SENAI

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

MUNDO DO TRABALHO

LIVRO DO ESTUDANTE

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva
Chefe do Gabinete – Diretor

Diretoria de Educação e Tecnologia – DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor de Educação e Tecnologia

Serviço Social da Indústria – SESI

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira
Presidente do Conselho Nacional

SESI – Departamento Nacional

Robson Braga de Andrade

Diretor

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Superintendente

Paulo Mól Júnior
Diretor de Operações

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI

Robson Braga de Andrade
Presidente do Conselho Nacional

SENAI – Departamento Nacional

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Geral

Júlio Sérgio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor-Adjunto

Gustavo Leal Sales Filho
Diretor de Operações

Instituto Euvaldo Lodi – IEL

Robson Braga de Andrade
Presidente do Conselho Superior

IEL – Núcleo Central

Paulo Afonso Ferreira
Diretor-Geral

Eduardo Vaz da Costa Júnior
Superintendente

Diretoria de Inovação

Gianna Cardoso Sagazio
Diretora

MUNDO DO TRABALHO

LIVRO DO ESTUDANTE

Brasília

2020

© 2020. SENAI – Departamento Nacional

A reprodução total ou parcial desta publicação por quaisquer meios, seja eletrônico, mecânico, fotocópia, de gravação ou outros, somente será permitida com prévia autorização, por escrito, do SENAI.

SENAI/DN

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica – UNIEP

FICHA CATALOGRÁFICA

S491m

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Nacional.
Mundo do trabalho : livro do estudante / Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Brasília : SENAI/DN, 2020.
166 p. il.

ISBN 978-65-86076-83-7

1. Ensino Médio 2. Desenvolvimento de Competências 3. Mundo do Trabalho I. Título

CDU: 377

SENAI
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília-DF
Tel.: (0xx61) 3317-9000
Fax: (0xx61) 3317-9994
http://www.portaldaindustria.com.br/senai/

Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC
Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992
sac@cni.org.br

SUMÁRIO

i
Mensagem aos Pais e Responsáveis
p. 8

1
Competências para a Vida e para o Trabalho no Século XXI
p. 9

2
A Organização Curricular do novo Ensino Médio
p. 15

3
Mundo do Trabalho
p. 19

4
Conhecendo a Galera
p. 27

5
Etapa 1 Autoconhecimento
p. 35

6
Etapa 2 Mundo do Trabalho
p. 57

7
Etapa 3 Projeto de Vida e Carreira
p. 107

R
Referências
p. 163

INTRODUÇÃO

MENSAGEM AOS PAIS E RESPONSÁVEIS

Bem-vindo, senhores pais ou responsáveis!

É durante a adolescência que importantes questionamentos são feitos acerca do futuro profissional, período em que geralmente ocorre a transição entre a escola e o trabalho. Essa transição envolve um processo complexo, composto por um conjunto de avaliações, que frequentemente geram angústia e ansiedade e que resultarão em uma ou mais escolhas profissionais (GEREMIA; NAZARIO, 2018).

Este módulo – Mundo do Trabalho – auxiliará o estudante a ampliar o conhecimento a respeito de si mesmo e do mercado de trabalho para proceder com tais escolhas da forma mais segura e responsável. Sabemos que a adolescência é um momento difícil, e o apoio da família é fundamental. Por isso escrevemos essa carta para vocês.

Além de todas as mudanças próprias da idade, o adolescente desse século está vivenciando a 4ª revolução industrial, uma época de crescimento e transformações jamais antes vistos. Novos processos e tecnologias, tais como a Inteligência Artificial (IA), a impressão em terceira dimensão (3D), a robótica, Big Data e a Internet das Coisas (IoT), geram transformações significativas na forma como as pessoas se relacionam, se comportam, aprendem e trabalham. A profusão de tais novidades tecnológicas impactará no emprego e na necessidade de desenvolvimento de novas habilidades para executá-lo.

Há, ainda, previsão de declínio de oportunidades de trabalho que envolvem atividades manuais e rotineiras e o aumento daquelas que exigem, por um lado, maior abstração para lidar com problemas complexos e, por outro, mais sensibilidade para trabalhar de forma colaborativa e criativa (WEF , 2016)[1].

1 WEF – World Economic Forum.

Estar preparado para o futuro próximo é uma questão de sobrevivência no mercado de trabalho, considerando todas as mudanças que estamos vivenciando e tantas outras que estão prestes a acontecer. Basta compararmos as tecnologias que utilizamos corriqueiramente e que não existiam há dez anos, além de toda ruptura nos modelos de negócio dos serviços e que estão mudando a forma de atendimento às demandas dos clientes.

Nesse sentido, temos exemplos que já fazem parte do nosso cotidiano: o Uber é uma empresa prestadora de serviços na área de transporte privado urbano e configura-se como a maior companhia de táxis do mundo sem ter sob sua propriedade um único automóvel; podemos citar ainda o Airbnb, empresa prestadora de serviço comunitário *online* de hospedagem e que, como o Uber, utiliza plataformas *online* para o seu funcionamento.

A comunicação por telefone está sendo substituída por aplicativos de comunicação instantânea; as redes sociais se tornaram os principais locais para relacionamento e interação; os aparelhos celulares tornaram-se item indispensável para os jovens.

Nesse contexto, ao mesmo tempo em que muitas profissões deixam de existir, novas surgem baseadas nessas tecnologias e formas de se relacionar e se comportar em sociedade.

O fato é que a lógica da sociedade atual e a organização do mundo do trabalho contemporâneo estão pautadas em novos pilares que desafiam a estrutura atual do nosso sistema escolar. Nessa perspectiva, a escola precisa desenvolver metodologias e abraçar novas tecnologias que favoreçam o desenvolvimento de conhecimentos e competências que preparem jovens para lidar com os desafios que o futuro aponta. O profissional do futuro precisa estar atento às oportunidades e estar preparado para se adaptar de forma rápida e constante às mudanças.

É nesse contexto que se insere a proposta SENAI – Mundo do Trabalho – com o objetivo de contribuir de forma inovadora para a formação humana, profissional e técnica dos jovens, por meio do desenvolvimento do autoconhecimento, do conhecimento da realidade do mundo do trabalho e suas demandas e do primeiro desenho de um projeto de vida e carreira.

Assim, este módulo, busca proporcionar ao estudante a oportunidade de refletir sobre suas escolhas profissionais futuras, enquanto cursa o ensino médio com formação técnica e profissional.

Vamos juntos nessa jornada de descobertas e escolhas?

1 Competências para a Vida e para o Trabalho no Século XXI

O Mundo do Trabalho traz como reflexão central as competências para a vida e para a trabalho requeridas no século XXI. O papel das competências para a aprendizagem ganhou maior espaço no debate educacional no mundo inteiro após a publicação, em 1990, do 1º Relatório do Desenvolvimento Humano, realizado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que apontou a importância da educação no processo de preparação das pessoas para definição das suas escolhas e para a transformação do seu potencial em competências. Outra publicação fundamental para o debate da importância de uma educação integral baseada no desenvolvimento de competências foi o Relatório Jacques Delors (UNESCO, 1997), que recomendou que a educação deveria se organizar em torno de quatro pilares:

- Aprender a conhecer, para adquirir os instrumentos da compreensão.
- Aprender a fazer, para adquirir, não somente uma qualificação profissional, mas, de uma maneira mais ampla, as competências que tornam a pessoa mais apta a enfrentar numerosas situações, a trabalhar em equipe e a agir sobre o meio.
- Aprender a conviver, a fim de desenvolver a compreensão do outro e a percepção das interdependências para participar e cooperar com os outros em todas as atividades humanas.
- Aprender a ser, para melhor desenvolver a personalidade e agir com cada vez maior capacidade de autonomia, de discernimento e de responsabilidade pessoal.

A partir da segunda metade dos anos 1990, o mundo inteiro assistiu, então, ao surgimento de uma nova geração de reformas educacionais que consideravam o ser humano em sua integralidade e focavam em um aprendizado mais completo e que impactasse no bem-estar ao longo de toda a vida. Tais mudanças preconizavam o desenvolvimento de competências que favorecessem aos estudantes responder aos novos desafios da sociedade e às novas formas de organização do mundo do trabalho, sendo protagonistas e impulsores de mudanças.

No entanto, longe de ser um tema novo, a concepção de uma educação integral, que não se restringe à transmissão de conteúdos e favorece o desenvolvimento pleno de crianças e jovens, já faz parte do debate educacional há muito tempo, tanto no Brasil como em outras partes do mundo. O que se observa é um esforço para repensar novos caminhos para a educação numa perspectiva contemporânea que contemple os desafios da sociedade do século XXI.

Para tanto, as escolas precisam redescobrir como inspirar e motivar os estudantes nos seus processos de aprendizagem. Com estudos orientados, projetos e pesquisas, é possível ajudar os estudantes a conhecer o que gostam de estudar, como preferem aprender, o que os fazem desistir, em que costumam errar e quais emoções os dominam quando fracassam ou são provocados. Em especial, é necessário estimulá-los a descobrir quais são seus sonhos e de que forma persistir para alcançá-los.

O fato é que o debate educacional contemporâneo colocou maior ênfase na importância das competências socioemocionais para o aprendizado. Nos países de língua inglesa, essas competências são denominadas *soft skills* e *work-related-skills*; nos de língua espanhola se empregam os termos *competencias transversales*, *competencias conductuales* e *competencias blandas*. Independentemente da maneira como são denominadas, estas competências podem fazer a diferença nas realizações presentes e nas conquistas futuras dos estudantes, ao favorecer tanto a autonomia necessária para definir as próprias escolhas, como a resiliência imprescindível para realizar seus sonhos e alcançar seus objetivos. A inclusão das competências socioemocionais no currículo escolar pode favorecer outros impactos positivos como:

- A melhoria nos resultados da aprendizagem dos estudantes, ao propiciar um clima escolar mais favorável à construção significativa de conhecimentos, com melhores resultados nas disciplinas curriculares tradicionais.
- A promoção do desenvolvimento integral, ao formar pessoas autônomas e preparadas para viver e conviver na sociedade do século XXI.
- A redução da evasão, ao garantir uma educação que dialoga com os anseios e interesses das crianças e jovens.
- A diminuição das desigualdades, ao promover a equidade por meio da superação de carências de oportunidades.
- A geração de mudança cultural, ao transformar o papel da escola cultivando a atitude cidadã e o desenvolvimento de uma cultura de paz.
- A promoção da empregabilidade, ao formar pessoas com um perfil mais aderente às novas solicitações do mundo do trabalho.

A ênfase recentemente atribuída às **competências socioemocionais** pode ser medida pela grande quantidade de estudos desenvolvidos para sua definição e classificação. A questão central que se coloca é quais competências devem ser priorizadas no contexto escolar. No mundo inteiro, e também no Brasil, é possível identificar diferentes iniciativas voltadas para a definição do conjunto de competências socioemocionais que precisam fazer parte do currículo escolar. Muitas dessas iniciativas tiveram como base conceitual a Teoria *Big Five*, que se tornou um referencial mundialmente reconhecido e inspirou a construção de outros modelos referenciais sobre competências socioemocionais.

A Teoria *Big Five* leva este nome porque organiza as competências socioemocionais em cinco dimensões:

Dimensões	Significado
Consciência	Inclinação a ser organizado, esforçado e responsável. O indivíduo consciente é caracterizado como eficiente, autônomo, disciplinado, não impulsivo e orientado para seus objetivos (focado e dedicado).
Abertura a novas experiências	Tendência a ser aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais. O indivíduo aberto a novas experiências caracteriza-se como imaginativo, artístico, excitável, curioso, não convencional e com amplos interesses.
Estabilidade Emocional	Previsibilidade e consistência de reações emocionais, sem mudanças bruscas de humor. O indivíduo emocionalmente estável é caracterizado como tranquilo, sereno, comunicativo, ponderado e autoconfiante.
Extroversão	Orientação de interesses e energia em direção ao mundo externo, pessoas e coisas (ao invés do mundo interno da experiência subjetiva). O indivíduo extrovertido é caracterizado como amigável, sociável, autoconfiante, energético, aventureiro e entusiasmado.
Amabilidade	Tendência a agir de modo cooperativo e não egoísta. O indivíduo amável ou cooperativo se caracteriza como tolerante, altruísta, modesto, simpático, grato, não teimoso e objetivo (direto, quando se dirige a alguém).

Quadro 1 - Cinco dimensões da Teoria *Big Five*
Fonte: SENAI/DN (2020)

A *Partnership for 21st Century Learning* (Parceria para a Aprendizagem do Século XXI) foi fundada em 2002 nos Estados Unidos como uma coalizão que reúne a comunidade empresarial, líderes educacionais e formuladores de políticas para posicionar a educação do país para os desafios do século XXI. A coalizão relaciona uma série de competências para que crianças e jovens possam ser bem-sucedidos na vida, nos estudos e na profissão futura. Algumas delas fazem parte do universo das competências socioemocionais, como as **habilidades para o aprendizado e para a inovação** (criatividade e inovação, pensamento crítico e resolução de problemas, comunicação e colaboração) e as **habilidades para a vida e a carreira** (flexibilidade e adaptabilidade, iniciativa e autonomia, habilidades sociais e interculturais, produtividade e capacidade de assumir compromissos, liderança e responsabilidade).

Iniciativas dessa natureza são observadas em outros países, como o Canadá e a Finlândia, que definiram um grupo de competências socioemocionais para fazer parte do currículo escolar. Aqui no Brasil, o Instituto Ayrton Senna vem desenvolvendo um conjunto de estudos e pesquisas em parcerias com Secretarias Estaduais de Educação e Organismos Internacionais como a OCDE[2] que têm como objetivo embasar metodologias para o desenvolvimento e avaliação das competências socioemocionais no contexto educacional. A matriz proposta pelo Instituto Ayrton Senna contempla oito macrocompetências socioemocionais:

Davi Leon (2020)

Como resultado da constatação da importância do desenvolvimento de competências no contexto educacional, um conjunto de programas inovadores e novos modelos de escola têm despontado no Brasil nos últimos anos. Nessa direção, o SENAI tem promovido um conjunto de profundas mudanças em sua metodologia de ensino e aprendizagem e nos processos de capacitação dos seus docentes com o objetivo de oferecer educação integral, além da mera reprodução do conhecimento.

Observa-se também que a reflexão sobre a importância das competências socioemocionais no século XXI transcende o campo educacional e vem ganhando cada vez mais espaço no contexto profissional. Nos últimos anos, o perfil solicitado pelas empresas tem sofrido mudanças e novas competências estão sendo requeridas. Diante dessa realidade, organizações como o Fórum Econômico Mundial e o Banco Mundial têm desenvolvido pesquisas para identificar as competências essenciais para o pleno exercício do trabalho na sociedade atual.

2 Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.

Davi Leon (2020)

O relatório *The Future of Jobs* (O Futuro do Emprego) divulgado em 2018 pelo Fórum Econômico Mundial e o estudo do Banco Mundial – *Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market* (Desenvolvendo Habilidades Socioemocionais para o mercado de trabalho) de 2014 – destacam uma série de competências requeridas pela nova organização do trabalho. Ambos os relatórios enfatizam o descompasso entre a formação do jovem e as novas exigências do contexto laboral, que refletem a necessidade de mudanças no processo de formação e qualificação das pessoas.

Você pode acessar o relatório *The Future of Jobs* (O Futuro do Emprego) pelo link www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf ou por meio do *QR Code* a seguir.

Nessa perspectiva, o Mundo do Trabalho terá como eixo central o desenvolvimento de competências consideradas essenciais para o jovem e está estruturado com base nos princípios orientadores da Metodologia SENAI de Educação Profissional.

A seguir você irá conhecer a organização curricular do novo ensino médio. Siga em frente!

2 A Organização Curricular do novo Ensino Médio

Na oferta do Novo Ensino Médio, a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) ocupa 1800 horas, distribuídas ao longo dos três anos de duração. Cada um dos possíveis Itinerários Formativos será desenvolvido em 1200 horas, também distribuídas ao longo do mesmo período.

A representação gráfica a seguir, apresenta o novo Ensino Médio, com a BNCC e os cinco possíveis Itinerários Formativos com suas respectivas ênfases. Ressalta, ainda, que a opção pelo V – Formação Técnica e Profissional, além de certificar o estudante como concluinte do Ensino Médio, como os demais itinerários, habilita-o como técnico, dando-lhe, logo após esta formação, a oportunidade de inserção imediata no mundo do trabalho.

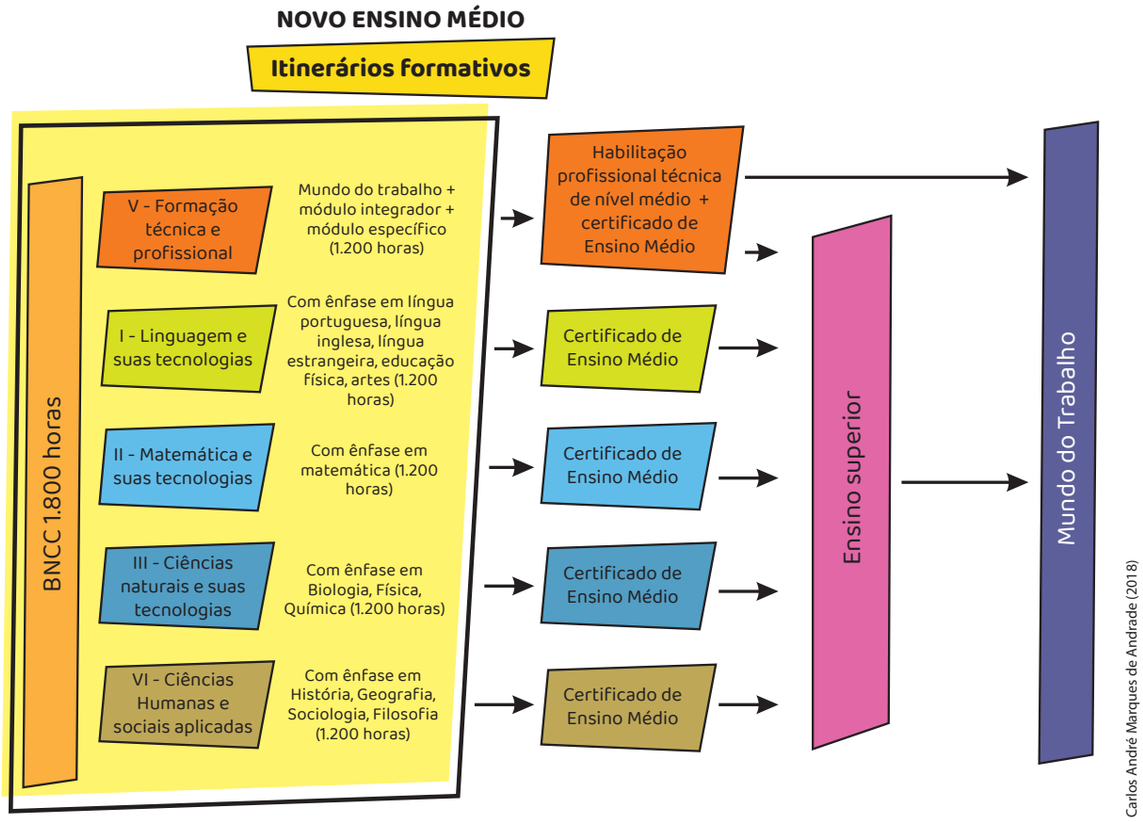


Figura 2 - Representação gráfica do novo Ensino Médio, com ênfase no V Itinerário Formativo
Fonte: SENAI/DN (2020)

Desse modo, sendo o Itinerário Formativo V – Formação Técnica e Profissional – a proposta de formação do SENAI para o Ensino Médio, cabem alguns esclarecimentos que serão feitos a seguir.

Mais do que a simples justaposição de dois currículos independentes, a oferta deve ser integrada; supondo um planejamento em que os desempenhos previstos para serem alcançados pelos estudantes no Ensino Médio sejam articulados em conjunto com o itinerário formativo, de forma que os primeiros sejam os fundamentos dos seguintes.

Esta articulação deve respeitar tanto os tempos previstos para que a integração seja efetiva quanto a graduação existente entre as complexidades de cada desempenho.

