devem ser divulgadas com todos do capital humano, pois são informações consideradas sigilosas e que podem comprometer o funcionamento da empresa.

No caso do silêncio profissional, algum funcionário percebeu uma atitude antiética em outro funcionário e preferiu ficar omissivo, ou seja, em silêncio, por alguma amizade ou até mesmo por medo de represálias em relação ao colega de trabalho, que cometeu alguma atitude antiética.



AULA 5**DOSSIÊ 2: CONSTRUINDO UM CÓDIGO DE ÉTICA****ÉTICA NA PRÁTICA⁹**

Não se pode separar o que a pessoa é no âmbito pessoal do seu comportamento profissional. Via de regra, sua bagagem de valores cultivados ao longo da sua existência, por influência do meio em que viveu ou por eleição própria, se estende para sua vida profissional.

No mundo do trabalho, sob vários aspectos, a pessoa revela seus valores e seus princípios éticos. Uma empresa pode, entretanto, definir o que é exigido do seu corpo funcional, indicando sua ética empresarial e permitindo – ou não – tolerar de seus funcionários comportamento que seja divergente dos valores que a empresa tomou como seus.

Nem sempre as regras de conduta são definidas em regimentos e manuais. Quando isso acontece, fica mais claro para o funcionário conhecer as diretrizes vigentes da empresa e agir de acordo com elas, reservando-se o direito de recusar as oportunidades de trabalho, se não se sentir preparado para adotar normas de conduta com as quais não concorda.

CÓDIGO DE ÉTICA DA TELEBRAS¹⁰

A seguir, apresentamos um fragmento do Código de Ética da empresa Telecomunicações Brasileiras S.A. nos seguintes aspectos:

NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

A conduta dos empregados da Telebras deve estar comprometida com os postulados de:

- **legalidade:** conhecer a legislação e demais normas que regem suas atividades, de modo a cumpri-las fielmente;
- **eficiência:** ser eficiente no desempenho de suas atividades. Obter resultados úteis, eficazes, racionais e econômicos;
- **impressoalidade:** ser impessoal. Desempenhar suas atividades sem qualquer espécie de preconceito e sem dar tratamento preferencial a qualquer pessoa, física ou jurídica;
- **publicidade:** ser transparente nas suas ações. Ter sempre em conta que a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito do comportamento ético, excetuados os casos a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso nos termos da lei;
- **moralidade:** ser honesto consigo mesmo. Praticar o bem, o legal, o conveniente, o oportuno em prol do bem comum. Combater a injustiça e a corrupção;

⁹ Fonte: Texto adaptado do disponível em <http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/estrategia-corporativa/downloads/pdf/codigo-de-etica-sistema-petrobras.pdf>. Acesso em 13.11.2012.

¹⁰ Fonte: Código de Ética da TELEBRAS adaptado. Disponível em: http://www.telebras.com.br/codigo_de-etica_2012-05-11.pdf. Acesso em 02.05.2018.

continua >

AULA 5

DOSSIÊ 2: CONSTRUINDO UM CÓDIGO DE ÉTICA

continuação

- **autenticidade:** ser autêntico, digno de fé. Falar somente a verdade ainda que contrária aos interesses de pessoas ou de empresas;
- **pontualidade:** ser pontual. Cumprir seus compromissos dentro dos prazos estabelecidos;
- **cordialidade:** ser cordial em seu ambiente de trabalho e no tratamento com o público. Tratar a todos com urbanidade, cortesia, sinceridade e respeito;
- **integridade:** ser íntegro em suas ações. Quando estiver diante de mais de uma opção, escolher a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;

DOS PRINCIPAIS DEVERES DO EMPREGADO DA TELEBRAS:

- Pautar sua conduta e zelar pelo cumprimento de leis, normas, regulamentos, contratos e por este Código de Ética;
- Preservar a identidade institucional da Telebras, não utilizando seu nome, marcas e símbolos sem estar devidamente autorizado para tal;
- Zelar pelo patrimônio da Telebras, inclusive pela utilização cuidadosa e adequada dos equipamentos e materiais, destinados à execução de suas atividades;
- Preservar o sigilo de informações privilegiadas das quais tenha conhecimento;
- Divulgar informações ou responder pela Empresa somente quando autorizado;
- Exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, com o fim de evitar dano à Telebras;
- Ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes quaisquer danos, entre eles, o dano moral;
- Resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas, além de denunciá-las;
- Ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em toda a Empresa;
- Manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- Participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;
- Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;
- Manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinente ao órgão onde exerce suas funções;
- Abster-se de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse da Telebras, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;

continua >

AULA 5**DOSSIÊ 2: CONSTRUINDO UM CÓDIGO DE ÉTICA****continuação****DAS VEDAÇÕES AOS EMPREGADOS DA TELEBRAS**

- Exercer sua atividade, poder ou autoridade com finalidade não consentânea aos interesses da Telebras, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;
- Ser conivente com erros, omissões ou infrações ao Código de Ética da Telebras;
- Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, interesses de ordem pessoal ou discriminação de qualquer natureza interfiram no trato com seus colegas, superiores ou subordinados hierárquicos;
- Fazer uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- Utilizar-se do cargo ou função, inclusive mediante intimidação ou ameaça, para constranger colegas com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais de qualquer natureza;
- Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, pelo cumprimento de sua missão ou para influenciar para o mesmo fim;
- Fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- Usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;
- Deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu trabalho;
- Alterar ou deturpar o teor de documentos que devam ser encaminhados para providências;
- Desviar empregado para atendimento a interesse particular;
- Retirar da Telebras, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio da Telebras;
- Apresentar-se ao serviço sob o efeito de alguma droga ilícita;
- Dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