Veja a figura a seguir:

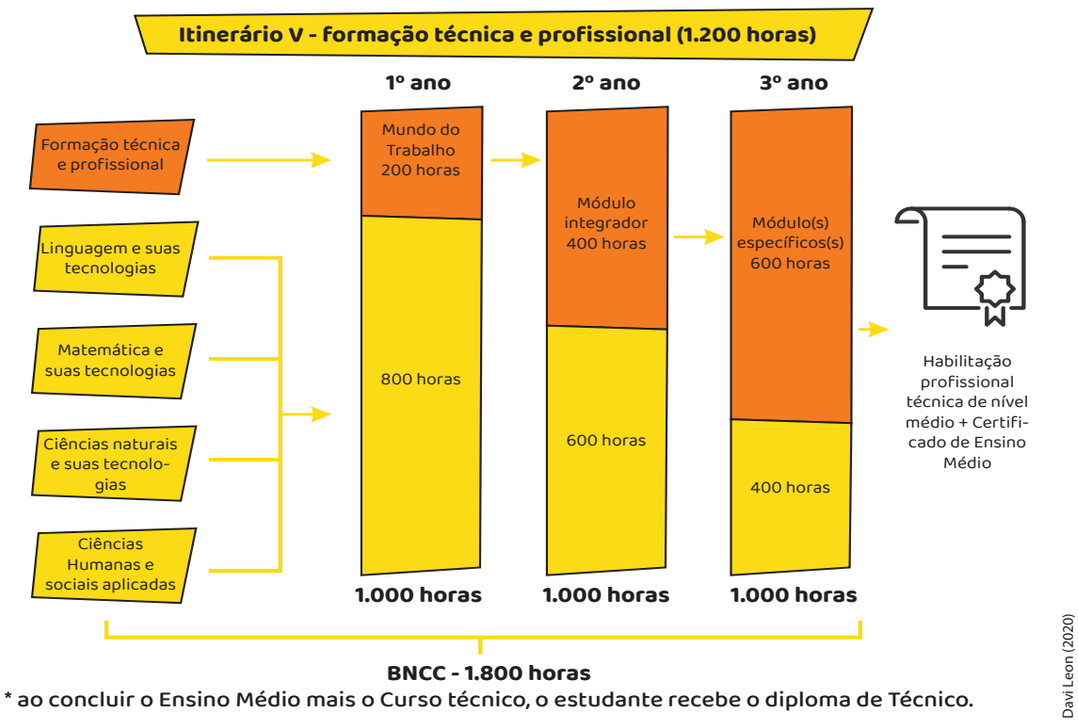


Figura 3 - Fluxo de formação do novo ensino médio com Itinerário V- Formação Técnica e Profissional
Fonte: SENAI/DN (2020)

Assim, para o primeiro ano, estão previstas 800 horas para o Ensino Médio e 200 horas para o Mundo do Trabalho. A oferta desse módulo no 1º ano é a estratégia adotada pelo SENAI para assegurar que os estudantes façam suas opções por um Itinerário, fundamentando-se em:

a) autoconhecimento;

b) visão contextualizada do mundo do trabalho;

c) estabelecimento de um projeto de vida e carreira realista.

No segundo ano estão previstas 600 horas para o Ensino Médio e 400 horas para o V Itinerário – Formação Técnica e Profissional, na modalidade curso técnico. A formação profissional neste 2º ano consiste em um Módulo Integrador, que mantém estreita relação com a área tecnológica em que o curso técnico está inserido.

Por fim, no terceiro ano estão previstas 400 horas para o Ensino Médio e 600 horas para o V Itinerário – Formação Técnica e Profissional, na modalidade curso técnico. Esta formação no 3º ano tem como foco a ocupação profissional específica, tendo em vista a diplomação na respectiva habilitação profissional técnica de nível médio.

Uma outra forma de ver esta proposta, com ênfase nas cargas horárias, está no quadro a seguir:

1º Ano		2º Ano		3º Ano	
Ensino Médio	For. Téc. e Prof.	Ensino Médio	For. Téc. e Prof.	Ensino Médio	For. Téc. e Prof.
800 h	200 h	600 h	400 h	400 h	600 h
1.000 horas		**1.000 horas**		**1.000 horas**	

Ensino Médio: 1.800 horas
V Itinerário – Formação Técnica e Profissional – Curso Técnico: 1.200 horas
Total: 3.000 horas

Quadro 2 - Carga Horária do novo Ensino Médio, com o V Itinerário Formativo – Formação Técnica de Profissional, na modalidade Curso Técnico
Fonte: SENAI/DN (2020)

Como fica claro, outra condição indispensável para que a integração entre os currículos do Ensino Médio e da Formação Técnica e Profissional se efetive é o currículo do primeiro estar adequado aos requisitos demandados pelo currículo da Educação Profissional.

Dando sequência aos seus estudos, a seguir você vai conhecer a estrutura do Mundo do Trabalho.

3 Mundo do Trabalho

O Mundo do Trabalho, com 200 horas, integra-se ao currículo do curso técnico e à nova proposta do ensino médio como parte inicial de todos os itinerários formativos, conforme descrito na figura 1, sendo conduzido por desafios que têm por objetivo provocar os estudantes ao desenvolvimento de competências do profissional do futuro e à construção de um Projeto de Vida e Carreira. Esses desafios são o fio condutor das três etapas que compõem o Mundo do Trabalho.

MUNDO DO TRABALHO		
ETAPA 1	**ETAPA 2**	**ETAPA 3**
Autoconhecimento	Mundo do Trabalho	Projeto de Vida e Carreira

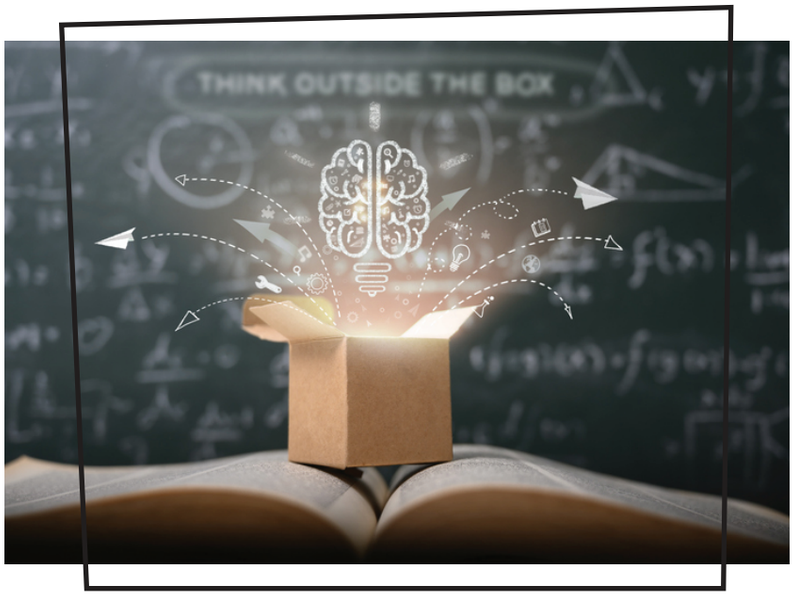
Quadro 3 - Mundo do Trabalho
Fonte: SENAI/DN (2020)

3.1 ETAPA 1 – AUTOCONHECIMENTO

A etapa do Autoconhecimento tem como objetivos:

- a identificação de interesses, sonhos, desejos e perspectivas de futuro;
- a reflexão sobre valores e crenças;
- a identificação de talentos e habilidades e de inclinações profissionais;
- a facilitação da relação do estudante consigo mesmo e com os outros;
- o fortalecimento da consciência do estudante sobre a sua singularidade no processo de planejamento da sua trajetória profissional.

A proposta é que você dedique tempo para se conhecer, pois suas descobertas contribuirão com o processo de escolha profissional em um mundo em que as profissões e o mundo do trabalho estão em constantes mudanças.



Davi Leon (2020)

Vamos lá, tire suas armaduras, suas defesas e permita-se conhecer! Certamente você terá surpresas bem agradáveis e a oportunidade de rever certos conceitos e pontos de vistas.

Vamos juntos, acredite e aceite o desafio!

3.2 ETAPA 2 – MUNDO DO TRABALHO

A segunda etapa tem por objetivo:

- informação profissional;
- desenvolvimento de competências para o profissional do futuro.

Assim, considera que o estudante nessa fase da vida ainda não dispõe de conhecimento sobre as competências futuras exigidas, a complexidade do mundo do trabalho e a gama de profissões presentes, o que acarreta, muitas vezes, dificuldade de escolhas conscientes e realizáveis.

Neste contexto, a proposta é ampliar o conhecimento do estudante sobre as funções desempenhadas pelos distintos profissionais, buscando despertar seu interesse e abrir novas perspectivas de trajetória profissional. A proposta é, portanto, oferecer oportunidade para que ele faça opções conscientes e mais bem fundamentadas com relação às diferentes possibilidades de formação profissional e construa a sua trajetória desenvolvendo, desde o início, competências necessárias para a vida e para o trabalho no século XXI.

Davi Leon (2020)

Nesta etapa, é relevante que o estudante entenda que o mundo do trabalho é dinâmico e que, por isso, surgem novas funções e ocupações que convivem com profissões sólidas e tradicionais. Além disso, um olhar mais atento permite observar que algumas profissões deixam de existir completamente e outras se modificam, tendo, inclusive, parte de suas funções substituídas por soluções tecnológicas.

3.3 ETAPA 3 – PROJETO DE VIDA E CARREIRA

Na última etapa do Mundo do Trabalho – Etapa 3 Projeto de Vida e Carreira, os estudantes elaboram um plano para concretizar a carreira profissional almejada a partir de seus interesses, talentos, desejos, inclinações e potencialidades. O itinerário de formação, que ele deverá cumprir para transformar seu sonho em realidade, deve ser concebido, estruturado e assumido nesse momento inicial do curso.

Para isso, o jovem deverá planejar sua carreira, considerando aspectos pessoais e o cenário do mundo do trabalho, principalmente na sua região, estruturando um plano de carreira que consolide seus sonhos em planos concretos.

Davi Leon (2020)

Um plano ambicioso como este pode – e certamente vai – sofrer alterações ao longo do curso e da vida. Mas sua função, como ponto de partida e consolidação de reflexões, estará cumprida.

3.4 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE CADA ETAPA DO MUNDO DO TRABALHO

No Mundo do Trabalho, cada uma das três etapas é iniciada com a proposição de uma situação, chamada de situação desafiadora, sempre antecedida por um DEMORÔ!. É esta situação que você, estudante, deve atingir como o desenvolvimento de uma série de atividades que envolvem um conjunto de estratégias.

Cada uma das estratégias, sempre antecedida por BORA LÁ!, deve permitir a você, estudante, de forma agradável, aprender novos conhecimentos, apreender novos conceitos e desenvolver capacidades, incluindo as socioemocionais. Este aprendizado fará a diferença já no transcorrer do Módulo, pois cada estratégia desenvolvida levará a um resultado.

Considerando o que foi abordado anteriormente a respeito das exigências do mundo do trabalho, apresentamos algumas informações sobre as três capacidades socioemocionais selecionadas – autonomia, trabalho em equipe e resolução de problemas – para que você as desenvolva nos diferentes trabalhos que fará.

Veja no quadro a seguir, o significado de cada uma das três e entenda a importância que elas assumem no nosso dia a dia, principalmente no trabalho!

AUTONOMIA	É a capacidade que uma pessoa tem de tomar suas próprias decisões, de fazer escolhas, de demonstrar independência no desempenho de funções, atividades ou tarefas. É a capacidade de gerir a própria vida, valendo-se de seus próprios meios, vontades e ou princípios.
TRABALHO em EQUIPE	É a capacidade que uma pessoa tem de manter relações interpessoais satisfatórias, demonstrando saber trabalhar em colaboração com os participantes de uma equipe para atingir objetivos definidos. É também a capacidade de compartilhar informações, trabalhar em parceria, saber dar e receber feedback e, inclusive, encorajar outros a participar de processos de tomada de decisão.
RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	É a capacidade que uma pessoa tem de executar um trabalho complexo e não rotineiro, para o qual até o momento não se tem ou não se conhece uma solução, constituindo-se, assim, em um problema a ser resolvido.

Quadro 4 - Capacidades Socioemocionais
Fonte: SENAI/DN (2020)

Você pode estar se perguntando: e como saberei que estou desenvolvendo estas capacidades?

Em cada etapa, você deverá realizar a **avaliação de si mesmo** (autoavaliação), a **avaliação dos colegas de equipe** (sempre em conjunto com os demais participantes) e também a **avaliação crítica** (individual) **dos resultados obtidos**. Para isso, deve basear-se em critérios de avaliação e também em listas de verificação com rubricas, que estão disponíveis para esses momentos, o que lhe dará segurança e mostrará o que precisa ser melhorado.

Você não deve se preocupar se não tiver ainda oportunidade de realizar essas modalidades de avaliação, pois o docente estará sempre pronto para encaminhar este trabalho e tirar todas as dúvidas que possam estar presentes.

Além disso, é importante informar que o docente também fará avaliações tanto do desempenho, quanto dos resultados obtidos por você, estudante, ao longo de cada etapa, baseando-se não só nas avaliações realizadas por ele mesmo, como também no conteúdo de um instrumento que se chama portfólio.

Mas o que é portfólio?

Portfólio é um instrumento que compreende a compilação de todos os trabalhos realizados pelo estudante. Inclui todo e qualquer resultado concretizado, além de outros elementos como registro de visitas, resumos de textos, projetos, desenhos, listagens de softwares, fotos, áudios, vídeos e relatórios de pesquisa, anotações de experiências. Pode incluir também ensaios autorreflexivos, que permitem ao estudante a discussão de como a experiência mudou sua vida. Desse modo, o uso de portfólio ajuda o estudante a refletir sobre o seu próprio aprendizado e desenvolver a capacidade de avaliar seu próprio trabalho.

Davi Leon (2020)

De acordo com o perfil da turma e os recursos disponíveis, o portfólio de cada estudante pode ser físico, armazenado em pastas e/ou arquivos, ou então digital, armazenado em repositórios virtuais. Quanto a isso, o docente dará as orientações necessárias já na apresentação do módulo. Fique atento!

Assim, utilizando sua criatividade, você deve organizar o portfólio à sua maneira, iniciando-o no Acolhimento e seguindo pelas três etapas do módulo – Autoconhecimento, Mundo do Trabalho e Projeto de Vida e Carreira –, devendo sempre contar com o docente que vai estimulá-lo a trabalhar e tomar decisões.

Durante o desenvolvimento de cada etapa, você deve estar atento às possíveis dificuldades que possa ter para aprender. Sempre sinalize ao docente para que ele possa realizar uma intervenção imediata, dando-lhe novas oportunidades e ajudando-o a superar os obstáculos.

Se disponível na escola, o docente poderá propor uma outra estratégia para superação das suas dificuldades – o uso do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) –, criado para este Módulo. Assim, mais uma vez, fique atento e informe sempre suas dificuldades ao docente!

No final de cada etapa os resultados obtidos por você serão convertidos em nota, menção ou conceito, dependendo da proposta vigente na escola. Mas não se preocupe com isso agora, pois o docente dará já no começo do Módulo todas as informações que forem necessárias.

Finalmente, desejamos a você um excelente aprendizado!

4 Conhecendo a Galera

Desejamos que você conheça seus colegas de turma e também o docente, pois assim poderá criar vínculos e alianças com eles e adaptar-se à proposta deste Mundo do Trabalho, o que o levará a um crescimento pessoal que permita as escolhas mais adequadas para a vida profissional futura.

Nesse contexto, desejamos que você tenha algumas informações sobre as características que se pode observar nos atuais estudantes e que permite a especialistas chamá-los de geração Z, a geração dos nascidos após o surgimento da Internet, entre 1992 e 2010.

Davi Leon (2020)

Você e os demais estudantes do Ensino Médio fazem parte dessa geração, que não conhece o mundo sem computadores, *tablets* e celulares, e que desde muito cedo já estiveram familiarizados com todas as possibilidades da era tecnológica, aprendendo com facilidade como utilizá-la. Por isso, quando o assunto é tecnologia digital, estão sempre um passo à frente dos mais velhos.

Assim, vocês são a primeira geração móvel que parece viver igualmente nos mundos digital e real. Os *smartphones* estão sempre por perto e ao seu alcance, são o *hub* social dessa geração, o epicentro de tudo.

Davi Leon (2020)

Sabe-se também que vocês, jovens dessa geração, criam um espaço virtualizado em que se envolvem. Neste espaço, estão entretidos por meio de atividades como música, jogos, redes sociais ou mensagens de texto ou vídeos. De modo importante, dentro de sua "bolha", vocês, da geração Z, também se expressam com os amigos por meio de criação frequente e compartilhamento de conteúdo digital. Eles querem que suas conexões funcionem bem e rapidamente.

Além disso, é comum ouvir a afirmação de que a geração Z – inteligente, opinativa e ligada – encontra a realização em seus dispositivos. Seus membros têm muitas ideias interessantes para o futuro da tecnologia; em geral preferem o *Instagram* ou o *YouTube* e entendem que vivem em um mundo pós-privacidade. Seus celulares os tornam seguros e, cada vez mais, formam rituais e hábitos relacionados ao uso de seus dispositivos. A tecnologia é essencialmente uma parte indistinguível da sua identidade e entrelaçada em sua vida diária (CommScope, [s.d.]).

Desse modo, é muito comum encontrar os que afirmam que as principais características da geração Z são: desejo de assumir responsabilidade social, ansiedade extrema, menos relações sociais, desapego das fronteiras geográficas e necessidade de exposição de opinião.

Quando o assunto é profissão, não acreditam na ideia de exercer apenas uma função pelo resto da vida. Estão ainda para chegar ao mercado, mas já se espera dessa geração uma grande flexibilização nas relações de trabalho, com uma forte produção conectada à velocidade da tecnologia.

Diante deste cenário, você vai perceber que este Módulo foi concebido levando estas informações em consideração e que, sempre que possível, o docente vai procurar desenvolver as aulas fazendo uso adequado e significativo das ferramentas tecnológicas que estão à disposição na escola.

Agora, partindo desse entendimento, você vai encontrar neste Livro do Estudante algumas expressões que foram selecionadas para estreitar a comunicação. Veja o glossário dos termos que deverá encontrar ao longo de atividades e estratégias a serem realizadas e orientações a serem seguidas.

GLOSSÁRIO

PARTIU!	O termo "Partiu" aparecerá sempre que houver uma introdução.
SE LIGA!	O termo "Se liga" será utilizado sempre que aparecer alguma orientação para você.
DEMORÔ!	O termo "Demorô" irá aparecer sempre que houver uma situação desafiadora para você desenvolver.
BORA LÁ!	O termo "Bora Lá" aparecerá sempre que houver uma estratégia para você trabalhar.
FECHÔ!	O termo "Fechô" será utilizado sempre que aparecer um fechamento ou conclusão.

Quadro 5 - Glossário de Termos
Fonte: SENAI/DN (2020)

Dissemos, no início deste texto, que nosso desejo é que você conheça seus colegas de turma e também o docente e com eles crie vínculos e alianças! Consideramos que isso se dá quando o estudante se sente pertencente ao ambiente escolar, quando se sente acolhido.

E como fazer isso de forma agradável e prazerosa?

Bem, vamos propor daqui para frente o desenvolvimento de estratégias que incentivem seu engajamento com os demais colegas, o que certamente produzirá sentimento de pertencimento, ajudando-o a relacionar-se com prazer com eles e o com o docente.

BORA LÁ!

BINGO DE AUTÓGRAFOS

Esta estratégia promove a apresentação de cada um dos estudantes de forma descontraída, propiciando a oportunidade da formação de alianças entre si.

Para essa estratégia, você deve seguir estas orientações:

- Você receberá do docente uma folha intitulada **Bingo de Autógrafos** e sua missão será coletar a assinatura dos demais colegas ao lado das características descritas na referida folha com as quais eles se identificam.
- Será considerado vencedor do Bingo o estudante que primeiro preencher toda a folha com os autógrafos.