DAS RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

- Pautar suas relações com colegas pelo respeito e pela cordialidade;
- Valorizar a diversidade do grupo de pessoas que formam o ambiente de trabalho;
- Abster-se de fazer ou reproduzir comentários que possam prejudicar a convivência harmoniosa do grupo;
- Abster-se de divulgar, por qualquer meio, crítica a Telebras, à presidência, a superiores hierárquicos ou a colegas;
- Abster-se de conduta que possa caracterizar preconceito, discriminação, constrangimento, assédio de qualquer natureza, desqualificação pública, ofensa ou ameaça a terceiros ou a colegas;

continua >

AULA 5

DOSSIÊ 2: CONSTRUINDO UM CÓDIGO DE ÉTICA

continuação

- Exercer sua função de forma isenta, eximindo-se de fazer uso da condição de empregado da Telebrás para obter vantagens para si ou para terceiros;
- Zelar para que as atividades internas estejam restritas ao negócio e interesses da empresa;
- Eximir-se de desempenhar atividades externas que possam constituir prejuízo ou concorrência à Empresa;
- Abster-se de manter relacionamento negocial com pessoas e organizações envolvidas em atividades ilícitas;
- Familiarizar-se com as políticas de ética, responsabilidade socioambiental e controles internos da Telebras, bem como empenhar-se em sua implementação nas atividades diárias;
- Comprometer-se com a prevenção e combate a todas as formas de corrupção;
- Rejeitar atitudes que caracterizem preconceito ou discriminação de gênero, raça, etnia, credo, orientação sexual ou de qualquer espécie;
- Comunicar imediatamente à Telebras qualquer conflito de interesse, ou a presunção de sua existência, devendo privar-se de tomar decisão ou de votar em comissão, comitê ou colegiado nos assuntos relacionados ao conflito identificado;
- Zelar pela imparcialidade e transparência nos processos de compra de produtos e serviços;
- Zelar pelos interesses da Telebras nos processos de licitação sob sua responsabilidade, observando a garantia de qualidade e melhor preço nos produtos e serviços licitados.

DOS BENS E RECURSOS DA EMPRESA

- Disseminar a cultura de cuidado e zelo com o patrimônio e imagem da Empresa;
- Fazer com que os recursos de informática não sejam utilizados para a propagação de *e-mails* ou documentos com conteúdo que atentem ao pudor, de cunho discriminatório ou difamatório, boatos e correntes;
- Absterem-se de utilizar as instalações, equipamentos, materiais de trabalho e rede eletrônica de comunicação para assuntos de interesse próprio ou alheio aos interesses da empresa;
- Obedecer às normas que regem a propriedade intelectual de livros, textos, imagens e outros produtos protegidos por direito autoral;
- Somente instalar, usar ou permitir o uso de programa de computador autorizado pela Telebras;
- Preservar a identidade institucional da Telebras;
- Preservar o sigilo das informações privilegiadas, abstendo-se de utilizá-las em proveito próprio ou de terceiros, de tratar de assuntos afetos à Telebras em salas de conversação (*chats*) e redes sociais, com acesso pela Internet;
- Manter e exigir o sigilo e a segurança de documentos, negociações, operações que envolvam interesses da Empresa e de terceiros.

INSTRUMENTAL

DOSSIÊ II: CÓDIGO DE ÉTICA

| CÓDIGO DE ÉTICA | |
|--|-------|
| EMPRESA _____ | |
| NO EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO | |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| NO RELACIONAMENTO COM GERENTES E COLEGAS | |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| QUANTO À INTIMIDAÇÃO | |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| QUANTO AO PATRIMÔNIO, SEGURANÇA, SIGILO E IMAGEM DA EMPRESA | |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| - | _____ |
| | _____ |
| | _____ |

AULA 7

FUNÇÃO ARRECADADORA DO ESTADO

FUNÇÃO ARRECADADORA DO ESTADO¹¹

O QUE É TRIBUTO?

O conceito de tributo está previsto no Código Tributário Nacional: "Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, paga em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada".

Logo, examinando o conceito legal de tributo, concluímos que é toda contribuição em dinheiro, paga pelo cidadão através de lei que o criou, para atender às atividades fins do Estado, isto é, realizar o bem comum.

TIPOS DE TRIBUTOS

Os tributos dividem-se em:

1. **Impostos**
2. **Taxas**
3. **Contribuição de melhoria**

IMPOSTOS

É uma contribuição em dinheiro, arrecadada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, para atender às necessidades públicas, sem obrigatoriedade de retribuição direta àquele que paga.

A seguir, exemplos de imposto:

1. **Imposto de Renda – IR (Imposto Federal)**
2. **Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS (Impostos Estaduais)**
3. **Imposto Predial e Territorial Urbano – IPTU (Impostos Municipais)**

TAXAS

Taxa é um tributo vinculado à atuação do Estado. É pago por um serviço que já utilizamos ou está à nossa disposição e que gera despesas para o Poder Público. Ex.: taxa de iluminação, coleta de lixo, licença para funcionamento, solicitação de carteira de identidade, etc.

¹¹ Fonte: Portal da Educação Fiscal – Secretaria de Estado da Receita/Governo da Paraíba. Disponível em: http://www.receita.pb.gov.br/edu_scal/edu_02.htm. Data de acesso: 22.11.2012

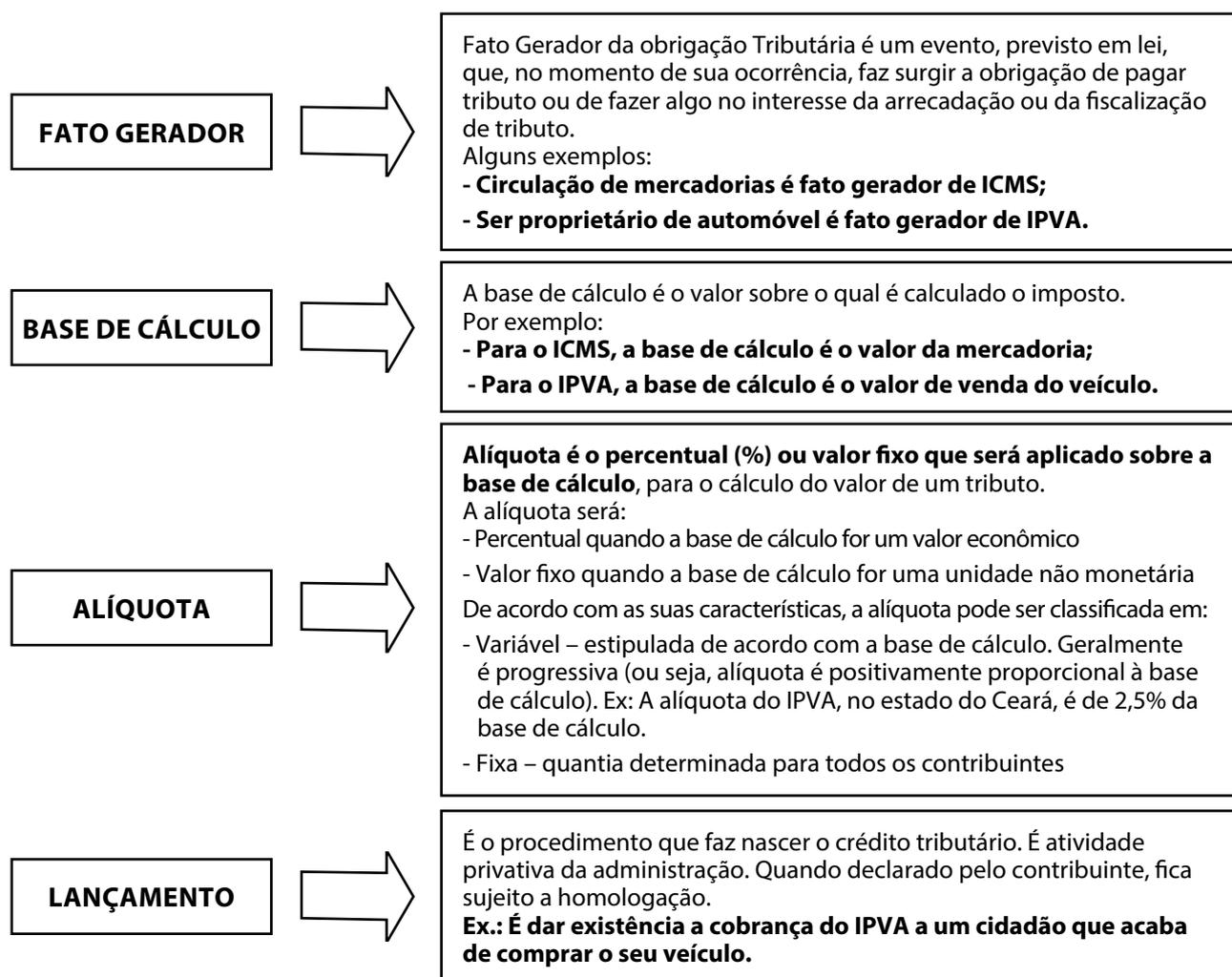
continua >

AULA 7**FUNÇÃO ARRECADADORA DO ESTADO****continuação****CONTRIBUIÇÃO DE MELHORIA**

É a espécie tributária que tem por fato gerador a atuação imediatamente referida ao contribuinte. Entre a atividade estatal e a obrigação do sujeito passivo existe um elemento intermediário que é a valorização do imóvel, ou seja, é um tributo pago pelo proprietário que teve o seu imóvel valorizado pela construção de obras públicas. Ex.: calçamento de uma rua.

ELEMENTOS DA CONSTRUÇÃO DOS TRIBUTOS¹²

Os tributos são elementos fundamentais para a manutenção de obrigações diretas do Estado e surgem a partir das contribuições dos cidadãos. Contudo, todo tributo é construído em cima de alguns elementos básicos, definidos por lei. Alguns destes elementos são:



¹² Fonte: Texto construído e adaptado. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/>. Acesso em 22.11.2012

AULA 8

TRIBUTOS MUNICIPAIS E ESTADUAIS

TRIBUTOS MUNICIPAIS

Rodrigo Prata¹³

Você já se questionou de onde sua cidade retira verba (dinheiro) para executar tantas obras públicas? Como se paga aquela empresa de asfalto? De onde sai o dinheiro para pagamento dos enfermeiros, médicos e demais funcionários do Hospital do seu distrito? Como é financiada a iluminação pública? E a coleta seletiva de lixo?

Como você já pode imaginar das aulas anteriores, essa verba é originada daqueles diversos tributos que nós, cidadãos, pagamos sempre que temos um fato gerador em nosso nome.

Estes tributos são valores recolhidos pela Prefeitura de cada cidade do Brasil. Cabe, então, aos senhores ou as senhoras prefeitas de cada município, destinar os valores arrecadados aos seus pontos de aplicação, como diz a lei local.

Todo ano, os prefeitos das cidades organizam o chamado “plano de diretrizes orçamentárias”, estabelecendo como será feito o repasse dos valores arrecadados dos cidadãos, de maneira que o sistema consiga funcionar durante todo o ano.

Na aula de hoje, vamos conhecer os principais tributos municipais, que fazem parte da maioria dos municípios brasileiros. Lembramos que alguns tributos específicos só existem em uma determinada cidade, uma vez que estes tributos são criados por leis votadas na Câmara de Vereadores, que é autônoma em cada município do Brasil.

Os principais tributos municipais cobrados pelos municípios brasileiros são:

- ISS (ou ISSQN)
- ITBI
- IPTU
- Contribuições de Melhoria
- Taxas de Alvará/Licenciamento
- Taxa de Coleta de Lixo.

¹³ Rodrigo Prata, integrante do grupo de coordenadores da equipe do Instituto Aliança.

3º BIMESTRE

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar.
Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”

MADRE TERESA DE CALCUTÁ



AULA 3

ESTUDANDO UM CASO TRABALHISTA

QUAIS AS MAIORES CAUSAS DE PROCESSOS TRABALHISTAS?¹⁴

De acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho, existem cerca de duzentos mil processos trabalhistas cadastrados, deste total mais de trinta e cinco mil processos estão relacionados com o direito às horas extras, mais de vinte mil por direito a honorários, em torno de vinte mil por direito relativo a danos morais, cerca de dez mil referentes ao direito por adicional de insalubridade, entre outros processos.

Dessa forma, o direito referente às horas extras, ao adicional por insalubridade, às verbas de rescisão de contrato, ao reconhecimento de vínculo de emprego e o não recolhimento do FGTS são as maiores e mais numerosas causas de processos trabalhistas no Brasil.