- O estudante que tiver a folha preenchida deve gritar **bingo**, informando que já concluiu. Nesse momento, os demais devem parar o preenchimento da folha do bingo.
- Aguarde até o docente dar início à atividade.
- O estudante que concluir primeiro o preenchimento da folha deverá contar aos demais quais pessoas colocaram o nome na folha e qual característica indicaram. Em seguida os demais estudantes também explanarão sobre as informações coletadas.

BORA LÁ!

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

Esta estratégia pretende abordar o tema Comunicação, esclarecendo alguns critérios importantes a serem considerados na convivência harmoniosa com os colegas e abordando conceitos relacionados à Comunicação Não Violenta. Para isso:

- Siga sempre as orientações dadas pelo docente!
- Evite olhar para o desenho que o colega está fazendo e, a cada comando do docente, faça a respectiva parte do desenho.
- Agora que você já fez o desenho, deve compartilhar com os demais colegas, buscando semelhanças e diferenças entre eles.
- Veja as diferenças e semelhanças entre o seu desenho e o dos demais colegas. Vocês todos, sob a orientação do docente, devem debater porque os desenhos têm diferenças se todos receberam as mesmas orientações.
- Fique atento ao filme que será apresentado, anote seus pontos de vistas porque na sequência será aberto um debate conduzido pelo docente.

BORA LÁ!

ENTREVISTA PARA A APRESENTAÇÃO DOS ESTUDANTES

Esta entrevista permite que vocês se apresentem, possibilitando a criação de vínculos entre si. Para isso:

- Fique atento a respeito das orientações sobre segurança da informação.
- Você receberá do docente a metade de uma figura. Em seguida deverá encontrar a outra metade dela, que estará com um dos seus colegas.
- Após encontrar o colega que está com a outra metade da sua figura, forme com ele uma dupla e o entreviste, seguindo o roteiro a seguir:

- **Nome**
- **Idade**
- **Bairro e/ou cidade onde mora**
- **Escola em que estudou**
- **O que gosta de fazer como lazer**

Davi Leon (2018)

- Você pode acrescentar outras perguntas, se quiser.
- Se considerar necessário, faça anotações durante a entrevista para que você possa se lembrar das informações referentes a seu colega. Você deverá apresentá-lo para a turma toda e ele fará da mesma forma com você.
- Siga as orientações do docente para realizar a apresentação de seu colega e, no final, observe a apresentação que o docente fará sobre si mesmo.
- Após o encerramento das entrevistas, fique atento ao filme que o docente vai projetar sobre proteção de dados, segurança na internet e o uso de mídias sociais e anote pontos que julgar convenientes para na sequência debater com os demais estudantes.

Esta é uma estratégia extra e é o docente que decidirá se vai desenvolvê-la ou não nesse momento.

BORA LÁ!

ILHA DO TESOURO

Seu objetivo é aumentar a motivação da turma e estimular o trabalho em equipe, além de proporcionar um momento de descontração a todos vocês. Para isso:

- Vocês devem se juntar em duplas e receberão uma única folha de jornal para participar.
- A proposta é a dupla atingir o tesouro que se encontra no lado oposto da sala.
- Todas as duplas devem se deslocar ao mesmo tempo até o outro lado da sala, pisando na folha de jornal na tentativa de alcançar o tesouro.
- A dupla deve manter os pés sobre a folha de jornal e aquela que pisar fora dela ou rasgá-la será desclassificada.
- Após o término da dinâmica, coordenados pelo docente, vocês discutirão a respeito da importância do trabalho em equipe para vencer obstáculos.
- Será que saber trabalhar em equipe de forma harmoniosa é uma competência valorizada no mercado de trabalho?

BORA LÁ!

APRESENTAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO

Vocês já se conhecem um pouco mais e chegou o momento de o docente apresentar-lhes com mais detalhes o Mundo do Trabalho!

As informações que serão dadas são muito importantes para você e esclarecem:

a) O novo Ensino Médio, caracterizado pelos cinco itinerários formativos: Linguagens e suas tecnologias; Matemática e suas tecnologias, Ciências da Natureza e suas tecnologias; Ciências Humanas e Sociais Aplicadas; Formação Técnica e Profissional.

b) Objetivo do Mundo do Trabalho, no contexto do Ensino Médio e do Curso Técnico.

c) Estrutura do Mundo do Trabalho com suas Etapas e a distribuição da previsão de carga horária.

d) O uso do Portfólio como produto de cada etapa.

e) Forma de avaliação utilizada, com o uso dos critérios de avaliação e listas de verificação com rubricas para capacidades socioemocionais.

f) Forma de conversão dos resultados de avaliação.

g) O ambiente virtual de aprendizagem (AVA).

Aproveite e tire suas dúvidas a respeito dos assuntos abordados, afinal, eles são a base para sua formação profissional!

5

Etapa 1
Autoconhecimento

PARTIU!

A Etapa de Autoconhecimento, que se inicia agora, tem como propósito desenvolver as seguintes capacidades:

- Identificar características pessoais próprias, tendo em vista o autoconhecimento.
- Identificar normas e valores sociais relevantes à convivência cidadã.

O quadro a seguir descreve as capacidades a serem desenvolvidas e os conhecimentos a elas relacionados, assim como os resultados esperados e as estratégias a serem utilizadas.

MUNDO DO TRABALHO			
Objetivo geral: Desenvolver capacidades profissionais e de autoconhecimento que propiciem a tomada de decisão, que resulte em um projeto pessoal de vida e carreira.			
ETAPA 1 – AUTOCONHECIMENTO			
Capacidades	**Conhecimentos**	**Estratégias**	**Resultados esperados**
Identificar características pessoais próprias tendo em vista o autoconhecimento.	• Valores e crenças. • Talentos e habilidades. • Sonhos e planos. • Inclinações profissionais.	**Obrigatórias**: • Brasão. • Curtigrama. • Quadro de adjetivos. • Frases incompletas. • Texto urbanidade. • Discussão das diferenças individuais. • Âncoras de carreira.	Portfólio com os resultados das estratégias sobre como o estudante se vê ao final desta etapa.

Capacidades	Conhecimentos	Estratégias	Resultados esperados
Identificar normas e valores sociais relevantes à convivência cidadã.	• Valores, crenças • Urbanidade e convivência cidadã • Direitos e deveres individuais e coletivos.	**Complementares**: • Alguns minutos de fama. • O que eu gostaria de estar fazendo. • Árvore das profissões.	
Reconhecer as características do trabalho em equipe de forma colaborativa, considerando o respeito às diferenças individuais.	• Diferenças individuais • Tolerância no convívio social.		

Quadro 6 - Etapa 1: Autoconhecimento
Fonte: SENAI/DN (2020)

DEMORÔ!

Fazer escolhas profissionais não é tarefa fácil, principalmente no mundo em que vivemos, caracterizado por constantes e rápidas mudanças e com o surgimento de novas e diferentes profissões e carreiras.

A situação torna-se ainda mais complexa porque tal escolha geralmente ocorre na adolescência, período em que há a busca de uma identidade e a presença de vários questionamentos.

Esse período, compreendido como de transição entre os interesses de criança e as responsabilidades do mundo adulto, também demanda que o jovem conheça seus valores e crenças, sonhos e planos, talentos e habilidades, que o auxiliarão na formatação do projeto de vida e carreira futuros.

Portanto, você é desafiado a conhecer a si mesmo e ser capaz de fazer escolhas para a construção de um **Projeto de Vida e de Carreira** ao final do **Mundo do Trabalho**.

Para isso, você deve ser protagonista do desenvolvimento de estratégias, individualmente e em equipe, com aplicação de distintos conteúdos, cujos resultados devem ser consolidados em um portfólio.

Agora que você já conheceu o Desafio, confira os detalhes e as orientações para cada uma das atividades. Vamos lá?

BORA LÁ!

VALORES E CRENÇAS – ALGUNS MINUTOS DE FAMA

O objetivo desta estratégia é contribuir com o autoconhecimento e o conhecimento recíproco, buscando propiciar um clima de confiança e de sinceridade entre todos vocês.

a) Você receberá do docente uma folha de papel e sua missão é imaginar que é uma pessoa famosa! Para isso use lápis ou caneta e borracha.

b) Escreva o nome dessa pessoa famosa e três ações que faria se fosse ela e, em seguida, dobre a folha de papel.

c) As folhas de papel já dobradas serão recolhidas pelo docente, que as redistribuirá de modo que cada estudante fique com a resposta de um outro colega.

d) Agora que recebeu a folha de outro colega, abra, leia e tente identificar, dentre os colegas, quem seria o autor. Após isso, você deve escrever na folha de papel o nome do colega que você identifica como autor e, entre parênteses, o seu nome (de quem fez a identificação).

e) As folhas de papel serão recolhidas novamente pelo docente, que distribuirá, tomando os mesmos cuidados da redistribuição anterior.

f) Você lerá em voz alta o que está escrito e se dirá se concorda ou não com a identificação feita entre a pessoa famosa e um dos colegas da turma. Caso ele ou alguém da turma não concorde, deve levantar a hipótese, justificando a não concordância.

g) Depois disto, o docente solicitará que você identifique sua própria resposta e dê as razões de sua escolha.

BORA LÁ!

BRASÃO

A primeira estratégia individual tem por objetivo auxiliar na identificação de características pessoais relacionadas a **crenças** e **valores**.

Vamos inicialmente refletir sobre algumas definições, como:

- O que é um brasão?
- O que é a heráldica?
- O que são crenças?
- O que são valores?

Veja as definições a seguir:

Crença	Crença é a ação de crer/acreditar na verdade ou na possibilidade de alguma coisa. Opinião adotada por alguém com convicção e fé. A crença sempre vai além do conhecimento, embora um conhecimento tenda a se tornar uma crença com o tempo. Exemplos: a fé; "o otimismo vence barreiras"; "honestidade atrai honestidade"; "os ricos são mais felizes"; "não tenho jeito para isso"; "não é possível viver do que se ama"; "você não faz nada direito".
Valores	Valores são o conjunto de características de uma determinada pessoa ou organização que determinam a forma como a pessoa ou organização se comporta e interage com outros indivíduos e com o meio ambiente. A palavra valor pode significar merecimento, talento, reputação, coragem e valentia. Exemplos: honestidade; respeito; autoconfiança; empatia (pois propicia melhor convívio social); tolerância às diferenças.
Brasão	Brasão de armas ou simplesmente brasão, na tradição europeia medieval, é um desenho especificamente criado – obedecendo às leis da heráldica – com a finalidade de identificar indivíduos, famílias, clãs, corporações, cidades, regiões e nações.
Heráldica	Heráldica é a ciência e a arte de identificação, descrição e criação de brasões de armas. É auxiliar da História por identificar o significado dos símbolos de um clã e ou de uma família e ou de uma corporação em determinada época.

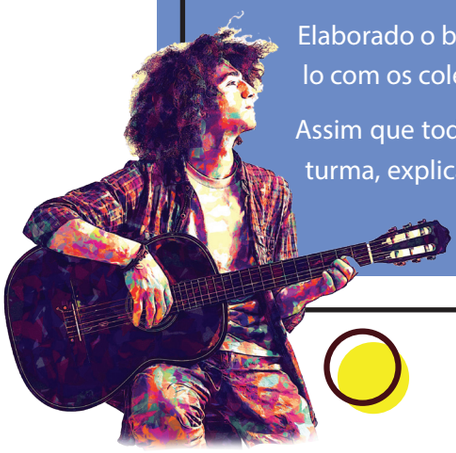
SE LIGA!

Agora você vai pensar sobre sua história de vida, seus valores e crenças. Para isso, reflita a respeito das seguintes perguntas e responda-as:

- Em que eu acredito?
- O que gosto de fazer?
- O que eu considero importante?
- O que me dá prazer?
- O que acho certo?
- O que acho errado?
- Do que tenho medo?
- Como transponho e supero obstáculos?
- Se eu tivesse um bilhão de reais, em que eu gastaria?
- O que eu mudaria no mundo?
- A sua história de vida, seus valores e suas crenças formam quem você é hoje?

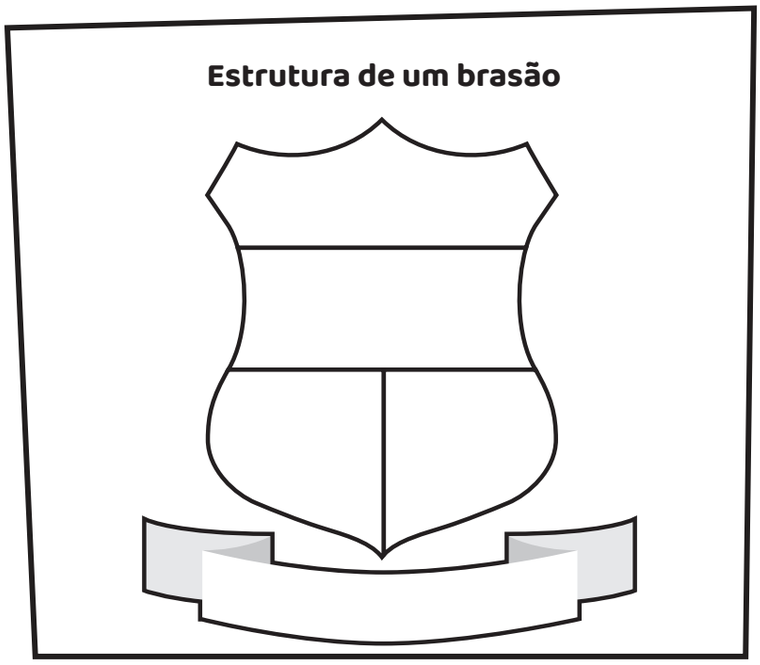
Depois de refletir e responder às perguntas listadas, com o auxílio do material disponibilizado pelo docente, você irá construir um brasão que o represente.

O brasão será uma composição sua, feita a partir de um conjunto de elementos que você considera que, de alguma forma, contam a sua história e quem você é.



Elaborado o brasão, aguarde a sinalização do docente para que forme um círculo com os colegas.

Assim que todos concluírem, você e seus colegas apresentarão o brasão para a turma, explicando os símbolos e cores que constituem e o que eles significam para você.



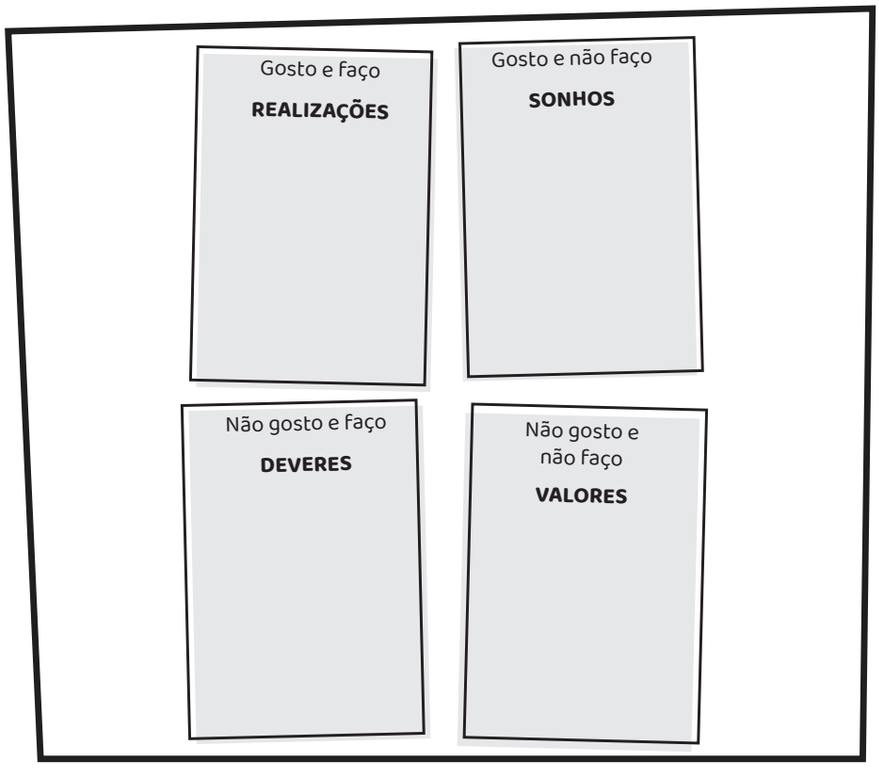
Davi Leon (2020)

BORA LÁ!

CURTIGRAMA

Você tem clareza acerca dos seus gostos e preferências? Pode parecer algo usual, mas seus gostos e ações revelam muito sobre você e suas características pessoais. Este exercício vai ajudá-lo nesse processo de autoconhecimento. Para isso você deve:

- Com base nas suas atividades cotidianas, você deverá preencher os quatro quadrantes – **realizações, deveres, sonhos e valores** – do curtigrama, conforme modelo a seguir, disponibilizado pelo docente, listando no mínimo 10 aspectos para cada um deles. Com esse exercício, você poderá ampliar o conhecimento a respeito de si mesmo, pois cada um dos quadrantes revela quanto pode influenciar as suas preferências profissionais. Aproveite este momento, libere sua percepção e divirta-se!



Davi Leon (2020)

Figura 4 - Modelo Curtigrama
Fonte: SENAI/DN (2020)

- Agora, você irá discutir com seus colegas sobre as conclusões a que chegou, podendo, inclusive:
  - complementar as informações dos quatro quadrantes do seu **Curtigrama**;
  - correlacionar os quadrantes do **Curtigrama** com a representação dos valores, sonhos, realizações e deveres.

BORA LÁ!

O QUE EU GOSTARIA DE ESTAR FAZENDO NESTE MOMENTO?

Esta estratégia tem como objetivo promover o autoconhecimento, desenvolver a interação com toda a sala de forma descontraída, trabalhar com as competências **trabalho em equipe** e **tomada de decisão** e, ainda, contribuir com a consciência grupal e começar a exercitar o processo de fazer escolhas. Para isso:

- Vocês devem se juntar em equipes com o mesmo número de participantes; lembre-se de respeitar as regras para formação de equipe, já trabalhada anteriormente.
- Tenham em mãos folhas de papel em branco, lápis ou caneta e borracha.
- Cada equipe deverá discutir **o quê e onde**, cada participante de uma outra equipe, **gostaria de estar fazendo neste momento.** Para melhor organização, a equipe 1 escreve sobre os participantes da equipe 2; a equipe 2 escreve sobre a equipe 3 e assim sucessivamente.
- Escrevam as respostas em folha de papel separada, uma por participante, sem identificação.
- A primeira equipe apresentará a folha de resposta e os participantes das outras equipes deverão descobrir qual delas lhes diz respeito, ou seja, identificar **o que e onde gostariam de estar fazendo no momento** e, em seguida, ficar em frente ao colega que está com a resposta escolhida.
- Confira as respostas e a cada acerto a equipe ganhará um ponto. Conte os pontos para aqueles que concordaram com as respostas dadas. O mesmo deve ser feito com a outra equipe.

Observação:
Ao serem conferidas as respostas das equipes, dar-se-á a oportunidade de todos justificarem as razões das escolhas feitas.

BORA LÁ!

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS – ADJETIVOS – QUALIDADES

Esta estratégia deve auxiliar os estudantes a identificar a percepção que têm de si mesmos e conhecer as que os colegas têm sobre eles, obtendo subsídios para reflexão sobre características pessoais que os identificam ou que os demais percebem a seu respeito. Para isso:

- Você recebe um quadro de adjetivos impresso e deverá escolher cinco adjetivos que identificam suas qualidades. Para tanto, tenha em mão lápis ou caneta e borracha.
- Se, por acaso, você não souber o significado de cada uma das qualidades descritas no quadro, poderá fazer uma pesquisa em dicionário físico ou virtual; o importante é que saiba tais significados.
- Após ter escolhido os adjetivos que melhor o descrevem, reúna-se em equipe de até 5 participantes e atribua qualidades aos seus colegas, escrevendo ao lado do adjetivo o nome dos seus colegas da equipe.
- Leia para seus colegas de equipe os atributos dados a eles.
- Anote, também, os atributos que seus colegas lhe atribuíram e compare com os que você

escolheu para si.

- Muito bem!!! Vamos agora discutir com toda a turma a percepção que cada um tem de si mesmo e a percepção que os colegas têm a seu respeito.