A explicação para essa numerosa demanda por direito trabalhista pode ser devido ao alto custo empregatício no país, o que faz com que existam empresas que agem de acordo com a legislação e outras que burlam os direitos e deveres.

A maior parte dos empregados desconhece a legislação trabalhista, o que aumenta o descumprimento puro e simples por parte de empresas e aumenta as demandas no judiciário. Outro fator de ampliação dessas demandas é que a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira está desatualizada, portanto, abrem-se brechas para as divergências contratuais.

Para diminuir a busca por direito trabalhista na justiça, existe uma urgente necessidade de modernização da legislação, entendimento que o conceito de relação de emprego mudou e a carga tributária para ter trabalhadores registrados está altíssima, o que recai na terceirização e na informalidade.

O conhecimento da legislação representa a segurança para os empregados e empregadores. Ambos devem estar cercados de comprovações legais do cumprimento de seus deveres, para garantir seus direitos.

Dentre as questões que mais geram processos, as falhas estão relacionadas à:

CONFLITOS SOBRE HORAS EXTRAS

As causas destes processos trabalhistas costumam estar em problemas e falhas nos registros de ponto. Casos de funcionários que batem ponto de saída, mas continuam trabalhando - os horários trabalhados a mais estão comprovados, porém não recebem por eles. Outra possibilidade de processo refere-se ao registro de período de intervalo - não o fazem ou é marcado menos do que a 01 hora prevista na CLT. Outra situação: A hora extra de um feriado trabalhado não é paga em dobro, conforme diz a lei, com Banco de horas adotado indevidamente ou compensado fora do prazo de um mês.

¹⁴ Fonte: Disponível em <https://direitosbrasil.com/quais-as-maiores-causas-dos-processos-trabalhistas/> Acesso em 25.06.2018

continua >

AULA 3

ESTUDANDO UM CASO TRABALHISTA

continuação**CONFLITOS SOBRE O DANO MORAL**

São referentes à exposição de profissionais a situações humilhantes e constrangedoras de forma reiterada durante a jornada de trabalho.

Assédio moral, agressões verbais, submissão a situações vexatórias, ser ignorado pelo chefe ou colega, transferência de um local de trabalho para outro em precárias instalações, controle de idas e tempo que fica no banheiro, ameaças explícitas ou veladas ou metas inatingíveis que lhe são atribuídas.

CONFLITOS SOBRE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde. Podem ter três graus: máximo, médio e mínimo, com previsão de adicionais de 40%, 20% e 10% do salário mínimo, respectivamente. O grau de exposição é avaliado de acordo com o uso de proteção individual, sua adequação e manutenção.

CONFLITOS SOBRE AS VERBAS DE RESCISÃO DE CONTRATO

A maior parte destes processos trabalhistas refere-se a empresas que entram em falência e não pagam as rescisórias. Também existem casos de erros de cálculo, interpretações incorretas da legislação ou descontos indevidos.

AULA 4

PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL – ISO 9000

VOCÊ SABE QUAIS SÃO AS NORMAS ISO EXISTENTES?¹⁵

É natural que o administrador de uma empresa anseie por levar seu negócio a outros níveis de produção. A melhoria dos processos é, naturalmente, uma maneira de alcançar esse objetivo.

Para motivar e facilitar esse procedimento, a ISO (International Standard Organization¹⁶) desenvolveu normas que, quando atendidas, fornecem certificações. Essa certificação é boa tanto para os consumidores quanto para as empresas, que veem o controle de processos de uma forma muito mais ampla e metódica.

Um desses conjuntos de normas é a ISO 9000, que sofreu e vem sofrendo algumas atualizações ao chegar ao Brasil, sendo também conhecida como ABNT¹⁷ NBR ISO 9000. Apresentaremos mais detalhadamente essa norma a seguir. Acompanhe!

ISO 9000: HISTÓRIA E IMPORTÂNCIA

Dentre as várias normas reguladoras internacionais, a ISO 9000 é um conjunto de regulações que trata sobre **qualidade de gerenciamento e desenvolvimento de qualidade**. Em termos práticos, auxilia companhias a documentarem a qualidade de elementos do sistema produtivo de forma eficiente. A aplicação de uma ou mais dessas normas traz benefícios como:

- credibilidade da empresa frente ao mercado consumidor;
- competitividade do produto ou serviço;
- prevenção de deficiências no produto final ou processo;
- mitigação de riscos comerciais.

Esses são os motivos nobres de adoção. No entanto, algumas empresas se esquecem disso e tentam obter o certificado por puro modismo. Desnecessário dizer que, quando é essa a motivação principal, dificilmente o progresso e estabilização das diretrizes permanecem em longo prazo.

Como era de se esperar, existem auditorias para comprovar a certificação. Essas auditorias são programadas com antecedência, com métodos e objetivos específicos. Podem ser de diversos tipos, como de produto ou processos, mas sempre servem para avaliar se a empresa merece ou não receber ou continuar com o certificado.

¹⁵ Artigo publicado em 25/06/2017, por José Carlos Fortes (advogado, contador, matemático, auditor e perito contábil. Professor, Especialista em Direito Empresarial, Administração Financeira e Matemática Aplicada. Mestre em Administração de Empresas. Presidente do Grupo Fortes de Serviços). Fonte: <http://www.josecarlosfortes.com.br/blog/voce-sabe-quais-sao-as-normas-iso-existentis/> Acesso em 16.05.2018

¹⁶ Tradução: Organização Internacional para Padronização (ou Normalização).

¹⁷ ABNT: Associação Brasileira de Normas Técnicas

continua >

AULA 4

PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL – ISO 9000

continuação

NORMAS DA SÉRIE ISO 9000

A norma ISO 9000 é chamada de **norma guia**, tendo fundamentos para seleção das demais normas da série — que, no total, são cinco. Como são parte da mesma série, algumas delas podem ter temáticas semelhantes.

ISO 9001

Norma mais abrangente da série. Define modelos de conformidade, útil para garantia de qualidade em processos de desenvolvimento do produto (produção, instalação e assistência técnica). Tem como objetivo principal **umentar a satisfação do cliente**.