QUADRO DE ADJETIVOS – QUALIDADES			
1- Lutador	2- Organizado	3- Flexível	4- Disponível
5- Curioso	6- Persistente	7- Compreensivo	8- Honesto
9- Rápido	10- Reservado	11- Alegre	12- Empreendedor
13- Confiante	14- Minucioso	15- Otimista	16- Prestativo
17- Inovador	18- Sincero	19- Sociável	20- Confiável
21- Competidor	22- Sensato	23- Negociador	24- Sensível
25- Audacioso	26- Metódico	27- Entusiasta	28- Responsável

Quadro 7 - Adjetivos
Fonte: SENAI/DN (2020)

BORA LÁ!

TALENTOS E HABILIDADES – FRASES INCOMPLETAS

A identificação de talentos e habilidades tem como propósito levar o estudante à reflexão a respeito das características que interferem em suas escolhas.

Para isso, você deve completar as frases de uma lista, coletando informações sobre si mesmo. Essa estratégia é relevante para o momento da construção do projeto de vida e carreira, última etapa do Mundo do Trabalho.

- Você receberá do docente um formulário com as frases incompletas e direcionadoras.
- Complete as frases de acordo com a visão que tem de si mesmo.
- Em dupla, troque os formulários respondidos, devendo cada um ler o do colega e identificar as diferenças existentes entre si.
- Discuta com toda a turma suas frases incompletas e eles farão o mesmo.
- Aproveite a interação para entender as diferenças e semelhanças entre vocês e não esqueça de curtir o momento e todas as descobertas!

COMPLETE AS FRASES A SEGUIR COM INFORMAÇÕES A RESPEITO DE SI MESMO

1. Meu nome é .....e tenho.....anos.
2. Quando penso no futuro, eu me vejo .....
3. Quando estou num grupo novo, eu me sinto .....
4. Quando entro numa sala cheia de pessoas, eu normalmente sinto .....
5. Quando estou preocupado com uma nova situação, eu comumente.....
6. Sinto-me confortável num grupo em que o líder .....
7. As normas sociais fazem-me sentir .....
8. Em situações confusas, não estruturadas, eu .....
9. Eu sou mais feliz quando .....
10. As coisas que mais me descontrolam são .....
11. O que mais me inibe em reuniões de grupo é.....
12. Quando não sou reconhecido, eu .....
13. Quando estou sozinho, geralmente .....
14. O que agora sinto é .....
15. No meio das pessoas, eu.....
16. Eu me integro no grupo, quando .....
17. A emoção que mais dificuldade sinto em controlar é .....
18. Meu ponto fraco é.....
19. Tenho medo de .....
20. Creio em.....
21. Tenho vergonha de.....
22. O que mais me alegra é.....
23. O que mais me deixa nervoso é.....
24. O que mais me entristece é .....
25. A maior esperança que tenho é .....
26. A pessoa que mais admiro é .....
27. O que mais aprecio em mim é.....
28. Para mim, receber ordens de outras pessoas me causa.....

5.1 VALORES E CRENÇAS, CARACTERÍSTICAS PESSOAIS, TALENTOS E HABILIDADES – ELABORAÇÃO DE TEXTO SOBRE AS DESCOBERTAS REALIZADAS SOBRE SI MESMO

BORA LÁ!

ELABORAÇÃO DE TEXTO

Você gosta de escrever? E de pensar a respeito de si mesmo? Acha que é loucura escrever sobre isso? Pode até ser, mas se dizem que "de médico e louco todo mundo tem um pouco", vamos aproveitar!

Quando escrevemos a nosso respeito, temos a oportunidade de aprofundar a reflexão acerca de nossos valores e crenças, nossas características como pessoa, nossos talentos, habilidades e sonhos! E, a partir disso, entendemos o quanto eles podem ou não interferir nas nossas escolhas para a construção de um projeto de vida e carreira e, ainda, contribuir para uma convivência saudável no mundo do trabalho! Lembre-se que na Etapa 3 você terá oportunidade de aplicar o que conhece sobre si mesmo! Agora:

- Elabore um texto sobre si mesmo, que pode ser publicado, inclusive, em blog (ver Apêndice C) e o docente o auxiliará nessa empreitada.
- O tema é **"Como seus valores, crenças, talentos e habilidades identificados podem ou não contribuir para a urbanidade e a convivência cidadã".**
- Aproveite para refletir a respeito das descobertas feitas sobre si mesmo, uma vez que o ato de escrever consolida a visão sobre nós mesmos.
- Ao terminar o texto, insira-o no portifólio, pois ele será de grande valia para a construção do seu projeto de vida e carreira.

5.2 DIFERENÇAS INDIVIDUAIS E TOLERÂNCIA NO CONVÍVIO SOCIAL – DISCUSSÃO COLETIVA

BORA LÁ!

DISCUSSÃO COLETIVA

Chegou a hora de pensarmos em cidadania. Afinal, o que é isso?

Cidadania é o conjunto dos direitos e deveres que nos permitem a convivência em sociedade. Já pensou como seria se não houvesse as leis para regular os limites de cada cidadão? O limite do outro se transforma no meu direito à segurança, educação e saúde, por exemplo.

Para entender o que é convivência cidadã, precisamos começar a refletir sobre as diferenças e semelhanças entre as pessoas.

E a discussão coletiva sobre as diferenças individuais e a importância do respeito e da tolerância no convívio social é de suma relevância, pois, além de fortalecer as relações e o entendimento de si mesmo e do outro, contribui para o incremento da cidadania.

Acesse, por meio do *QR Code* um vídeo que fala sobre como lidar com a diferença.

- Assista ao vídeo sobre como lidar com as diferenças e aproveite para anotar os aspectos que lhe chamaram a atenção!
- Siga as orientações do docente e reúna-se em círculo com seus colegas para discutir sobre as diferenças individuais e a importância do respeito e da tolerância no convívio social. Para isso, utilize também suas anotações.

É importante ressaltar que você deve ouvir seus colegas e respeitar a opinião deles. A riqueza de uma discussão está na diferença de opiniões e de pontos de vistas.

Exerça sua cidadania!

BORA LÁ!

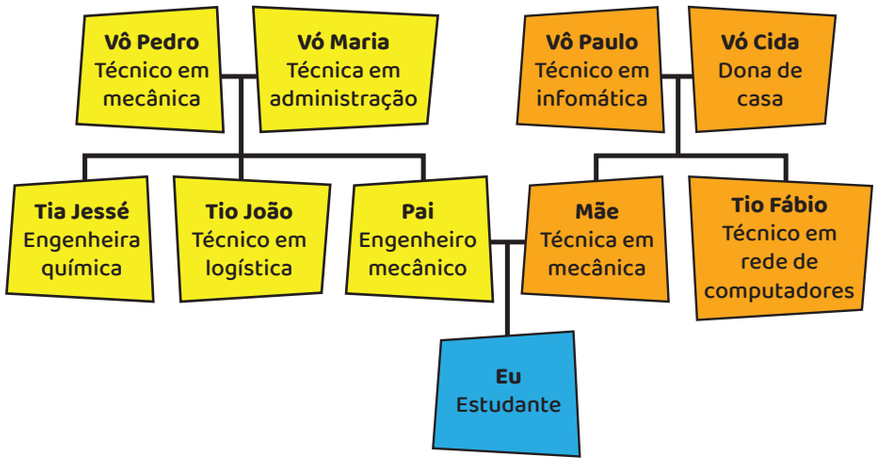
INFLUÊNCIAS – ÁRVORE DAS PROFISSÕES

Esta estratégia – Árvore das Profissões – vai auxiliá-lo a identificar as profissões dos familiares e as características relacionadas a elas. Para isso:

- Você, como solicitado na aula anterior, deve ter coletado informações sobre a profissões de seus familiares, incluindo as atividades executadas e a percepção do familiar em relação à própria profissão.
- Agora, você deve fazer uma representação gráfica chamada Árvores das Profissões ou "Genoprofissiograma", considerando as profissões de cada um dos membros da sua família; ou seja, deve fazer uma "árvore genealógica profissional". Quanto mais detalhada for a árvore, maior conhecimento você terá sobre as características profissionais dos familiares.

> "A árvore genealógica é a **representação gráfica e simbólica do histórico das ligações familiares de um indivíduo**, apresentando de forma organizada os seus ascendentes e descendentes" (SIGNIFICADOS, 2017, p. 1)

Veja agora um exemplo de uma árvore das profissões:



Davi Leon (2020)

Figura 5 - Exemplo árvore das profissões
Fonte: SENAI/DN (2020)

- Use sua criatividade e as informações que coletou e faça a árvore de profissões da sua família, incluindo a si mesmo. Considere com atenção o tempo que o docente determina para esse trabalho.
- Organizados em equipes de quatro participantes, você e demais colegas devem compartilhar as árvores construídas, indicando se há alguma dessas profissões com as quais cada um de vocês se identifica ou tenha tido a curiosidade despertada.
- Finalmente discutam em equipe sobre que profissão mais lhes chamou a atenção.

BORA LÁ!

INCLINAÇÕES PROFISSIONAIS - ÂNCORAS DE CARREIRA

Vamos começar a pensar em possíveis profissões que combinem com você?

Como seus valores, sonhos, talentos e habilidades podem apoiar suas escolhas profissionais?

Como esse assunto é fundamental na definição da carreira de todos nós, diversos profissionais o estudaram e desenvolveram instrumentos para auxiliar na compreensão do tema. Um desses autores é o Edgar Schein[3].

MIT Sloan (2015)

Figura 6 - Edgar Schein
Fonte: MIT *Sloan School of Management* (2015)

3 Edgar Shein nasceu em 1928, nos Estados Unidos. É professor emérito da MIT Sloan School of Management e tornou-se um expoente no campo do desenvolvimento organizacional. É internacionalmente conhecido em função de suas significativas contribuições nos estudos da cultura organizacional.
Apresentou o conceito de cultura empresarial e sua relação com a liderança, cunhou os termos "âncoras de carreira" e "contrato psicológico". Durante sua carreira, investigou a cultura organizacional, o processo de pesquisa a dinâmica da carreira e a aprendizagem e a mudança organizacional. Além dos números artigos científicos que já publicou, possui mais de 14 livros de sua autoria publicados.

Esse autor desenvolveu um questionário para identificação de inclinações profissionais, também chamado de âncoras de carreira. Sua aplicação vai auxiliá-lo na tomada de decisão e no direcionamento da sua carreira no momento da construção do projeto de vida.

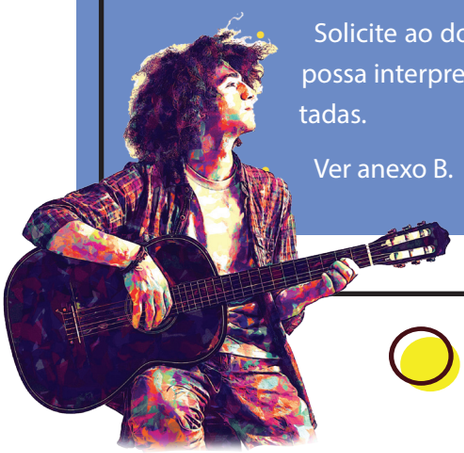
De acordo com Edgar Schein, a âncora de carreira é reflexo de toda a bagagem adquirida ao longo das diversas experiências que uma pessoa tem em sua vida profissional. Uma pessoa pode ter várias âncoras de carreira, que representam o "eu" na essência e evidenciam seus ideais e preceitos com relação ao trabalho. São elas que apoiam o direcionamento profissional, alinhado às motivações e talentos pessoais.

Agora, com algumas informações a respeito desta ferramenta e com as orientações do docente, você vai aproveitar para refletir a respeito das características pessoais que interferem ou direcionam suas escolhas profissionais, seguindo rigorosamente a sequência proposta.

SE LIGA!

- Responda os itens de acordo com a legenda disponibilizada.
- Responda individualmente e sem trocar ideias com os colegas. Não vale "colar" e seja sincero nas suas respostas.
- Transponha os resultados para a folha de Tabulação das Âncoras de Carreira de acordo com os procedimentos definidos pelo docente.
- Solicite ao docente a Descrição das Âncoras de Carreira para que você possa interpretar as suas âncoras, de acordo com as descrições apresentadas.

  Ver anexo B.



- Após a identificação das âncoras de carreira individualmente, reúna-se em equipe de quatro pessoas que tiverem a mesma âncora de carreira que você para que juntos possam identificar profissões que sejam aderentes aos resultados obtidos.
- Discuta com os colegas da sua turma os resultados das âncoras de carreira e das profissões relacionadas e identificadas pela equipe.

- Foi divertido, não foi? Pensar em profissões é um grande desafio!
- Provavelmente você ainda tem muitas dúvidas e isso faz parte do processo de escolha profissional.
- Para auxiliá-lo, você terá muitas outras atividades que o farão pensar a respeito de si e das profissões. Fique esperto!

5.3 CONCLUSÃO DA ETAPA AUTOCONHECIMENTO – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DOS RESULTADOS

BORA LÁ!

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DOS RESULTADOS

Você deve agora realizar a avaliação crítica dos **desempenhos individuais e da equipe**, considerando as estratégias aplicadas durante esta etapa. Para isso:

- Avalie o seu desempenho como participante na equipe;
- Avalie, em equipe, o desempenho de cada um dos participantes;
- Identifique, em conjunto com os participantes, as possibilidades de melhoria de desempenho em trabalhos em equipe;
- Avalie o desempenho da equipe;
- Consolide os resultados da avaliação crítica individual e coletiva e inclua-os no portfólio.

É muito importante que realize, individualmente, a **avaliação crítica dos resultados obtidos** com a aplicação de todas as estratégias desta etapa e insira no portfólio.

As avaliações a serem realizadas devem considerar o **quadro de critérios de avaliação** e as **listas de verificação com rubricas** a seguir apresentados:

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Critérios de Avaliação	
Capacidades	**Critérios de avaliação**
Identificar características pessoais próprias, tendo em vista o autoconhecimento.	Identifica o próprio modo de agir com relação ao seu meio social. Identifica as próprias qualidades. Avalia as próprias qualidades a partir da percepção que os outros têm a seu respeito. Identifica as próprias crenças. Identifica as próprias habilidades. Identifica os próprios interesses profissionais. Identifica as próprias realizações. Identifica os próprios deveres. Identifica os próprios sonhos. Identifica os próprios valores. Identifica as próprias inclinações profissionais (âncoras de carreira). Correlaciona as próprias inclinações profissionais (âncoras de carreira) com as possíveis profissões.
Identificar normas e valores sociais relevantes à convivência cidadã.	Identifica os próprios valores. Identifica as próprias crenças. Avalia o próprio comportamento frente ao meio em que está inserido. Avalia a importância do respeito às diferenças individuais.
Reconhecer as características do trabalho em equipe de forma colaborativa.	Reconhece as características pessoais dos participantes da equipe. Reconhece a importância do respeito à individualidade de cada participante durante o trabalho em equipe. Reconhece a importância do respeito à opinião de cada participante no trabalho em equipe. Escuta e fala na hora adequada. Reconhece a importância da proatividade no trabalho em equipe. Reconhece a importância da empatia no trabalho em equipe. Reconhece a importância do respeito à hierarquia no trabalho em equipe.

Quadro 8 - Critérios de Avaliação – Etapa 1: Autoconhecimento
Fonte: SENAI/DN (2020)

LISTAS DE VERIFICAÇÃO COM RUBRICAS

Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Autonomia									
Indicadores	Rubricas				Etapas de Autoavaliação do Estudante			Avaliação Docente	
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível	Atividade\ Estratégia	Justificativa	Nível	Intervenção
Autodidatismo	Não busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula, se demandado.	Busca espontaneamente outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Propõe novas fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.					
Autoavaliação	Não é capaz de descrever o que se espera do seu desempenho.	Descreve o desempenho demonstrado sem relacioná-lo com um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com um ideal desejável, sem usar um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com o ideal desejável, descrito no perfil de referência.					
Flexibilidade	Resiste teimosamente às mudanças e não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Tem dificuldades para argumentar em favor da sua postura, mas não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Argumenta em favor de sua postura, tentando adequar pontos de vista diferentes do seu à sua própria forma de se expressar.	Adota novas posições e ou pontos de vista diferentes em consenso com a equipe.					
Responsabilidade	Rejeita as consequências das suas escolhas e busca culpar outra pessoa e/ou circunstância.	Julga que as consequências são injustas e busca por desculpas e/ou justificativas.	Entende a relação causa-efeito entre suas escolhas, mas não assume consequências de suas decisões.	Entende a relação causa-efeito e assume consequências de suas decisões.					

Quadro 9 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Autonomia
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Trabalho em Equipe									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade\ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Foco na atividade	Raramente se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Algumas vezes se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	A maior parte do tempo se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Mantém-se consistentemente dedicado a executar as atividades e realizar as entregas.					
Comprometimento	Deixa que outros façam as partes que lhe cabem.	Executa as partes que lhe cabem somente quando cobrado pela equipe.	Executa a sua parte na atividade, com boa vontade e com responsabilidade.	Executa a sua parte na atividade e incentiva os outros participantes da equipe.					
Cumprimento de prazo	Não entrega as atividades.	Raramente entrega atividades após o prazo previsto, e sempre justifica.	Entrega as atividades sempre após o prazo previsto e justifica.	Entrega as atividades no prazo previsto.					
Relacionamento interpessoal	Não participa de discussões.	Participa das discussões somente quando solicitado.	Participa ativamente das discussões.	Inicia e ou propõe discussões.					
	Não se mantém no tema da discussão.	Raramente se mantém no tema da discussão.	Às vezes se desvia do tema das discussões.	Sempre se mantém no tema das discussões.					
	Não respeita a vez dos outros falarem.	Raramente respeita a vez dos outros falarem.	Às vezes respeita a vez dos outros falarem.	Sempre respeita a vez dos outros falarem.					
	Nunca dá atenção a fala dos colegas e/ ou docente.	Raramente dá atenção a fala dos colegas e/ou docente.	Presta atenção na fala de colegas e/ou docente só quando é advertido.	Sempre escuta com atenção a fala de colegas e/ou docente.					
	Não interage com os participantes da equipe.	Interage com os participantes da equipe somente quando solicitado.	Interage habitualmente com os participantes da equipe.	Promove interação com os participantes da equipe e/ ou com demais equipes.					

Quadro 10 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Trabalho em Equipe
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de problemas									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade\ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Identificação de problemas	Não identifica problemas em contextos definidos e previsíveis.	Identifica, às vezes, problemas em contextos definidos e previsíveis.	Identifica problemas em contextos definidos e previsíveis e. às vezes, em contextos diversos e imprevisíveis.	Identifica problemas em contextos diversos e imprevisíveis.					
Identificação das causas de problemas de diferentes níveis de complexidade	Não identifica as causas de problemas.	Identifica, às vezes, as causas de problemas simples.	Identifica sempre as causas de problemas simples e, às vezes, de problemas complexos.	Identifica as causas de problemas simples e complexos.					
Proposição de soluções aos problemas	Não propõe soluções a problemas.	Propõe, às vezes, soluções para problemas simples.	Propõe soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Propõe soluções para problemas simples e complexos.					
Implementação de soluções dos problemas	Não coloca em prática soluções dos problemas.	Coloca em prática, às vezes, soluções para problemas simples.	Coloca em prática soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Coloca em prática soluções para problemas simples e complexos.					
Avaliação dos resultados da solução	Não avalia a efetividade da solução dos problemas que foi implantada.	Avalia, às vezes, a efetividade da solução implantada para problemas simples.	Avalia a efetividade da solução dos problemas simples que foi implantada e, às vezes, a dos problemas complexos.	Avalia a efetividade da solução dos problemas simples e complexos que foi implantada.					

Quadro 11 - Liste de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de Problemas
Fonte: SENAI/DN (2020)

Fechô!

Alimentar seu portfólio, físico ou digital, com os resultados produzidos durante o desenvolvimento das estratégias vai auxiliá-lo na construção do projeto de vida e carreira, na terceira e última etapa do Mundo do Trabalho.

Confira, então, se o que colocou nele está de acordo com o quadro a seguir:

Entrega Final da Etapa 1 - Autoconhecimento - Resultados

Entrega Final da Etapa 1 – Autoconhecimento – Resultados	
Portfólio	• Brasão do estudante. • Curtigrama e, se for o caso, o Curtigrama da Família. • O que eu gostaria de estar fazendo. • Quadro de adjetivos. • Frases Incompletas ou Dinâmica da Vida. • Texto urbanidade. • Discussão sobre diferenças individuais. • Árvore das profissões. • Âncoras de carreira. • Autoavaliação. • Avaliação da equipe. • Avaliação crítica, individual, dos resultados obtidos.

Quadro 12 - Entrega Final da Etapa 1 – Autoconhecimento
Fonte: SENAI/DN (2020)

6 Mundo do Trabalho

PARTIU!

Você deve ter gostado da etapa Autoconhecimento, pois nela pôde fazer algumas importantes descobertas sobre si mesmo.

Agora, nesta nova etapa – Mundo do Trabalho – você vai ter a oportunidade de realizar duas atividades bastante interessantes, voltadas à atuação em equipes, ao desenvolvimento de seu raciocínio lógico e ao conhecimento de como pesquisar sobre as **profissões**[4] que possam despertar seu interesse.

O quadro a seguir descreve os conhecimentos relacionados a cada capacidade a ser desenvolvida, as atividades e estratégias a serem utilizadas, assim como os resultados esperados.

4 Profissão, do latim professïo, é a ação e o efeito de professar – exercer um ofício, uma ciência ou uma arte. Pode ser entendida como o ofício especializado para o qual alguém se preparou e que o legitima a fazer alguma coisa. A profissão é, assim, o trabalho habitual que alguém exerce e pelo qual recebe uma retribuição econômica

MUNDO DO TRABALHO				
Objetivo geral: Desenvolver capacidades profissionais e de autoconhecimento que propiciem a tomada de decisão, que resulte em um projeto pessoal de vida e carreira.				
ETAPA 2– MUNDO DO TRABALHO				
Capacidades	**Conhecimentos**	**Atividades**	**Estratégias**	**Resultados esperados**
Resolver problemas do cotidiano pessoal, escolar e de trabalho de forma criativa e inovadora.	• Raciocínio lógico: indutivo, dedutivo, hipotético, inferencial e Lógica de programação (Arduíno). • Criatividade, pesquisa e Inovação. • Pensamento crítico. • Gestão de recursos físicos, humanos, financeiros e de tempo. • Análise de variáveis em tabelas e gráficos, e previsão de consequências. • Tomadas de decisão embasadas por comportamentos éticos.	• Raciocínio lógico	• Formação de equipes. • Definição de papéis e atribuições de cada participante. • Proposição de desafios. • Desenvolvimento da solução dos desafios.	Portfólio com problemas do cotidiano solucionados, com aplicação da lógica de programação.
Reconhecer as características do trabalho em equipe de forma colaborativa, considerando o respeito às diferenças.	• Colaboração e cooperação. • Comunicação: saber ouvir e saber quando usar a palavra. • Liderança. • Definição de papéis. • Compromisso com objetivos e metas. • Características pessoais: autocontrole, adaptabilidade, flexibilidade e empatia.			

ETAPA 2– MUNDO DO TRABALHO				
Capacidades	**Conhecimentos**	**Atividades**	**Estratégias**	**Resultados esperados**

Atuar em equipes de forma colaborativa, respeitando as diferenças individuais e níveis hierárquicos.	• Níveis hierárquicos, atribuições nas organizações e níveis de comunicação.
	• Identificação e administração de conflitos.
		Pesquisa e vivência das Profissões	• Formação de equipes.
			• Definição de papéis e atribuições de cada participante da equipe.
			• Realização de pesquisa sobre profissões:
			  • planejamento;
			  • desenvolvimento;
			  • avaliação.
			• Proposição da apresentação das profissões:
			  • planejamento das vivências;
			  • desenvolvimento e apresentação das vivências;
			  • avaliação.
				Portfólio com profissões pesquisadas e consolidadas em mapas mentais ou outro recurso e apresentadas por meio de vivências.

Demonstrar conduta de comprometimento em suas atividades pessoais e profissionais.	• Responsabilidade. • Engajamento. • Atenção. • Organização. • Precisão. • Zelo. • Resiliência.			
Empregar ferramentas de produtividade, colaboração, comunicação, recursos da web e suas funcionalidades visando a melhoria ou criação de um processo, produto ou serviços.	• Mídias sociais. • Ambiente de nuvem. • Ferramentas de comunicação instantânea. • Segurança da informação. • Ética no uso das mídias sociais. • Direito Autoral. • Ferramentas da qualidade.			

ETAPA 2– MUNDO DO TRABALHO				
Capacidades	**Conhecimentos**	**Atividades**	**Estratégias**	**Resultados esperados**

Identificar as características das profissões, considerando o contexto de trabalho em que estão inseridas e a trajetória de formação.	Profissões:
	• O que, como e onde faz e que recursos utiliza o profissional?
	• Características pessoais necessárias para a profissão e tendências futuras.
	• Situações de risco à integridade pessoal (doenças ocupacionais, insalubridade, periculosidade, assédio, agentes agressores, posições não ergonômicas de trabalho, acidentes de trabalho e uso de EPI e EPC).
	• Situações de riscos ao meio ambiente (geração e destinação não adequadas de resíduos, uso racional de recursos e sustentabilidade).
	• Setores da economia (primário, secundário, terciário e quaternário) e setores da sociedade (1º, 2º e 3º) em que está inserido.
	• Tendências da profissão, empregabilidade e empreendedorismo .
	• Órgãos de classe e registros profissionais.
	• Trajetória de formação exigida, tendências futuras e faixa salarial.
		Pesquisa e vivência das Profissões	• Formação de equipes.
			• Definição de papéis e atribuições de cada participante da equipe.
			• Realização de pesquisa sobre profissões:
			  • planejamento;
			  • desenvolvimento;
			  • avaliação.
			• Proposição da apresentação das profissões:
			  • planejamento das vivências;
			  • desenvolvimento e apresentação das vivências;
			  • avaliação.
				Portfólio com profissões pesquisadas e consolidadas em mapas mentais ou outro recurso e apresentadas por meio de vivências.

Quadro 13 - Etapa 2: Mundo do Trabalho
Fonte: SENAI/DN (2020)

Confira a seguir a Situação Desafiadora desta etapa.

DEMORÔ!

O mundo do trabalho é vasto e complexo e nele convivem as mais distintas profissões que, principalmente hoje, sofrem transformações motivadas pelas mudanças tecnológicas e organizacionais. Esse fato exige a permanente atualização dos profissionais nele inseridos e acarreta aos jovens grandes dificuldades nas escolhas que devem fazer a respeito da sua futura profissionalização.

Exemplificando, pode-se citar a indústria, que tem sofrido grande e constante evolução com a incorporação de novas tecnologias e a adoção de novos métodos e técnicas de trabalho, como a manufatura avançada, a eficiência energética e a inovação.

Neste contexto, surgem novas **funções**[5] e **ocupações**[6] que convivem com profissões sólidas e tradicionais. Além disso, um olhar mais atento permite observar que algumas profissões deixam de existir completamente e outras se modificam, tendo parte de suas funções substituídas por soluções tecnológicas. Sendo assim, agora que você já possui conhecimentos suficientes a respeito de seus valores, crenças, talentos, habilidades, planos, sonhos e inclinações profissionais, você terá a oportunidade de realizar atividades que irão lhe permitir:

- Desenvolver o **raciocínio lógico** e abstrato por meio da utilização de dispositivos programáveis interfaceados por sensores e atuadores ou por meio do uso de outros recursos.
- Explorar o mundo do trabalho, as diferentes **profissões** e possibilidades de carreira.
- Identificar os requisitos de qualidade, saúde, segurança e meio ambiente que estão presentes nas diferentes profissões.
- Aplicar ferramentas da qualidade, de produtividade e de gerenciamento de projeto nas atividades do cotidiano.

5 A função representa cada uma das grandes etapas ou processos de trabalho, descritos por conjuntos de atividades significativas e afins que são desempenhadas por um profissional.

6 A ocupação, enquanto ato de trabalhar ou serviço, é uma forma de dizer qual a profissão de alguém. Usualmente pode se dizer também que ocupação é aquilo com que a pessoa se ocupa no dia a dia de trabalho. Por exemplo, pode-se ter como profissão o jornalismo, mas ter como ocupação a revisão de textos em uma editora ou empresa jornalística. Embora as ocupações existentes no Brasil sejam apresentadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), convém considerar que o dinamismo do mundo do trabalho faz surgir de tempos em tempos novas ocupações relacionadas às profissões.

SE LIGA!

Vamos iniciar a **Atividade 1 – Raciocínio Lógico!**

Você vai aprender a resolver problemas do cotidiano de forma criativa e inovadora!

Muita novidade? Aguarde um pouco, que antes vamos formar as equipes de trabalho!

6.1 ATIVIDADE 1 – RACIOCÍNIO LÓGICO!

BORA LÁ!

FORMAÇÃO DE EQUIPES

Para formar as equipes de trabalho, vamos utilizar um baralho!

O baralho é composto por dez conjuntos de quatro cartas que trazem, cada qual, quatro distintas características de dez super-heróis, tais como: armas, veículos, vestimentas e símbolos utilizados, rivais e fisionomia.

Você deve selecionar uma carta com a característica do personagem de que mais gosta!

Depois que todos os colegas da turma tiverem feito sua escolha, as equipes serão formadas com até quatro estudantes que selecionaram as características de um determinado personagem.

Agora que você já é um dos participantes de uma das equipes de trabalho, precisar saber os papéis que deverá desempenhar. Veja a informação que segue:

Você já ouviu falar em *job rotation*? As empresas costumam utilizar o *job rotation* como uma estratégia para que todos os colaboradores entendam dos serviços que são executados nos diversos setores daquela empresa. Assim, quando alguém estiver doente, por exemplo, outros colaboradores conseguem desempenhar a função dele sem prejuízo ao *processo*.

Acesse, por meio do *QR Code*, o vídeo que traz mais detalhes sobre o *job rotation*.

Os desafios em que você embarcará agora exigem várias funções que são desempenhadas por determinados papéis. A cada novo desafio proposto pelo docente, você representará papéis distintos, numa proposta parecida com o que acontece no *job rotation*.

DEFINIÇÃO DE PAPÉIS E ATRIBUIÇÕES DE CADA PARTICIPANTE DA EQUIPE

Em cada equipe, cada um dos participantes deverá desempenhar diferentes papéis com atribuições e responsabilidades.

Vamos conhecer!

PARTICIPANTE

Todos os integrantes da equipe têm este papel, que possui as seguintes atribuições:

- Identificar a solução para o problema.
- Acatar as decisões tomadas em equipe.
- Identificar e administrar, de forma ética, conflitos que surgem durante a realização do trabalho em equipe.
- Reportar ao docente a existência de conflitos não solucionados.
- Planejar os desafios a serem realizadas, de acordo com as informações dadas pelo docente.
- Desenvolver os desafios, de acordo com o planejado.
- Avaliar os resultados obtidos com a solução dos desafios, considerando a proposta de trabalho.
- Avaliar o próprio desempenho como participante da equipe.
- Avaliar na equipe, o desempenho dos demais participantes, dando-lhes feedback.

PROGRAMADOR

O papel do programador, que deverá ser alternado entre os participantes da equipe para cada desafio, dispõe destas atribuições:

- Estruturar algoritmo que represente a solução do problema.
- Utilizar IDE[7] específica para programação do Arduíno.
- Realizar upload do algoritmo para o microcontrolador do Arduino.
- Realizar as correções de código necessárias e apontadas pelo Testador.

MONTADOR

O papel do montador, que deverá ser alternado entre os participantes da equipe para cada desafio, possui as seguintes atribuições:

- Conectar os *shields* e componentes de acordo com os tutoriais do Arduíno e sua aplicação.
- Realizar as correções de montagem necessárias e apontadas pelo Testador.

TESTADOR

O papel do testador, que deverá ser alternado entre os participantes da equipe para cada desafio, possui as seguintes atribuições:

- Avaliar o funcionamento do Arduino de acordo com o algoritmo definido e os tutoriais de montagem.
- Identificar a causa do não funcionamento do Arduino.
- Solicitar a correção para o Programador ou Montador, quando for o caso.

RELATOR

O papel do relator, que deverá ser alternado entre os participantes da equipe para cada desafio, possui as seguintes atribuições:

- Apresentar para o docente (ou professor) o funcionamento do Arduino, o algoritmo utilizado e a forma como a equipe chegou à solução do problema.

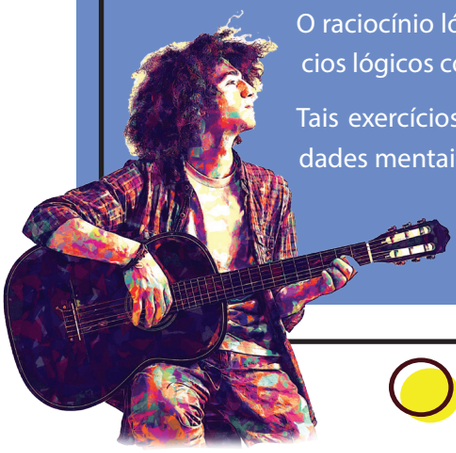
Agora que você já conhece cada um dos papéis e sabe que eles serão alternados na equipe para solução dos diferentes desafios, se tiver alguma dúvida, peça ajuda aos colegas ou fale com o docente.

7 **IDE** do inglês Integrated Development Environment ou Ambiente de Desenvolvimento Integrado.

6.1.1 RACIOCÍNIO LÓGICO E CONSTRUÇÃO DE FLUXOGRAMA

SE LIGA!

Você já se perguntou o que entende por raciocínio lógico? Veja que interessante!



O raciocínio lógico deve ser aprendido por meio da resolução de exercícios lógicos com o uso de ferramentas adequadas.

Tais exercícios contribuem para o desenvolvimento de algumas habilidades mentais e para a organização e o esclarecimento de situações cotidianas ou não, preparando-nos para resolver circunstâncias mais complexas.

O **raciocínio lógico** é, então, a capacidade de organização e estruturação do pensamento de forma sequencial para **analisar, justificar**, **argumentar**, **propor** ou **confirmar** alguns raciocínios que são fundamentados em dados que podem ser comprovados.

Assim, podemos dizer que **toda ideia organizada** é um **raciocínio lógico** e acontece de acordo com um mínimo de três elementos principais:

- Primeiro, a **proposição de uma afirmação** sobre uma situação ou problema.
- Segundo, as **considerações sobre o assunto**, que é a reunião e análise de informações sobre a afirmação.
- Terceiro, a **conclusão**, que é a resolução do problema ou a melhoria da situação.

Concluindo, o raciocínio lógico é o pensamento trabalhando em uma sequência analítica, tendo como objetivo identificar todas as possibilidades para resolver um problema.

Depois de discutir com os colegas e o docente sobre raciocínio lógico, veja os exemplos com situações do dia a dia:

EXEMPLO 1

A rua onde está o ponto em que normalmente pegamos o ônibus está interditada por algum motivo. Nesta rua não há nenhuma placa de indicação do local do ponto provisório. Caso o ponto tenha sido realmente deslocado para algum outro local, é provável que a maioria das pessoas consiga encontrá-lo. Mas como? Cada um pode raciocinar de maneiras diferentes para conseguir resolver este problema.

E você, como faria?

- Esperaria na esquina de uma rua próxima até ver algum ônibus passar?
- Andaria pelas ruas paralelas mais próximas?
- Tentaria observar o fluxo de pessoas para segui-los até o possível local?
- Podemos discutir o que é mais ou menos eficiente, mas não há uma resposta certa, todas estas opções podem levá-lo ao resultado esperado – encontrar o ponto de ônibus (SENAI/DN; PRINT, 2019).

Vamos agora pensar em outras situações do cotidiano para trabalharmos o raciocínio lógico!

EXEMPLO 2

Um casal planeja ir ao cinema. Para que este programa seja perfeito, eles têm que levar em conta os seguintes aspectos:

- o filme deve ser do gosto de ambos;
- o cinema deve ter sala 3D; e
- se estiver chovendo, eles precisarão ir de carro.

Proposta de solução, empregando **fluxograma**:

Fluxograma é uma representação visual estruturada que é amplamente utilizada para ilustrar **a condução de um processo.**

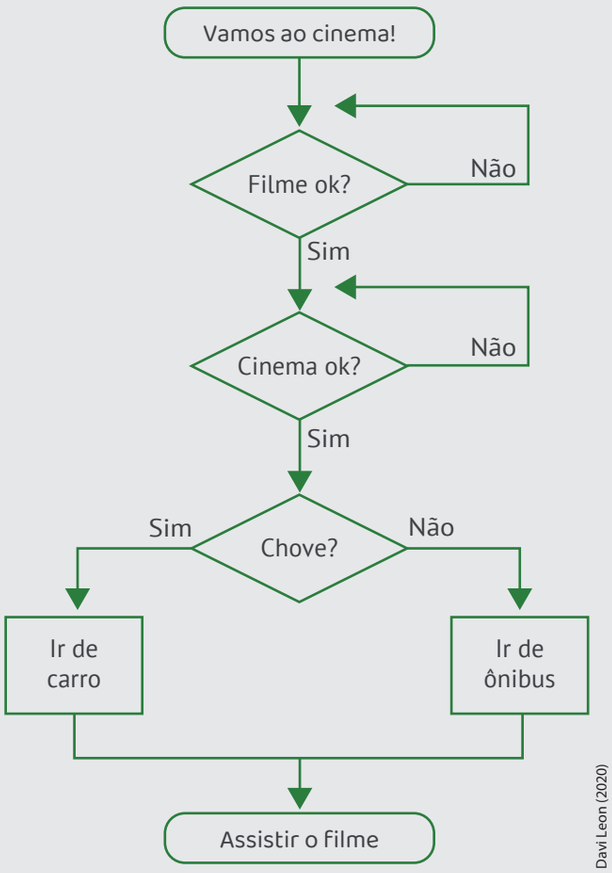


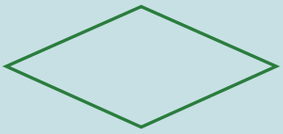
Figura 7 - Exemplo 2 Fluxograma de Raciocínio Lógico
Fonte: SENAI/DN (2020)

Será que outros estudantes têm outras soluções, igualmente corretas?

ATENÇÃO!

Você deve ter observado que as formas utilizadas na organização do fluxograma não são sempre as mesmas!

Vamos, então, conhecer as formas padronizadas mais usualmente utilizadas:

Os **retângulos com cantos arredondados** indicam o início ou o fim do processo .	
As **setas** indicam o fluxo que devemos seguir.	
Os **losangos** são utilizados para estruturar decisões.	
Os **retângulos** indicam os demais processos.	

Quando utilizamos um fluxograma para organização do raciocínio lógico, conseguimos visualizar todo o processo com maior clareza, facilitando inclusive a identificação de possíveis melhorias.

EXEMPLO 3

Observe a seguir um exemplo de utilização do fluxograma para padronização do atendimento em uma sala de espera.

Em uma loja, enquanto os clientes aguardam o atendimento, é oferecido um copo de suco que pode ser de maracujá ou limão.