ISO 9002

Para companhias com ênfase na produção e instalação, em específico para aquelas nas quais seus produtos já são comercializados. Lembrando que essa fase de comercialização sucede a fase de testes, melhora e aprovação. O foco fica então na **manutenção da qualidade dos produtos**.

ISO 9003

Dentre as normas ISO, é aquela que trata da garantia de qualidade em inspeção e ensaios finais, ou seja, preza pela **qualidade prévia do produto que será inserido no mercado**.

ISO 9004

Traz diretrizes sobre eficácia e eficiência do sistema de gestão de qualidade. Sua adoção deve melhorar o desempenho da organização e, assim como a 9001, **a satisfação dos clientes e demais partes interessadas**.

ISO 19011

Trata sobre auditoria de sistemas de **gestão de qualidade e ambiental**. É aplicável a todas as organizações que desejem realizar auditorias internas ou externas do sistema de gestão.

No início, a empresa pode demorar um pouco para se acostumar, mas, depois de um tempo, os efeitos benéficos são bem visíveis. Ao seguir as normas ISO, a companhia satisfaz os consumidores, atende a requerimentos e atinge melhoria contínua, além de passar a seguir uma comunicação de gestão padronizada no mundo.

AULA 4

PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL - ISO 9000

ATIVIDADE: OS 7 PRINCÍPIOS DA QUALIDADE TOTAL¹⁸

Para ajudar a tirar um pouco da subjetividade (o que é qualidade?) foi criada a ISO 9001, um manual completíssimo para qualquer empresa que queira adotar a Gestão da Qualidade Total. Entre inúmeras regras e boas práticas, a ISO 9001 definiu alguns **Princípios da Qualidade**.

Com o lançamento da **ISO 9001:2015** agora temos **7 Princípios da Qualidade**, conforme imagem abaixo.



Vamos entender um pouco mais sobre cada um destes 7 Princípios da Qualidade Total? Ligue os pontos

¹⁸ Fonte: <https://www.treasy.com.br/blog/sgq-sistema-de-gestao-da-qualidade-total/> Acesso em 16.05.2018

continua >

AULA 4**PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL - ISO 9000****continuação**

abaixo correlacionando os quadros da esquerda com o seu significado na coluna da direita:

| | | | |
|---|---|---|---|
| FOCO DO CLIENTE | ● | ● | cabe a estas pessoas em uma organização criar e manter um ambiente propício para que os envolvidos no processo desempenhem suas atividades de forma adequada e que se sintam motivadas e comprometidas a atingirem os objetivos da organização; |
| LIDERANÇA | ● | ● | para que a organização consiga manter a qualidade de seus produtos atendendo suas necessidades atuais e futuras, além de encantar seus clientes (excedendo suas expectativas), é necessário que ela tenha foco voltado sempre para a melhoria contínua do seu processo e produto/serviço; |
| ENGAJAMENTO DAS PESSOAS | ● | ● | todas as decisões dentro de um sistema de gestão de qualidade devem ser tomadas com base em fatos, dados concretos e análise de informações, o que implica na implantação e manutenção de um sistema eficiente de monitoramento; |
| ABORDAGEM POR PROCESSOS | ● | ● | permite uma visão sistemática do funcionamento da empresa como um todo, possibilitando o alcance mais eficiente dos resultados desejados; |
| MELHORIA CONTÍNUA | ● | ● | toda organização é formada por pessoas que, em conjunto, constituem a essência da organização. Portanto, a Gestão da Qualidade Total deve garantir o máximo envolvimento de todos, compreendendo e utilizando as habilidades e conhecimentos de cada um para o benefício da organização e de seus clientes; |
| TOMADA DE DECISÕES BASEADAS EM FATOS | ● | ● | este é um princípio fundamental da Gestão da Qualidade Total que deve sempre buscar o atendimento pleno das necessidades do cliente sejam elas atuais ou futuras e mesmo a superação destas expectativas. |
| GESTÃO DE RELACIONAMENTOS | ● | ● | toda organização deve buscar o relacionamento de benefício mútuo com seus fornecedores através do desenvolvimento de alianças estratégicas, parcerias e respeito mútuo, pois o trabalho em conjunto de ambos facilitará a criação de valor |

AULA 5

PROGRAMA 5S: QUALIDADE NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

PROGRAMA 5S NO AMBIENTE DE TRABALHO¹⁹

O QUE É?

O 5S é uma das ferramentas que nos ajuda a criar a cultura da disciplina, identificar problemas e gerar oportunidades para melhorias no ambiente de trabalho. A proposta do 5S é reduzir o desperdício de recursos e de espaço, de forma a aumentar a eficiência operacional.

O aprendizado e a prática do 5S proporciona a melhoria da qualidade de vida pessoal e profissional. Em meio a tantos recursos disponíveis na vida ou mesmo nas organizações, é preciso aprender a utilizar destes recursos. É necessário ordená-los, limpá-los, conservá-los ou mesmo jogar fora ou reciclar estes recursos quando chegar o momento. O 5S funciona a partir do momento que o indivíduo internaliza este conceito e o coloca em prática. O colaborador o recebe como uma filosofia de vida pessoal e é da natureza pessoal que a organizacional se beneficia, já que ele deve ser manifestado como um comportamento natural e não como um dever.

Nas organizações, a metodologia do 5S permite desenvolver uma melhoria contínua na destinação dos materiais. Esta metodologia melhora o clima organizacional, a produtividade e, conseqüentemente, a motivação dos funcionários. O Programa 5S é dividido em 5 palavras de origem japonesa: SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKETSU e SHITSUKE. Cada uma destas palavras busca despertar a atenção para um senso de responsabilidade. Vamos conhecer cada uma delas?