O recepcionista ou a recepcionista deve seguir o fluxo de atendimento a seguir:

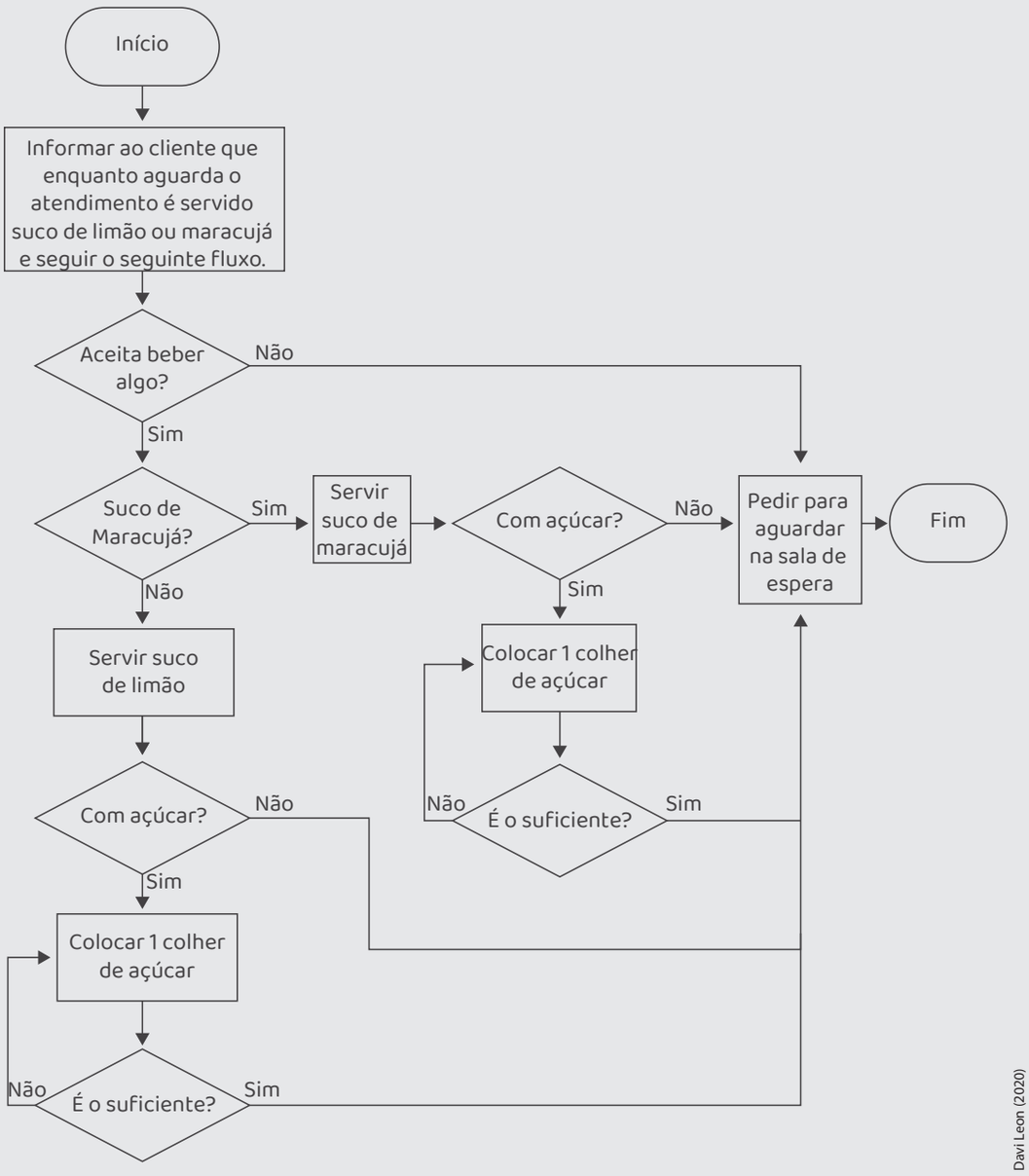


Figura 8 - Exemplo 3 Fluxograma de Raciocínio Lógico
Fonte: SENAI/DN (2020)

Note que a ação "colocar açúcar" se repete, pois é uma ação comum para os dois "caminhos" (suco de limão ou de maracujá). Neste caso, observe que se pode realizar uma mudança que facilite a organização do processo (SENAI/DN; PRINT, 2019).

ATENÇÃO!

É importante que você observe que, ao desenvolver o raciocínio lógico, a pessoa se torna cada vez mais capaz de identificar caminhos possíveis para resolver problemas de maneira rápida e certeira.

Com as constantes mudanças e o surgimento de diversas tecnologias aplicadas ao cotidiano pessoal e profissional, esta capacidade, independentemente do contexto de atuação, é fundamental.

BORA LÁ!

RESOLUÇÃO DE DESAFIOS

Vamos resolver desafios usando o raciocínio lógico?

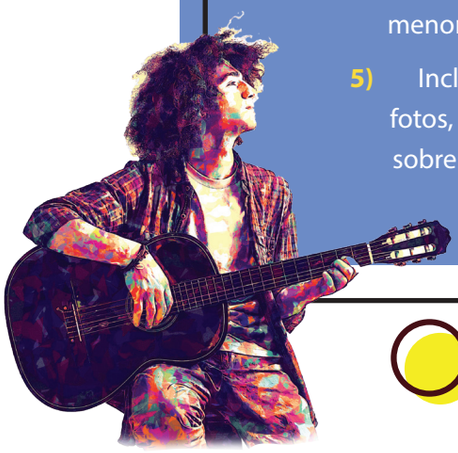
Fique atento ao seu docente! Ele dirá se os desafios serão solucionados com o uso do Kit Arduíno ou com a elaboração de fluxogramas. No primeiro caso, você continua com a proposta que segue; no segundo, você deverá utilizar o Apêndice A.

Para ser bem sucedido, esteja sempre atento às orientações que o docente dará e procure ter protagonismo naquilo que vai realizar!

SE LIGA!

Antes de começar a resolver cada um dos 4 desafios que estão propostos, você e a equipe precisam de algumas informações. Veja a seguir:

1) Montar e testar previamente os componentes do kit com Arduíno e, se necessário, realizar troca de algum componente defeituoso.
2) Observar a composição do kit Arduíno que está no Apêndice B.
3) Considerar sempre o tempo disponível para a solução dos desafios, de acordo com as informações do docente.
4) Auxiliar outras equipes, sempre que a sua conseguir solucionar o desafio em menor tempo.
5) Incluir no portifólio os resultados obtidos em cada desafio, incluindo fotos, listagens, prints, entre outros, assim como suas próprias conclusões sobre as aplicações das ferramentas de raciocínio lógico aprendidas.



Você e sua equipe devem desenvolver os desafios, utilizando o Kit Arduíno, de acordo com os roteiros a seguir:

Desafio 1: Feedback

Toda vez que um dispositivo é acionado, é preciso saber se ele realmente foi ligado e se irá atender ao comando.

É comum ver-se o efeito de feedback ao se pressionar o botão de chamada do elevador: o botão se ilumina para avisar que a solicitação será atendida.

Da mesma forma, quando se tecla no celular ou se faz uma foto, se ouve um clique, indicando que a digitação foi aceita.

Por outro lado, sente-se a falta de feedback ao ativar o semáforo de pedestres – são raros os que ativam uma luz para avisar que a solicitação será atendida.

Como exemplo de aplicação de feedback em sistemas programáveis, pode-se usar um **algoritmo** que verifica o status de um botão e ativa uma luz quando o botão estiver ligado.

1ª FASE:

- Montar o dispositivo programável conforme diagramas e orientação do docente.
- Analisar o fluxograma do algoritmo apresentado pelo docente.
- Comparar a lógica do fluxograma com o programa no *Scratch* (S4A).
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

Novos conhecimentos associados a esta Fase: **algoritmo**, **fluxograma** e **programa**.

Algoritmo	Descrição da sequência de ações que visa a execução de uma tarefa ou a solução de um problema. Esta sequência pode ser descrita em forma textual ou gráfica.
Fluxograma	Representação gráfica de algoritmo por meio de blocos padronizados interligados por setas que indicam o processo de execução das ações do algoritmo.
Programa	Transcrição de um algoritmo ou fluxograma numa linguagem (textual ou gráfica) capaz de ser reconhecida, interpretada e executada por um computador.

Davi Leon (2020)

2ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior a fim de que o dispositivo passe a ativar três luzes a partir do acionamento do um único botão.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento.
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

Novos conhecimentos associados a esta fase: **constante** e **variável**.

Constante	Texto ou número armazenado na memória do computador durante a execução do programa que será usado sem sofrer alterações.
Variável	Texto ou número armazenado na memória do computador que sofrerá alterações durante a execução do programa.

3ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior a fim de que o dispositivo passe a verificar o status de três botões e ativar três luzes de forma que cada botão controle uma única luz.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento.
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

4ª FASE:

- Nesta fase a sua equipe e as demais, em conjunto e mediadas pelo docente, devem discutir sobre os resultados do desafio, a partir das seguintes provocações:
    - Qual das soluções criadas foi a mais simples? A mais eficaz? A mais original?
    - Qual foi a maior dificuldade?
    - Onde houve maior facilidade para solucionar o problema?
    - Haveria uma outra forma de solucionar o problema?
    - O que foi mais interessante de aprender ou descobrir?
    - Descreva o processo de resolução do desafio, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
    - Em quais situações da vida real, você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?
- Concluída a discussão e considerando os critérios de avaliação e as listas de verificação com rubricas apresentadas no final da atividade, você deve realizar:
    - Avaliação crítica do próprio desempenho.
    - Avaliação dos desempenhos dos colegas de equipe.
    - Avaliação do desempenho da equipe como um todo.
- Lembre-se de inserir todos os resultados de todas as fases, inclusive desta, no portfólio!

DESAFIO 2: Segurança

Davi Leon (2020)

Todos já devem ter visto avisos como este.

Mas em que circunstâncias um elevador deve abrir as portas no seu andar? Quando ele for chamado (ele não pode estar ali por acaso ou por engano) e quando ele estiver alinhado com o seu andar (ele não pode estar ainda chegando e ou já está saindo do andar). Isso é uma medida para garantir a segurança do usuário do elevador.

Por outro lado, pode-se sentir falta dessa segurança nas portas de ônibus, trens e metrôs!

Como exemplo de aplicação de segurança em sistemas programáveis, será usado um algoritmo que simula a operação da porta do elevador descrita anteriormente: ela se abre, caso o elevador tenha sido chamado e já esteja estacionado e estabilizado no andar.

1ª FASE:

- Montar o dispositivo programável conforme diagramas e orientação do docente.
- Analisar o fluxograma do algoritmo apresentado pelo docente.
- Comparar a lógica do fluxograma com o programa no *Scratch* (S4A).
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

Novo conhecimento associado a esta fase: **operadores lógicos**.

Operador lógico	Comandos para testar ou manipular dados binários (bits) na execução do programa. Os operadores lógicos básicos são: – E: seu resultado é verdadeiro se TODOS os bits testados forem verdadeiros. – OU: seu resultado é falso se TODOS os bits testados forem falsos. – NÃO: seu resultado é SEMPRE o inverso do bit testado.

2ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior a fim de que o dispositivo passe a considerar mais uma condição para a abertura da porta do elevador: ele só pode abrir as portas se não estiver lotado.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento.
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

3ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior a fim de que o dispositivo, além de verificar as três condições já implantadas (botão de chamada, posicionamento correto no andar e não estar lotado), só atenda os usuários se a chave de serviço (no interior do elevador) não estiver ligada.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento.
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

4ª FASE:

- Nesta fase a sua equipe e as demais, em conjunto e mediadas pelo docente, devem discutir sobre os resultados do desafio, a partir das seguintes provocações:
    - Qual das soluções criadas foi a mais simples? A mais eficaz? A mais original?
    - Qual foi a maior dificuldade?
    - Onde houve maior facilidade para solucionar o problema?
    - Haveria uma outra forma de solucionar o problema?

  - O que foi mais interessante de aprender ou descobrir?
  - Descreva o processo de resolução do desafio, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
  - Em quais situações da vida real você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?

- Concluída a discussão e considerando os critérios de avaliação e as listas de verificação com rubricas apresentadas no final da atividade, você deve realizar:
  - Avaliação crítica do próprio desempenho.
  - Avaliação dos desempenhos dos colegas de equipe.
  - Avaliação do desempenho da equipe como um todo.
- Lembre-se de inserir todos os resultados de todas as fases, inclusive esta, no portfólio!

DESAFIO 3: Uso racional de recursos

O mundo vive uma crise de escassez. Água, combustíveis e energia são recursos finitos e, atualmente, têm sido usados de maneira desordenada, gerando desperdício e sua consequente falta. Muitas localidades já implantaram medidas drásticas para o controle do consumo.

Tomando como exemplo a energia elétrica, quanto desperdício há em ambientes que, mesmo vazios, continuam com luzes e ar condicionado ligados! Outro caso: as escadas e esteiras rolantes mais antigas continuam a se movimentar em velocidade normal mesmo quando não há ninguém usando!

Davi Leon (2020)

Como exemplo de aplicação de economia de recursos em sistemas programáveis será usado um algoritmo que simula uma sala em que trabalham duas pessoas e que tem duas lâmpadas de teto e um aparelho de ar condicionado. Quando qualquer uma das duas pessoas entra, as luzes e o ar condicionado devem ligar; quando as duas pessoas tiverem saído, as luzes devem desligar após cinco segundos e o ar condicionado, após dez segundos.

Novo conhecimento associado a esse desafio: **laço de repetição condicional.**

Laço de repetição condicional	Comando de um programa que permite a repetição de um trecho do programa se uma condição for satisfeita. Pode ser dos seguintes tipos: – repetição por certo número de vezes; – repetição dependendo do resultado de um teste.

1ª FASE:

- Montar o dispositivo programável conforme diagramas e orientação do docente (um botão indica funcionário entrando e outro, funcionário saindo).
- Analisar o fluxograma do algoritmo apresentado pelo docente.
- Comparar a lógica do fluxograma com o programa no *Scratch* (S4A).
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

2ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior, a fim de que o dispositivo passe a considerar a quantidade de pessoas no ambiente para controlar iluminação e ar condicionado: quando uma das pessoas entra, somente a luz de sua mesa e o ar condicionado devem ligar; quando cada uma das duas pessoas sai, a respectiva luz deve desligar após cinco segundos. O ar condicionado deve ser desligado após dez segundos, somente se as duas pessoas tiverem saído.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento (um botão indica funcionário entrando e outro, funcionário saindo).
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

3ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior, a fim de que o dispositivo passe a considerar a quantidade de pessoas no ambiente, para controlar iluminação e ar condicionado: quando uma das pessoas entra, somente a luz de sua mesa e o ar condicionado devem ligar; quando cada uma das duas pessoas sai, a respectiva luz deve desligar após cinco segundos. O ar condicionado deve ser desligado após dez segundos, somente se as duas pessoas tiverem saído.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento: um único botão indica funcionário entrando (botão ligado) e/ou saindo (botão desligado).
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

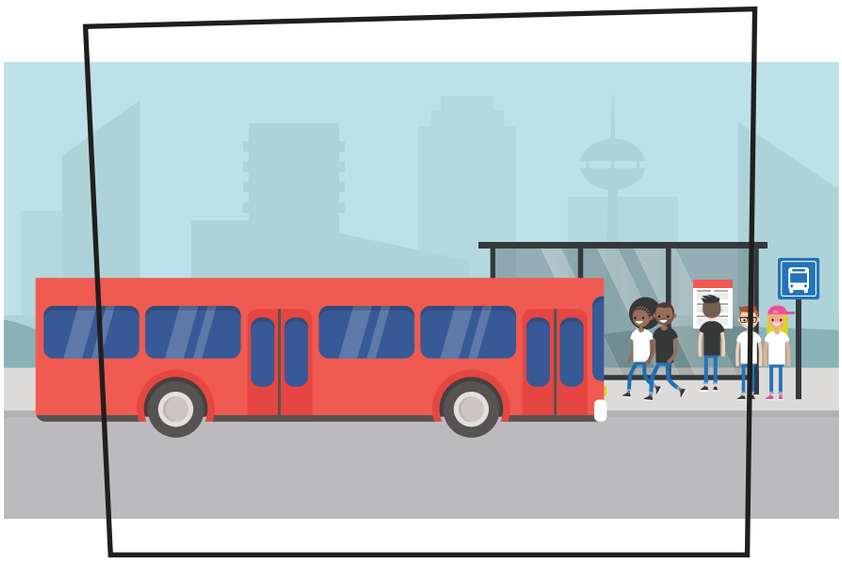
4ª FASE:

- Nesta fase a sua equipe e as demais, em conjunto e mediadas pelo docente, devem discutir sobre os resultados do desafio, a partir das seguintes provocações:
    - Qual das soluções criadas foi a mais simples? A mais eficaz? A mais original?
    - Qual foi a maior dificuldade?
    - Onde houve maior facilidade para solucionar o problema?
    - Haveria uma outra forma de solucionar o problema?
    - O que foi mais interessante de aprender ou descobrir?
    - Descreva o processo de resolução do desafio, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
    - Em quais situações da vida real, você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?
    - Concluída a discussão e considerando os critérios de avaliação e as listas de verificação com rubricas apresentadas no final da atividade, você deve realizar:
        - Avaliação crítica do próprio desempenho.
        - Avaliação dos desempenhos dos colegas de equipe.
        - Avaliação do desempenho da equipe como um todo.
    - Lembre-se de inserir todos os resultados de todas as fases, inclusive desta, no portfólio!

DESAFIO 4: Comunicação

Enquanto os dispositivos programáveis estão em operação, os usuários precisam ficar informados sobre o que está acontecendo. Fazer um download, formatar um drive, assistir um vídeo são exemplos em que o sistema nos informa quanto tempo ou tarefas ainda restam para o fim da operação.

Por outro lado, por exemplo, há sistemas de transporte coletivo que ainda não informam quanto tempo vai levar até a chegada do próximo carro.



Davi Leon (2020)

Como exemplo de aplicação de comunicação com usuários em sistemas programáveis, será usado um algoritmo que simula a operação de um semáforo que informa o tempo restante para a troca de sinal: ao mudar para o verde, uma barra de quatro luzes indicadoras se acende e, a cada dois segundos, uma delas se apaga, como numa contagem regressiva.

1ª FASE:

- Montar o dispositivo programável conforme diagramas e orientação do docente.
- Analisar o fluxograma do algoritmo apresentado pelo docente.
- Comparar a lógica do fluxograma com o programa no *Scratch* (S4A).
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

Novo conhecimento associado a esta fase: **rotina de *delay***.

Rotina de *delay* (atraso)	É um laço de repetição condicional que consome um tempo determinado para ser executado. Sua aplicação é permitir que os resultados de um processamento, obtidos muito rapidamente por um computador, possam ser usados no mundo físico.

2ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior a fim de que o intervalo de tempo suba de dois para quatro segundos, "aninhando" as rotinas de tempo.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento.
- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender à nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

3ª FASE:

- Alterar o programa da fase anterior a fim de que o dispositivo continue indicando o tempo restante do sinal verde, com o apagamento sequencial da barra de luzes, e passe a indicar o tempo restante do sinal vermelho com o acendimento sequencial da barra de luzes.
- Montar o dispositivo programável para permitir a nova forma de funcionamento (um botão indica que o sinal está verde e outro, que está vermelho).

- Alterar o fluxograma do algoritmo da fase anterior a fim de atender a nova proposta.
- Alterar o programa no *Scratch* (S4A), de acordo com o novo fluxograma.
- Executar o programa no dispositivo e verificar como sua operação está em conformidade como o fluxograma e o programa.

Novo conhecimentos associados a esta fase: **funções** e **laços incondicionais**.

Laço de repetição incondicional	Comando de um programa que permite a repetição de um trecho do programa de forma contínua.
Função	Parte de um programa estruturado que atua como um subprograma ou programa auxiliar.

4ª FASE:

- Nesta fase a sua equipe e as demais, em conjunto e mediadas pelo docente, devem discutir sobre os resultados do desafio, a partir das seguintes provocações:
    - Qual das soluções criadas foi a mais simples? A mais eficaz? A mais original?
    - Qual foi a maior dificuldade?
    - Onde houve maior facilidade para solucionar o problema?
    - Haveria uma outra forma de solucionar o problema?
    - O que foi mais interessante de aprender ou descobrir?
    - Descreva o processo de resolução do desafio, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
    - Em quais situações da vida real você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?
- Concluída a discussão e considerando os critérios de avaliação e as listas de verificação com rubricas apresentadas no final da atividade você deve realizar:
    - Avaliação crítica do próprio desempenho.
    - Avaliação dos desempenhos dos colegas de equipe.
    - Avaliação do desempenho da equipe como um todo.
- Lembre-se de inserir todos os resultados de todas as fases, inclusive desta, no portfólio!

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE 1

Você deve agora conferir se incluiu no seu portfólio os resultados obtidos com a solução dos quatro desafios, suas conclusões sobre as aplicações das ferramentas de raciocínio lógico aprendidas nesta atividade e todos os resultados de autoavaliação, de avaliação em equipe e da avaliação crítica dos resultados individuais.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	
Capacidades	**Critérios de avaliação**
Atuar em equipes de forma colaborativa, respeitando as diferenças individuais e níveis hierárquicos.	• Aceita as características pessoais dos participantes da equipe. • Acata as ideias propostas para discussão pelos participantes da equipe. • Acata as orientações dadas pelo docente. • Contribui para o alcance dos objetivos da equipe. • Avalia criticamente os desempenhos individuais e da equipe de acordo com os critérios estabelecidos. • Dá feedbacks aos seus pares, tendo em vista a melhoria de desempenhos.
Demonstrar conduta de comprometimento em suas atividades pessoais e profissionais.	• Realiza atividades dentro dos prazos estabelecidos. • Cumpre com suas atribuições na equipe. • Auxilia demais participantes da equipe em suas atividades.
Resolver problemas do cotidiano pessoal, escolar e de trabalho de forma criativa e inovadora, planejando, desenvolvendo e avaliando as atividades realizadas.	• Propõe soluções para o problema identificado com base em raciocínio lógico. • Descreve raciocínios lógicos por meio de fluxogramas. • Aplica variáveis e constantes na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. • Aplica operadores lógicos na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. • Aplica operadores aritméticos na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. • Aplica laços de repetição incondicionais na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. • Aplica laços de repetição condicionais na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico.

Quadro 14 - Critérios de Avaliação – Etapa: 2 Mundo do Trabalho – Raciocínio Lógico
Fonte: SENAI/DN (2020)

LISTAS DE VERIFICAÇÃO COM RUBRICAS

Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Autonomia									
Indicadores	Rubricas				Etapas de Autoavaliação do Estudante			Avaliação Docente	
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível	Atividade\ Estratégia	Justificativa	Nível	Intervenção
Autodidatismo	Não busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula, se demandado.	Busca espontaneamente outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Propõe novas fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.					
Autoavaliação	Não é capaz de descrever o que se espera do seu desempenho.	Descreve o desempenho demonstrado sem relacioná-lo com um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com um ideal desejável, sem usar um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com o ideal desejável, descrito no perfil de referência.					
Flexibilidade	Resiste teimosamente às mudanças e não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Tem dificuldades para argumentar em favor da sua postura, mas não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Argumenta em favor de sua postura, tentando adequar pontos de vista diferentes do seu à sua própria forma de se expressar.	Adota novas posições e ou pontos de vista diferentes em consenso com a equipe.					
Responsabilidade	Rejeita as consequências das suas escolhas e busca culpar outra pessoa e/ou circunstância.	Julga que as consequências são injustas e busca por desculpas e/ou justificativas.	Entende a relação causa-efeito entre suas escolhas, mas não assume consequências de suas decisões.	Entende a relação causa-efeito e assume consequências de suas decisões.					

Quadro 15 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Autonomia
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Trabalho em Equipe									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade\ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Foco na atividade	Raramente se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Algumas vezes se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	A maior parte do tempo se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Mantém-se consistentemente dedicado a executar as atividades e realizar as entregas.					
Comprometimento	Deixa que outros façam as partes que lhe cabem.	Executa as partes que lhe cabem somente quando cobrado pela equipe.	Executa a sua parte na atividade, com boa vontade e com responsabilidade.	Executa a sua parte na atividade e incentiva os outros participantes da equipe.					
Cumprimento de prazo	Não entrega as atividades.	Raramente entrega atividades após o prazo previsto, e sempre justifica.	Entrega as atividades sempre após o prazo previsto e justifica.	Entrega as atividades no prazo previsto.					
Relacionamento interpessoal	Não participa de discussões.	Participa das discussões somente quando solicitado.	Participa ativamente das discussões.	Inicia e ou propõe discussões.					
	Não se mantém no tema da discussão.	Raramente se mantém no tema da discussão.	Às vezes se desvia do tema das discussões.	Sempre se mantém no tema das discussões.					
	Não respeita a vez dos outros falarem.	Raramente respeita a vez dos outros falarem.	Às vezes respeita a vez dos outros falarem.	Sempre respeita a vez dos outros falarem.					
	Nunca dá atenção a fala dos colegas e/ou docente.	Raramente dá atenção a fala dos colegas e/ou docente.	Presta atenção na fala de colegas e/ou docente só quando é advertido.	Sempre escuta com atenção a fala de colegas e/ou docente.					
	Não interage com os participantes da equipe.	Interage com os participantes da equipe somente quando solicitado.	Interage habitualmente com os participantes da equipe.	Promove interação com os participantes da equipe e/ou com demais equipes.					

Quadro 16 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Trabalho em Equipe
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de problemas									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade\ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Identificação de problemas	Não identifica problemas em contextos definidos e previsíveis.	Identifica, às vezes, problemas em contextos definidos e previsíveis.	Identifica problemas em contextos definidos e previsíveis e. às vezes, em contextos diversos e imprevisíveis.	Identifica problemas em contextos diversos e imprevisíveis.					
Identificação das causas de problemas de diferentes níveis de complexidade	Não identifica as causas de problemas.	Identifica, às vezes, as causas de problemas simples.	Identifica sempre as causas de problemas simples e, às vezes, de problemas complexos.	Identifica as causas de problemas simples e complexos.					
Proposição de soluções aos problemas	Não propõe soluções a problemas.	Propõe, às vezes, soluções para problemas simples.	Propõe soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Propõe soluções para problemas simples e complexos.					
Implementação de soluções dos problemas	Não coloca em prática soluções dos problemas.	Coloca em prática, às vezes, soluções para problemas simples.	Coloca em prática soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Coloca em prática soluções para problemas simples e complexos.					
Avaliação dos resultados da solução	Não avalia a efetividade da solução dos problemas que foi implantada.	Avalia, às vezes, a efetividade da solução implantada para problemas simples.	Avalia a efetividade da solução dos problemas simples que foi implantada e, às vezes, a dos problemas complexos.	Avalia a efetividade da solução dos problemas simples e complexos que foi implantada.					

Quadro 17 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de Problemas

6.2 ATIVIDADE 2 – PESQUISA E VIVÊNCIA DAS PROFISSÕES

Vamos iniciar a **Atividade 2 - Pesquisa e Vivência das Profissões**!

Explorando o mundo do trabalho você terá oportunidade de conhecer a respeito de profissões variadas, com as quais talvez ainda não tenha tido contato.

Você vai aprender a obter informações sobre as profissões, de modo a saber o que é ou não é relevante conhecer a respeito das que lhe despertem interesse no futuro.

Observe que tanto a pesquisa quanto a vivência das profissões pretendem que todo o trabalho seja sempre realizado em três fases: planejamento, desenvolvimento e avaliação.

Então, vamos formar as equipes de trabalho para que esta atividade seja mais produtiva e interativa!

BORA LÁ!

FORMAÇÃO DE EQUIPES

As equipes devem ser formadas livremente, mas considerando a vivência na Etapa 1 – Autoconhecimento.

Assim, devem ser obedecidos alguns critérios:

- Equipes de no máximo 5 estudantes.
- Diversidade de características pessoais dos estudantes na equipe, considerando os motivadores de carreira identificados com a aplicação da estratégia "Âncoras de Carreira".

Além disso, sigam sempre as orientações repassadas pelo docente.

DEFINIÇÃO DE PAPÉIS E ATRIBUIÇÕES DE CADA PARTICIPANTE DA EQUIPE

Cada equipe deve **definir papéis e atribuições** a cada um dos participantes, decidindo em comum acordo com o docente se haverá *job rotation* (rodízio de papéis) durante a atividade.

Veja a seguir as atribuições do participante e do coordenador.

PARTICIPANTE

Todos os integrantes da equipe possuem as seguintes atribuições:

- Participar da definição do coordenador da equipe, em consenso com os demais participantes.
- Acatar as decisões tomadas em equipe e respeitar o papel da coordenação.
- Identificar e administrar, de forma ética, conflitos que podem surgir durante a realização do trabalho em equipe.
- Reportar ao coordenador a existência de conflitos não solucionados.
- Planejar as atividades a serem realizadas, de acordo com as informações dadas pelo docente.
- Desenvolver as atividades, de acordo com o planejado:
    - levantar informações sobre as profissões;
    - propor à equipe ações de replanejamento, quando considerar necessário;
    - organizar, em equipe, as informações obtidas.
- Avaliar os resultados obtidos com as atividades, considerando a proposta de trabalho.
- Avaliar seu desempenho como participante da equipe.
- Avaliar o desempenho dos demais participantes da equipe, dando-lhes um feedback.

COORDENADOR

Além da função de participante, possui as seguintes atribuições:

- Identificar e administrar, de forma ética, os conflitos que podem surgir entre os participantes da equipe.
- Reportar ao docente, de forma ética, a existência de conflitos não solucionados na equipe.
- Envidar esforços para que as atividades sejam realizadas de acordo com o planejado.
- Avaliar o andamento das atividades com a equipe e reportar ao docente.
- Buscar esclarecimentos ou a colaboração do docente sempre que for necessário ao desempenho da equipe.

BORA LÁ!

ENSINO MÉDIO E SEUS ITINERÁRIOS FORMATIVOS

Formadas as equipes, vamos entender um pouco mais sobre o **Ensino Médio e seus Itinerários Formativos**.

Acompanhe a abordagem que o docente fará sobre esse tema com cuidado, pois será importante para suas decisões na Etapa 3 – Projeto de Vida e Carreira!

Você poderá acompanhar as colocações do docente, observando as figuras que seguem:

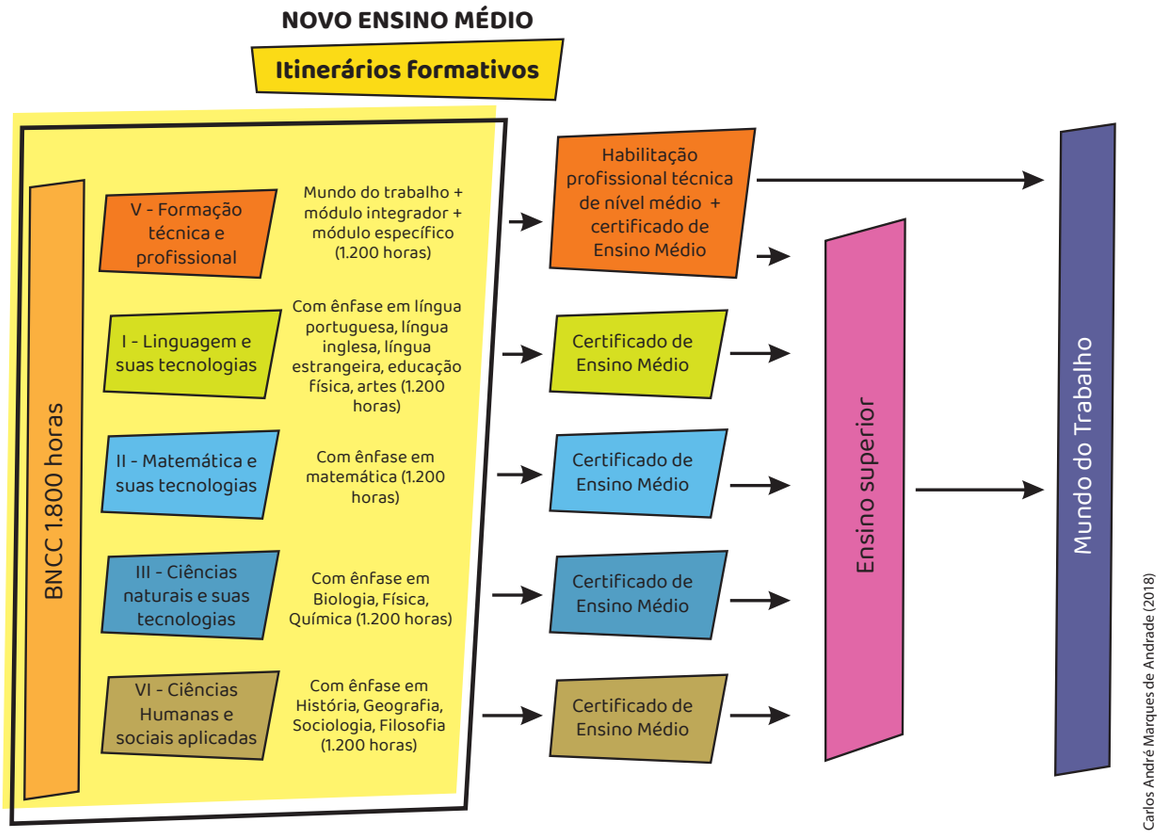


Figura 9 - Representação gráfica do novo Ensino Médio, com ênfase no V Itinerário Formativo
Fonte: SENAI/DN (2020)

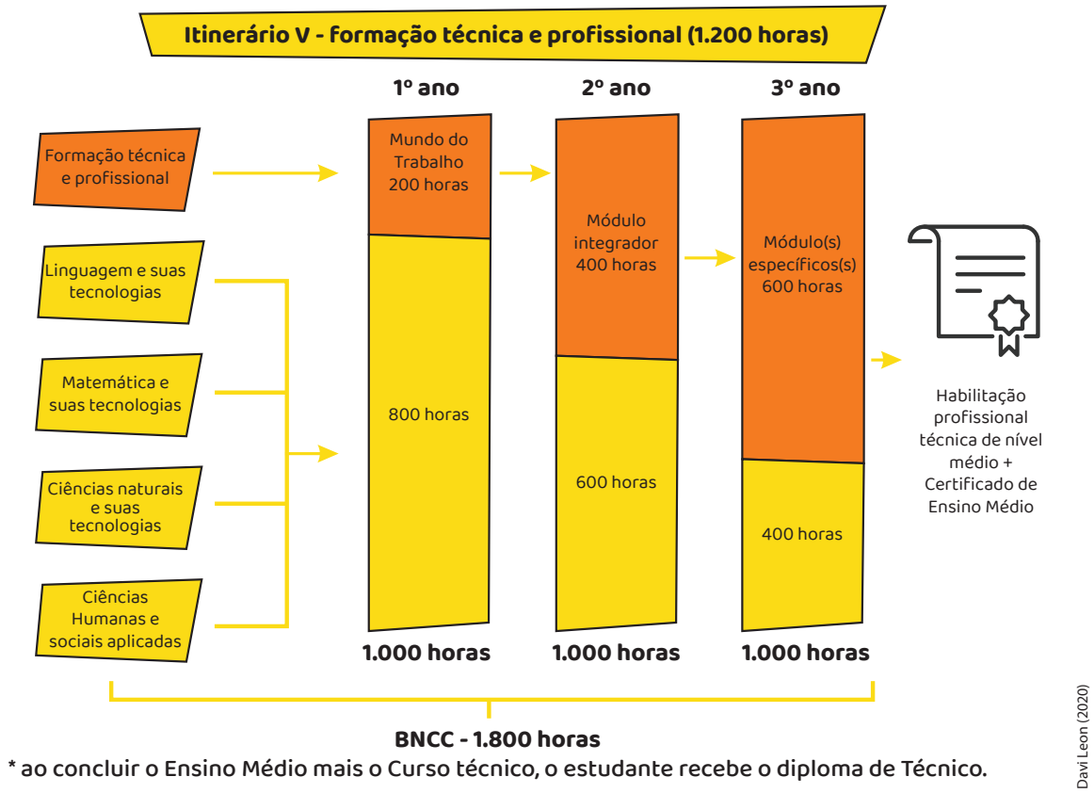


Figura 10 - Fluxo de formação do novo ensino médio com Itinerário V- Formação Técnica e Profissional
Fonte: SENAI/DN (2020)

Esclareça suas possíveis dúvidas sobre:

- O ensino médio e seus componentes curriculares.
- Os itinerários formativos do ensino médio:
    - linguagens e suas tecnologias;
    - matemática e suas tecnologias;
    - ciências naturais e suas tecnologias;
    - ciências humanas e sociais aplicadas;
    - formação técnica e profissional.
- O itinerário V - formação técnica e profissional, com o curso técnico.
- As possibilidades de realização do ensino superior a partir dos itinerários do ensino médio.
- A entrada no mundo do trabalho, considerando cada um dos cinco itinerários, em especial o de formação técnica e profissional, pela vantagem de se qualificar para o trabalho ao longo do ensino médio.

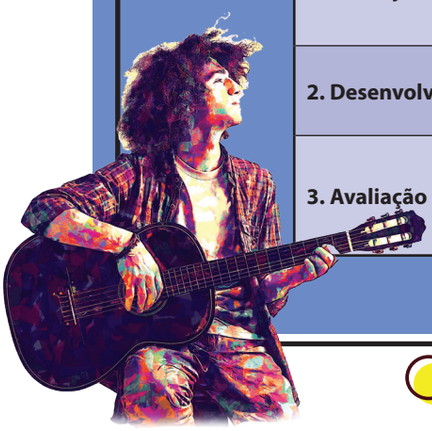
6.2.1 REALIZAÇÃO DE PESQUISA SOBRE AS PROFISSÕES

SE LIGA!

A **realização de pesquisa sobre as profissões** deve ser feita de acordo com as seguintes exigências:

- Abarcar os cinco itinerários formativos possíveis para o Ensino Médio, já nomeados anteriormente.
- Dentre as profissões a serem pesquisadas pela equipe, pelo menos uma de cada itinerário formativo deve ter representatividade na região geográfica em que a equipe de estudantes está inserida.
- Assegurar que o trabalho seja realizado a partir das três fases a seguir:

Fase	Atividade
1. Planejamento	Definição das atividades a serem realizadas e estabelecimento da sequência de realização. Essa fase caracteriza-se como um momento crítico do trabalho.
2. Desenvolvimento	Realização das atividades propriamente ditas, de acordo com o planejado.
3. Avaliação	Verificação dos resultados das atividades e do desempenho da equipe e de cada de seus participantes, incluindo a identificação das possibilidades de melhoria.



BORA LÁ!

PLANEJAMENTO DA PESQUISA

Você e seus colegas de equipe devem iniciar o trabalho com a pré-seleção das profissões a serem pesquisadas. Para isso, vocês podem:

- Consultar minimamente as fontes de informação referenciadas na sequência.
- Buscar informações com a realização de entrevista com pessoas que exerçam as profissões.

- Realizar visitas técnicas a ambientes em que as profissões são exercidas. Uma série de distintas profissões estão presentes em lugares como museus, hospitais, escolas, shoppings, portos, aeroportos, ferrovias, empresas, órgãos públicos, entre outros.

SE LIGA!

Você, estudante, deverá **respeitar as regras de direito autoral**[8] na pesquisa e na elaboração do trabalho, as **boas práticas de segurança da informação** e os **princípios éticos** no uso de mídias sociais.

A pré-seleção deve abarcar, no mínimo, **quatro profissões** que a equipe considere relacionadas a cada um dos itinerários formativos do ensino médio – o que dará um total de vinte profissões para cada equipe.

As profissões pré-selecionadas serão apresentadas às demais equipes, para que, por consenso, seja definida uma profissão por itinerário formativo, totalizando cinco profissões para a pesquisa de cada equipe. A intenção é que as profissões definidas para uma equipe não sejam as mesmas para outra equipe.

Caso haja repetição de uma ou mais profissões, os estudantes devem apontar outras relacionadas à mesma área de atuação profissional. Por exemplo, em vez de médico, pode-se selecionar as profissões de enfermeiro, técnico em enfermagem, radiologista, entre outros.

Definidas as **cinco profissões** para pesquisa, sua equipe deve:

- Nortear a pesquisa de cada profissão pela **caracterização do profissional** e pelo **contexto de trabalho** em que está inserido, inclusive indicando a **trajetória de formação** necessária. Para isso, deve-se atender os itens propostos na tabela **Pesquisa de Profissões** inserida a seguir.
- Definir o **cronograma de trabalho**, de acordo com as datas de entrega definidas pelo docente, considerando o tempo a ser destinado para:
    - levantar as informações sobre as profissões, de acordo com os itens e subitens apresentados na tabela inserida no final desta fase de planejamento;
    - organizar as informações obtidas, que podem ser consolidadas em mapas mentais, painéis, mídias sociais (por exemplo, blogs, *podcasts*), relatórios, entre outros (ver apêndice C);
- definir as entregas com suas respectivas datas;
- avaliar os resultados obtidos com a pesquisa e determinar o tempo de realização;
- avaliar o desempenho de cada participante da equipe e determinar o tempo de realização.