SEIRI – SENSO DE UTILIZAÇÃO

O “S” Seiri representa o senso de utilização dos recursos. Assim como uma árvore descarta a folha seca e sem utilidade, o mesmo deve acontecer com os recursos e materiais desnecessários ou inúteis para o processo produtivo da empresa. Procure pela empresa itens fora do lugar ou sem utilidade como:

- Materiais
- Ferramentas
- Peças de reposição
- Documentos
- Informativos

¹⁹ Fonte: Texto adaptado do disponível em <https://www.citisystems.com.br/programa-5s-empresas-conceito-implantacao-auditoria/> Acesso em 16.05.2018

continua >

AULA 5**PROGRAMA 5S: QUALIDADE NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL****continuação**

Nesta fase, um questionamento que deve ser feito é: “Nós precisamos disso?” A resposta irá ajudar muito a tomada de decisão e caso o indivíduo não seja capaz de responder esta pergunta, é recomendável marcar o item de alguma maneira para outra pessoa ir lá e conferir posteriormente. Esta marcação pode ser feita através de uma etiqueta amarela ou vermelha, pois assim o item ficará destacado e os responsáveis poderão analisar com cuidado posteriormente. Na etiqueta, poderá constar a data da inspeção ou mesmo uma descrição apontando a dúvida anterior. Como cada empresa é complexa em diferentes aspectos, o melhor padrão é aquele criado levando em consideração as singularidades do local e da maneira de trabalhar.

SEITON – SENSO DE ORGANIZAÇÃO (ORDEM)

Nutrientes são destinados de maneira natural para as diferentes regiões do corpo humano que destes necessitam. Na empresa, este raciocínio não é diferente. O senso de organização estimula a colocar tudo que é necessário em locais predeterminados dentro do processo produtivo e da organização dos departamentos. Para começar, é preciso colocar cada item em seu devido lugar. Após, é interessante colocar ao alcance das mãos o que é mais usado no dia-a-dia. A premissa do Seiton é: “o que não está classificado não está organizado”.

SEISO – SENSO DE LIMPEZA

O senso de limpeza desperta atenção tanto para o aspecto pessoal, da aparência, quanto do ambiente de trabalho e também dos processos. Quanto menos sujeira no ambiente de trabalho e quanto mais atenção a melhorar o que já está limpo, melhor. No mundo utópico do senso de limpeza, o banheiro ficará mais limpo ao indivíduo sair dele. As pessoas que deixam rastro de sujeira por onde passam estão na contramão do senso de limpeza.

Na fase de implantação do Seiso, é interessante não só limpar, mas também questionar alguns pontos. São eles:

- Quanta limpeza é necessária para a segurança dos trabalhadores de forma a facilitar o uso e a manutenção dos equipamentos?
- Quanto de limpeza é necessário para uma qualidade de vida no trabalho?
- Como a limpeza contribui para melhorar a qualidade do produto?
- Ao limpar, é notado algum problema na manutenção que deverá ser posteriormente abordado?

É importante após a implementação do Seiso tirar uma foto do ambiente e fixá-la em um local visível, para informar a todos o novo padrão de limpeza que deverá ser seguido.

continua >

AULA 5

PROGRAMA 5S: QUALIDADE NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

continuação

SEIKETSU – SENSO DE PADRONIZAÇÃO

Após a faxina (implementação do Seiri, Seiton e Seisu), é preciso “tornar comum” na cultura da empresa alguns valores e normas de comportamento. Geralmente, são criadas regras e normas para manter o que foi conquistado e a organização investe na conscientização destas normas. Não é simples manter os níveis atingidos. No mundo perfeito dos 5S, as regras e normas não são necessárias, pois é da natureza do funcionário manter o padrão conquistado.

Nesta fase também são levantadas as fontes de sujeira e as soluções para minimizar o impacto. Geralmente é atribuída a cada funcionário alguma função que contribua para a limpeza, como rotinas programadas com periodicidades semanais, quinzenais e mensais e fica por responsabilidade da gerência acompanhar se essas rotinas estão sendo praticadas. Nesta fase é muito importante tornar estas rotinas e atribuições de tarefas viáveis e realizáveis.

SHITSUKE – SENSO DE DISCIPLINA

O “S” Shitsuke valoriza a necessidade de atenção e autogestão. Nesta fase são implantados programas que funcionam como um método pedagógico, no intuito de ensinar os novos funcionários e reciclar os funcionários anteriores. O objetivo é monitorar, controlar e manter a disciplina para que todos os 5Ss sejam aplicados continuamente. Os responsáveis pelo Shitsuke não devem ser encarados como fiscais e sim como facilitadores, pois se a ferramenta for encarada como um dever, o resultado será somente para aquele momento do programa. Por outro lado, se for compreendido como uma filosofia de vida e de trabalho, a ferramenta oferecerá resultados a médio e longo prazo e beneficiará a qualidade de vida de todos os envolvidos, melhorando os resultados da organização.

Alguns benefícios:

- Maior segurança no desenvolvimento das atividades
- Melhoria do ambiente de trabalho
- Menos falhas humanas durante o trabalho
- Maior facilidade para encontrar problemas
- Diminuição do desperdício de tempo na busca por itens
- Aumento da confiança da equipe

AULA 7**APRESENTAÇÃO DAS AÇÕES DO PROGRAMA 5S****OS 3Ss COMPLEMENTARES²⁰**

Aos 5S originais foram incorporados três outros Sentos, que são utilizados de forma natural em algumas culturas, como a japonesa, a alemã e principalmente a judaica, e que apresentamos com os nomes em língua japonesa para manter a uniformidade.

SHIKARI YARO - SENSO DE DETERMINAÇÃO E UNIÃO

Requer a participação da alta direção em parceria com a união de todos os colaboradores. O fator de sucesso é o exemplo que vem de cima, e a movimentação, liderança e comunicação são as chaves deste senso.

SHIDO - SENSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO)

Visa a qualificar o profissional e engrandecê-lo como ser humano. O membro da Força de Trabalho (empregado, terceirizado, consultor interno, estagiário, etc.) passa a ser mais criativo e produtivo e ter melhor empregabilidade, essencial para ocupar novas posições dentro e fora da empresa.

SETSUYAKU - SENSO DE ECONOMIA E COMBATE AOS DESPERDÍCIOS

Este senso decorre quando os demais sentidos estiverem incorporados no dia a dia das pessoas. O grupo se sente motivado para introduzir mudanças e melhorias de baixo ou nenhum investimento, mas que contribuam no combate aos desperdícios e no aumento da produtividade. A questão fundamental deste senso é que somos responsáveis por administrar recursos escassos, principalmente o tempo e o dinheiro. É o que a alta direção da empresa espera de sua Força de Trabalho e os clientes e acionistas esperam da empresa.

²⁰ Fonte: Caderno do Participante da Escola Social do Varejo, 2012

AULA 8

ANÁLISE SWOT

INSTRUMENTAL: MINHA ANÁLISE SWOT

Nome: _____

Este é o momento para você refletir e registrar nos espaços indicados abaixo os fatores internos e externos que atualmente lhe ajudam, assim como os que lhe atrapalham para sua inserção no mundo do trabalho:

| | |
|--|--------------------------------------|
| FATORES QUE ATRAPALHAM FRAQUEZAS (WEAKNESSES) | AMEAÇAS (THREATS) |
| FATORES QUE AJUDAM FORÇAS (STRENGTHS) | OPORTUNIDADES (OPPORTUNITIES) |
| Ambiente Interno | Ambiente Externo |

AULA 9**5W2H – PLANEJANDO MINHAS METAS****INSTRUMENTAL: 5W2H – PLANEJANDO MINHAS METAS**

| META (ESPECIFICAR A META QUE DESEJA ALCANÇAR ATÉ O FINAL DO ANO): | | | | | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|--|---|-------------------------------------|------------------------------------|--|
| 5W | | | | 2H | | | |
| What? (o que?) | Why? (por que?) | Where? (onde?) | Who? (quem?) | When? (quando?) | How? (como?) | How much? (quanto?) | |
| 1. | Acções que precisam ser realizadas | Motivos que justificam estas acções | Locais onde serão realizadas as acções | Quem irá realizar as acções (ou lhe ajudar a realizá-las) | Prazos para a realização das acções | Como estas acções serão realizadas | Quanto precisará investir para realizar estas acções |
| 2. | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | |

AULA 9

5W2H – PLANEJANDO MINHAS METAS



4º BIMESTRE

“Bom mesmo é ir à luta com determinação, abraçar a vida com paixão, perder com classe e vencer com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve. E a vida é muito bela para ser insignificante”

CHARLES CHAPLIN



AULA 1

O PERFIL DO PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI

SAIBA QUAL É O PERFIL DO PROFISSIONAL DO FUTURO²¹

Por José Roberto Marques (Coaching de trabalho)

As mudanças sociais e o advento de novas tecnologias interferem e modificam o mercado de trabalho constantemente. Não somente as empresas devem se adaptar aos novos cenários, como os próprios profissionais precisam estar preparados para oferecer as habilidades e capacitações exigidas no preenchimento de posições.

Considerando os setores em crescimento no Brasil e no mundo, especialistas consideram que o profissional do futuro será aquele com algum conhecimento voltado à globalização, envelhecimento da população, conectividade e sustentabilidade. Diante disso, muitas pessoas ficam em dúvida se devem investir em determinada especialização em vez de outra ou aprender determinado idioma em detrimento de outro, por exemplo.

O fato é que não é possível ditar exatamente qual será o cenário vivenciado pelo mercado de trabalho daqui a alguns anos e somente o investimento em capacitação técnica poderá não ser suficiente para fazer de você um profissional do futuro. Em um ambiente cada vez mais incerto e complexo, aperfeiçoamentos como esses poderão até ajudar, mas o que fará realmente a diferença serão as habilidades comportamentais. Entre elas, a ousadia, coragem e iniciativa para agir assertivamente são as mais valorizadas atualmente e tendem a continuar a ser centrais, independentemente da área de atuação.

Como o amanhã se faz das atitudes do hoje, o profissional de sucesso é aquele que cria oportunidades, enxerga além do que todo mundo vê e trilha seu caminho com foco e confiança. Nesse sentido, antecipar-se às necessidades do mercado é uma atitude interessante e favorável para o crescimento e evolução de sua carreira.

Se você deseja aumentar suas chances de ter um futuro promissor, é necessário acompanhar as constantes mudanças e desenvolver continuamente suas habilidades. Isso permite que você tenha uma visão sistêmica a respeito do mercado e amplie suas possibilidades.

²¹ Fonte: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/saiba-qual-e-o-perfil-do-profissional-do-futuro/> Acesso em 24.05.2018

continua >

AULA 1**O PERFIL DO PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI****continuação****CARACTERÍSTICAS DO PROFISSIONAL DO FUTURO**

Analisando as modificações e tendências da atualidade, é possível identificar algumas características que você pode desenvolver para ser um profissional do futuro. Confira:

MULTIDISCIPLINARIDADE: é preciso que o indivíduo seja especialista em um nicho específico, mas essa segmentação deve ser acompanhada também de uma bagagem ampla de conhecimentos. O ideal é que o profissional saiba de tudo um pouco, o que estimula sua criatividade e capacidade de inovação.

CAPACIDADE DE LIDAR COM IMPREVISTOS: as novas tecnologias e outros fatores prometem ainda mais mudanças nos próximos anos. Por esse motivo, o profissional do futuro é aquele que sabe lidar com imprevistos, tem jogo de cintura para conduzir situações de forma positiva e se sente preparado para propor soluções diante dos desafios comuns no cotidiano das organizações.

PROATIVIDADE: a proatividade é uma das habilidades mais requisitadas do mercado de trabalho da atualidade. Em um cenário de grande competitividade, as organizações darão preferência aos profissionais que tomam a iniciativa e contribuem com sugestões e ideias para ajudá-las a melhorar sua performance e se destacarem no mercado.

BOA COMUNICAÇÃO: a tecnologia surgiu para acelerar os processos e resultados das organizações. Com ajuda da Internet, é possível fazer reuniões e fechar negócios a quilômetros de distância, além de atingir um público mundial, sem estar presente em todos os locais. Apesar disso, as máquinas não substituem o poder do contato pessoal e da reciprocidade de sentimentos.

A tendência é que as empresas invistam também em processos humanizados. O atendimento personalizado e o marketing de relacionamento são algumas consequências desse investimento. Por isso, o profissional do futuro deve buscar se comunicar adequadamente, transmitindo a sua mensagem de forma eficaz. Ao mesmo tempo, busca ouvir e entender as necessidades de seus líderes, colegas de trabalho e clientes. Com isso, estabelece um bom relacionamento interpessoal.

DESENVOLVIMENTO CONSTANTE: o profissional do futuro deve estar atento a tudo que diz respeito a sua área de atuação. Por isso, precisa manter-se atualizado, investindo em especializações e cursos de desenvolvimento humano que ajudem a aprimorar suas capacidades técnicas e emocionais. Além disso, deve estar sempre pronto a aprender com as pessoas ao seu redor.

CRIATIVIDADE: as organizações valorizam profissionais que fazem mais do que o feijão com arroz e sempre estão inovando. A criatividade, portanto, é uma das relevantes habilidades do profissional do futuro.

AULA 8**PROCESSO SELETIVO –
DINÂMICA DE GRUPO****COMO DEMONSTRAR POTENCIAL NA DINÂMICA DE GRUPO²²**

Controlar o nervosismo na hora da **dinâmica de grupo** é praticamente impossível, mas – com essas recomendações de Fernanda Montero, da Cia de Talentos, você certamente vai aumentar suas chances de chamar a atenção do recrutador. Positivamente, é claro.

6 passos para mandar bem na dinâmica de grupo:

- 1. Não assuma um personagem:** essa é a regra número um de quem quer se destacar entre os concorrentes. Cada dinâmica de grupo tem propósitos bem definidos. Enquanto uma pode estar em busca de candidatos extrovertidos com alto potencial de liderança, outra pode focar profissionais com perfil mais analítico e organizado. “Se você fizer o papel do organizado e proativo e a empresa não estiver buscando isso, vai eliminar suas chances à toa”, explica Fernanda. Ou seja, como você não sabe exatamente o que a empresa busca, o mais confiável é você ser do jeito que é, sem máscaras.
- 2. Participe das atividades:** uma dinâmica de grupo dura, em média, de duas a três horas. É esse o intervalo que o **recrutador** tem para avaliar todos os candidatos e o instrumento que ele usa para essa avaliação são as atividades propostas. Por isso, se você entrar mudo e sair calado, ninguém terá como adivinhar suas qualidades. “Aproveite o tempo para se mostrar, contar quem você é, trazer informações relevantes. É isso o que podemos avaliar nessa etapa”, diz Fernanda. Portanto, mesmo que você seja tímido, tente se esforçar para demonstrar seu potencial. Beleza, apenas, não conta nessa hora.
- 3. Não exagere a dose na dinâmica de grupo:** é preciso ressaltar que a participação nas atividades deve ser feita com bom senso, sem exageros. Por favor, não queira ser aquele que fala o tempo todo e quer aparecer mais do que todos, pois isso vai acabar mesmo é irritando o recrutador. Não custa lembrar, é mito que quem fala mais e mais alto sempre leva a melhor nessa etapa.
- 4. Estude a empresa:** antes de se candidatar a uma vaga, estude a **empresa** em questão. Saiba o que ela faz, a que segmento pertence, qual sua cultura etc. Depois, pense que tipo de profissional essa empresa deve estar buscando. “Um banco costuma ter estrutura mais engessada, que permite pouca inovação”, diz Fernanda. Portanto, ela recomenda, quem gosta de inovar pode focar mais em empresas de bens de consumo, por exemplo. “Pensar nessas informações sobre a empresa pode ajudar na hora da dinâmica porque você vai ter mais ou menos ideia do que o recrutador está buscando e do que precisa demonstrar para ele”.

²² Fonte: https://www.vagas.com.br/pro_ssoes/dicas/como-demonstrar-potencial-na-dinamica-de-grupo/ Acesso em 24/05/2018

AULA 8

PROCESSO SELETIVO – DINÂMICA DE GRUPO

continuação

5. **Conheça seus pontos fortes e fracos:** o autoconhecimento é muito importante em toda a vida profissional. Claro que não é na dinâmica de grupo que você vai resolver seus pontos fracos, mas você pode destacar o que faz melhor e ganhar pontos com isso.

6. **Não desista:** não é porque você não foi selecionado em uma dinâmica de grupo que sua vida profissional é um fracasso. Isso pode acontecer basicamente por dois motivos. O mais comum é que você não tenha as **competências específicas** que eram buscadas para a vaga em questão. Você certamente tem outras que serão valorizadas por outras empresas ou simplesmente em outros cargos. Outro motivo é que todo mundo tem dias ruins. Talvez você fosse, de fato, o candidato mais apropriado para aquela função, mas, por qualquer motivo, não conseguiu demonstrar isso durante as duas ou três horas em que participou das atividades. “Há vários casos de candidatos reprovados uma ou duas vezes que, na terceira, conseguem se sair muito bem”, diz Fernanda.



AULA 9**CULMINÂNCIA: DIA D –
SIMULANDO UM PROCESSO SELETIVO**

| FICHA DE ENTREVISTA | |
|--|--|
| EMPRESA: | |
| VAGA: | |
| ENTREVISTADOR: | |
| CANDIDATO: | |
| 1. Você já trabalhou antes? Fale um pouco sobre sua experiência com trabalho, seja formal ou informal. | |
| | |
| 2. Por que você saiu do seu último trabalho? | |
| | |
| 3. Quais cursos você já fez? | |
| | |
| 4. Cite seus 3 pontos fortes. | |
| | |
| 5. Cite seus 3 pontos a melhorar. | |
| | |
| 6. Fale um pouco sobre seus objetivos a curto e a longo prazos. | |
| | |
| 7. Qual é a sua pretensão salarial? | |
| | |
| 8. O que você sabe sobre a nossa empresa? | |
| | |

continua >

AULA 9

CULMINÂNCIA: DIA D – SIMULANDO UM PROCESSO SELETIVO

continuação

| |
|---|
| |
| 9. Por que devemos lhe contratar para este cargo? |
| |
| 10. Você tem alguma pergunta? |
| |
| Finalizar a entrevista e agradecer a participação do candidato. |
| Observações sobre o currículo: |
| |
| Observações sobre a apresentação pessoal: |
| |