8 Direito autoral, direitos autorais ou direitos de autor são denominações utilizadas para se referir ao conjunto de direitos que os autores têm sobre suas obras intelectuais, sejam elas literárias, artísticas ou científicas. Este direito é amparado pela Lei nº 9.610/98, que confere ao autor direitos patrimoniais e morais sobre sua obra.

ATENÇÃO!

O coordenador da equipe deve comunicar ao docente sobre o andamento do planejamento e as dificuldades encontradas, como foram solucionadas e, caso persistam, que tipo de ajuda a equipe necessita.

PESQUISA DE PROFISSÕES

Título da profissão
Itinerário de formação do ensino médio em que se insere a profissão
Caracterização do profissional
O que executa no trabalho? (O que faz?)
Como executa o seu trabalho? (Como faz?)
Que recursos utiliza? (ferramentas, equipamentos, instrumentos etc.)
Em que ambiente (local) atua?

Características pessoais do profissional
Quais são as características pessoais necessárias para a profissão hoje?
Quais são as características pessoais necessárias para a profissão num futuro próximo?

Contexto de trabalho em que o profissional está inserido
Situações de risco à integridade pessoal, sujeitando o profissional a:
Uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC) Sim ____ Quais? _____ Não ____
Insalubridade Sim ____ Quais? _____ Não ____
Periculosidade Sim ____ Quais? _____ Não ____
Posições não ergonômicas de trabalho Sim ____ Quais? _____ Não ____
Agentes agressores Sim ____ Quais? _____ Não ____
Assédio Sim ____ Quais? _____ Não ____
Acidentes de trabalho Sim ____ Quais? _____ Não ____
Doenças ocupacionais Sim ____ Quais? _____ Não ____
Situações de risco ao meio ambiente
Geração e destinação não adequadas de resíduos Sim ____ Quais? _____ Não ____
Uso não racional de recursos e falta de sustentabilidade Sim ____ Quais? _____ Não ____

Contexto social
Órgãos de classe e registros profissionais
Sim ____ Quais? _____ Não ____
Setores da economia (ver Apêndice D)
Em qual setor da economia a profissão está inserida? ( ) Primário ( ) Secundário ( ) Terciário ( ) Quaternário
Setores da sociedade (ver Apêndice E)
Em qual setor da sociedade a profissão está inserida? ( ) Primeiro setor ( ) Segundo setor ( ) Terceiro setor
Tendências da profissão
Tecnologias aplicadas
Empregabilidade[9] e empreendedorismo[10]
A profissão dá oportunidade à empregabilidade e/ou permite ações de empreendedorismo?

9 Empregabilidade é a capacidade ou possibilidade que um profissional tem de conseguir um emprego e nele se manter. É composta pelas competências técnicas e socioemocionais que a pessoa possui e que definem sua aptidão para uma vaga no mercado de trabalho. Isto é, a empregabilidade está diretamente relacionada com o valor profissional que uma pessoa consegue ter.

10 Empreendedorismo é a capacidade de resolver um problema ou situação complicada, identificar oportunidades e transformá-las, agregando-lhes valor. É essencial nas sociedades, pois é por meio dele que as empresas buscam inovação e se preocupam em transformar conhecimentos em novos produtos.

Para melhor entender esse conceito, é relevante identificar as características do empreendedor: indivíduo com atitude proativa, altamente motivado, arrojado, que tem boas ideias e sabe como implementá-las de modo a alcançar seus objetivos. O empreendedor acredita em seu potencial, tem liderança, sabe trabalhar em equipe e considera que um fracasso é apenas uma oportunidade de aprender e melhorar, não se deixando abalar com isso. O empreendedor é encontrado em cargos de liderança em empresas ou mesmo como dono de seu próprio negócio.

Fonte: https://www.significados.com.br/empreendedorismo/#:~:text=Empreendedorismo%20significa%20empreender%2C%20resolver%20um,las%20em%20um%20neg%C3%B3cio%20lucrativo. Acesso em: 28 set. 2020.

Trajetória de formação exigida
Se a profissão está no itinerário de formação técnica e profissional do ensino médio, indique o respectivo itinerário de formação oferecido pelo SENAI na área tecnológica. Indicar os cursos que você considera interessantes para sua trajetória.
Faixa salarial da profissão pesquisada
Fontes de informação profissional
Assinale com um "x" as fontes utilizadas: ( ) Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) ( ) Catálogo Nacional de Cursos Técnicos ( ) Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia ( ) InfoEscola ( ) Guia do Estudante ( ) Futura Profissão ( ) Relatórios do Fórum Econômico Mundial ( ) Informações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) ( ) Informações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ( ) Informações do Banco Mundial ( ) Entrevista com pessoas que exercem a profissão ( ) Visitas técnicas ( ) Outras: _____ _____

Quadro 18 - Pesquisa de profissões – Etapa 2: Mundo do Trabalho
Fonte: SENAI/DN (2020)

Acesse a seguir as fontes de informações pelos sites ou por meio dos *QR Codes*.

FONTES DE INFORMAÇÃO PROFISSIONAL – ACESSO

Classificação Brasileira de Ocupações

Site: http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf

InfoEscola

Site: https://www.infoescola.com/

Catálogo Nacional de Cursos Técnicos

Site: http://portal.mec.gov.br/observatorio-da-educacao/30000-uncategorised/52031-catalogo-nacional-de-cursos-tecnicos

Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia

Site: http://portal.mec.gov.br/catalogo-nacional--dos-cursos-superiores-de-tecnologia-

- Guia do Estudante.
- Futura Profissão.
- Relatórios do Fórum Econômico Mundial, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Banco Mundial, entre outros.
- Entrevista com pessoas que exerçam as profissões.
- Visitas técnicas a ambientes em que as profissões são exercidas.

BORA LÁ!

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Agora, você e sua equipe vão **desenvolver a pesquisa**, de acordo com o **plano** e o **cronograma** elaborados. Para isso devem:

- Levantar informações sobre as profissões:
  - considerando os passos indicados no planejamento;
  - fazendo uso dos itens da tabela **Pesquisa de Profissões** apresentada.
- Replanejar o trabalho de pesquisa, quando a equipe considerar necessário.

ATENÇÃO!

O coordenador da equipe deve comunicar ao docente sobre o andamento do planejamento e as dificuldades encontradas, como foram solucionadas e, caso persistam, que tipo de ajuda a equipe necessita.

- Organizar as informações obtidas, consolidando-as com o uso de diferentes recursos:
  - a **primeira consolidação** deve ser feita com o uso de **mapa mental a mão livre**, isto é, sem recurso tecnológico. Para mais informações, consultar o apêndice F.
  - num segundo momento a consolidação deve ser realizada com o uso de outros recursos tais como: painéis, blogs, redes sociais, entre outros, preferencialmente em meio digital e disponibilizados em ambiente colaborativo, com armazenamento em nuvem.
  - caso não haja disponibilidade de aplicativos tecnológicos, as informações poderão ser digitadas ou até mesmo manuscritas.

BORA LÁ!

AVALIAÇÃO DA PESQUISA

Agora, você e a equipe devem realizar a **avaliação crítica dos desempenhos individuais** e **da equipe** durante a realização da pesquisa, considerando as ações de planejamento e desenvolvimento do trabalho e as atribuições definidas, utilizando os critérios de avaliação e as listas de verificação com rubricas de capacidades socioemocionais, apresentados nas páginas de 104 a 106:

- Avaliar seu desempenho como participante na equipe.
- Avaliar, na equipe, o desempenho de cada um dos participantes.
- Avaliar o desempenho da equipe.
- Identificar possibilidades de melhoria de desempenho em trabalhos em equipe.
- Consolidar os resultados da avaliação crítica individual e coletiva e incluir no portfólio.
- Realizar, individualmente, a **avaliação crítica dos resultados** obtidos com a **pesquisa sobre profissões** do mundo do trabalho, considerando:
  - as profissões com as quais se identifica;
  - as profissões com as quais não se identifica;
  - os ambientes de trabalho nos quais gostaria de trabalhar, considerando infraestrutura e condições;
  - os ambientes de trabalho nos quais não gostaria de trabalhar, considerando infraestrutura e condições;
  - com que tipo de pessoas gostaria de trabalhar;
  - quais atividades gostaria de realizar;
  - quais atividades não gostaria de realizar;
  - o tipo de retorno que deseja de seu trabalho, considerando remuneração, valorização profissional, visibilidade social, bem-estar e resultado social do trabalho.
- Consolidar os resultados da avaliação crítica dos resultados e incluir no portfólio.

BORA LÁ!

APRESENTAÇÃO DAS VIVÊNCIAS DAS PROFISSÕES

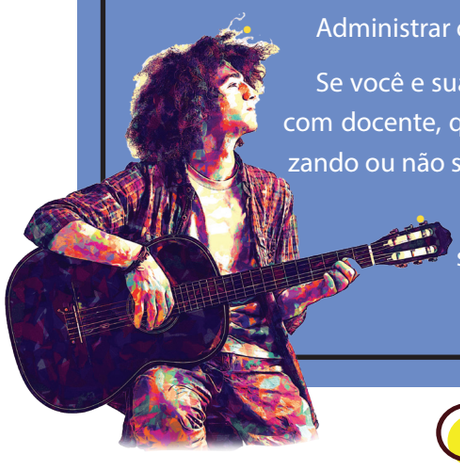
Agora é hora de dividir com os colegas tudo o que você aprendeu sobre as profissões e, para isso, é importante fazer uma apresentação interessante!

Siga as orientações definidas pelo docente e tire o máximo proveito das apresentações das demais equipes para conhecer outras profissões e sanar suas dúvidas.

SE LIGA!

Para realizar a **apresentação das vivências das profissões**, devem ser obedecidos os seguintes critérios:

- Utilizar as informações obtidas com a pesquisa de profissões realizada.
- Manter a equipe que realizou a pesquisa.
- Escolher uma ou duas das estratégias propostas de acordo com o tempo disponível. Para esse trabalho são bastante indicados:
  - representação artística;
  - vídeo com representação artística;
  - roda de conversa.
- Administrar o tempo, conforme informações dadas pelo docente.
- Se você e sua equipe tiverem outra proposta de estratégia, conversem com docente, que pode avaliar a pertinência e a viabilidade dela, autorizando ou não sua execução.
- Essa estratégia contempla três fases: planejamento, desenvolvimento e avaliação.



BORA LÁ!

PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS VIVÊNCIAS DAS PROFISSÕES

Vamos iniciar o planejamento e, em seguida, o desenvolvimento?

Você e os demais participantes da equipe devem selecionar a estratégia que pretendem utilizar, considerando que as apresentações terão **no máximo vinte minutos** de duração e devem estar de acordo com as seguintes exigências:

- A **representação artística** deve contemplar:
  - No mínimo, duas profissões, relacionadas a diferentes itinerários formativos do ensino médio.
  - As características mais relevantes de cada uma das profissões, considerando o que se realizou em cada fase da pesquisa: planejamento, desenvolvimento e avaliação.
  - O planejamento da vivência, considerando:
    - definição do tipo de representação artística e;
    - elaboração do roteiro com:
      - a sequência de ações a serem realizadas, incluindo o ensaio;
      - informações sobre a apresentação propriamente dita;
      - levantamento dos recursos necessários e;
      - definição dos papéis de cada participante da equipe.
  - Elaboração de **cronograma** com a definição do tempo de realização de cada item do roteiro.
  - **Desenvolvimento** da vivência, de acordo com o planejamento realizado.

- **Vídeo com representação artística**:
  - Esta estratégia também exige planejamento e desenvolvimento, devendo obedecer à elaboração de rot ão artística deve ser protagonizado, filmado e editado pela equipe.

- **Roda de Conversa**
  - A roda de conversa deve ser planejada e desenvolvida como as propostas abordadas anteriormente.
  - O **planejamento** e o **desenvolvimento** devem ser realizados conforme as etapas a seguir:
    - definição da profissão a ser apresentada;

- identificação do profissional a ser convidado;
- convite ao profissional identificado;
- elaboração do roteiro da roda de conversa, incluindo:
    - definição das questões que balizarão a conversa, de acordo com as fases do planejamento da pesquisa;
    - definição da dinâmica a ser aplicada durante a conversa;
    - definição e aprovisionamento dos recursos necessários;
    - definição dos papéis de cada participante da equipe – um mediador e debatedores, podendo incluir toda a turma nesse papel.
- Elaboração de **cronograma** com a definição do tempo de realização de cada item da preparação e também da apresentação.

SE LIGA!

A apresentação das vivências é o ponto alto das fases de planejamento e desenvolvimento realizadas. Assim, é importante demonstrar a qualidade do trabalho em equipe!

A apresentação deve respeitar o tempo definido pelo docente.

BORA LÁ!

AVALIAÇÃO DAS VIVÊNCIAS DAS PROFISSÕES

Você está chegando ao fim da Etapa 2 – Mundo do Trabalho. Deve ter aprendido muito sobre profissões e ter exercitado suas capacidades socioemocionais – autonomia, trabalho em equipe e resolução de problemas!

Então, vamos realizar a avaliação crítica dos desempenhos individuais e da equipe considerando as atribuições definidas, as ações de planejamento e o desenvolvimento com a apresentação das vivências:

- Avalie seu o desempenho como participante na equipe.
- Avalie, em equipe, o desempenho de cada um dos participantes.
- Identifique, em conjunto com os participantes, as possibilidades de melhoria de desempenho em trabalhos em equipe.
- Avalie o desempenho da equipe.
- Consolide os resultados da avaliação crítica individual e coletiva e inclua no portfólio.

É muito importante que se realize, individualmente, a **avaliação crítica dos resultados obtidos** com a realização das vivências das profissões do mundo do trabalho, considerando as fases de planejamento, desenvolvimento e apresentação. Lembre-se que o produto deve ser colocado no portfólio!

As avaliações a serem realizadas devem considerar os **critérios de avaliação** e as **listas de verificação com rubricas** a seguir apresentados:

Critérios de Avaliação	
Capacidades	**Critérios de avaliação**
Atuar em equipes de forma colaborativa, respeitando as diferenças individuais e os níveis hierárquicos.	• Aceita as características pessoais dos participantes da equipe. • Acata as ideias propostas para discussão, pelos participantes da equipe. • Acata as orientações dadas pelo docente. • Acata as orientações dadas pelo coordenador da equipe. • Contribui para o alcance dos objetivos da equipe. • Avalia criticamente os desempenhos individuais e da equipe de acordo com critérios estabelecidos. • Dá feedback a seus pares, tendo em vista a melhoria de desempenhos.
Demonstrar conduta de comprometimento em suas atividades pessoais e profissionais.	• Realiza atividades dentro dos prazos estabelecidos. • Cumpre com suas atribuições na equipe. • Auxilia os demais participantes da equipe em suas atividades.
Empregar ferramentas de produtividade, colaboração, comunicação, recursos da web e suas funcionalidades, visando a melhoria ou criação de processo, produto ou serviço.	• Seleciona a ferramenta de produtividade a ser utilizada na atividade. • Utiliza a ferramenta de produtividade de acordo com suas funcionalidades. • Seleciona a ferramenta de colaboração a ser utilizada na atividade. • Utiliza a ferramenta de colaboração de acordo com suas funcionalidades. • Seleciona a ferramenta de comunicação a ser utilizada na atividade. • Utiliza a ferramenta de comunicação de acordo com suas funcionalidades. • Seleciona os recursos da web a ser utilizados na atividade. • Utiliza os recursos da web de acordo com suas funcionalidades. • Cita a fonte dos materiais pesquisados e utilizados na pesquisa. • Utiliza boas práticas de segurança da informação no uso de ferramentas da web.
Identificar as características das profissões, considerando áreas e segmentos profissionais.	• Identifica o contexto das profissões. • Identifica as características dos profissionais e das profissões. • Identifica a trajetória de formação exigida pelas profissões. • Identifica as tendências futuras das profissões. • Identifica a faixa salarial das profissões.

Quadro 19 - Critérios de Avaliação – Etapa 2: Mundo do Trabalho – Pesquisa de profissões
Fonte: SENAI/DN (2020)

LISTAS DE VERIFICAÇÃO COM RUBRICAS

Lista de Verificação com Rubricas - Capacidade Socioemocional - Autonomia									
Indicadores	Rubricas				Etapas de Autoavaliação do Estudante			Avaliação Docente	
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível	Atividade\ Estratégia	Justificativa	Nível	Intervenção
Autodidatismo	Não busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula, se demandado.	Busca espontaneamente outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Propõe novas fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.					
Autoavaliação	Não é capaz de descrever o que se espera do seu desempenho.	Descreve o desempenho demonstrado sem relacioná-lo a um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com um ideal desejável, sem usar um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com o ideal desejável, descrito no perfil de referência.					
Flexibilidade	Resiste teimosamente às mudanças e não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Tem dificuldades para argumentar em favor da sua postura, mas não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Argumenta em favor de sua postura tentando adequar pontos de vista diferentes do seu à sua própria forma de se expressar.	Adota novas posições e ou pontos de vista diferentes em consenso com a equipe.					
Responsabilidade	Rejeita as consequências das suas escolhas e busca culpar outra pessoa e ou circunstância.	Julga que as consequências são injustas e busca por desculpas e ou justificativas.	Entende a relação causa-efeito entre suas escolhas, mas não assume consequências de suas decisões.	Entende a relação causa-efeito e assume consequências de suas decisões.					

Quadro 20 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Autonomia
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas - Capacidade Socioemocional - Trabalho em Equipe									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade\ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Foco na atividade	Raramente se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Algumas vezes se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	A maior parte do tempo se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Mantém-se consistentemente dedicado a executar as atividades e realizar as entregas.					
Comprometimento	Deixa que outros façam as partes que lhe cabem.	Executa as partes que lhe cabem somente quando cobrado pela equipe.	Executa a sua parte na atividade, com boa vontade e com responsabilidade.	Executa a sua parte na atividade e incentiva os outros participantes da equipe.					
Cumprimento de prazo	Não entrega as atividades.	Raramente entrega atividades após o prazo previsto, e sempre justifica.	Entrega as atividades sempre após o prazo previsto e justifica.	Entrega as atividades no prazo previsto.					
Relacionamento interpessoal	Não participa de discussões	Participa das discussões somente quando solicitado.	Participa ativamente das discussões.	Inicia e/ou propõe discussões.					
	Não se mantém no tema da discussão.	Raramente se mantém no tema da discussão.	Às vezes se desvia do tema das discussões.	Sempre se mantém no tema das discussões.					
	Não respeita a vez dos outros falarem.	Raramente respeita a vez dos outros falarem.	Às vezes respeita a vez dos outros falarem.	Sempre respeita a vez dos outros falarem.					
	Nunca dá atenção à fala dos colegas e/ou docente.	Raramente dá atenção à fala dos colegas e/ou docente.	Presta atenção na fala de colegas e/ou docente só quando é advertido.	Sempre escuta com atenção a fala de colegas e/ou docente.					
	Não interage com os participantes da equipe.	Interage com os participantes da equipe, somente quando solicitado.	Interage habitualmente com os participantes da equipe.	Promove interação com os participantes da equipe e/ou com as demais equipes.					

Quadro 21 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Trabalho em Equipe
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas - Capacidade Socioemocional - Resolução de Problemas									
Indicadores	Rubricas				Etapas de Autoavaliação do Estudante			Avaliação Docente	
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível	Atividade\ Estratégia	Justificativa	Nível	Intervenção
Identificação de problemas	Não identifica problemas em contextos definidos e previsíveis.	Identifica, às vezes, problemas, em contextos definidos e previsíveis.	Identifica problemas em contextos definidos e previsíveis, e às vezes, em contextos diversos e imprevisíveis.	Identifica problemas em contextos diversos e imprevisíveis.					
Identificação das causas de problemas de diferentes níveis de complexidade	Não identifica as causas de problemas.	Identifica, às vezes, as causas de problemas simples.	Identifica sempre as causas de problemas simples e, às vezes, de problemas complexos.	Identifica as causas de problemas simples e complexos.					
Proposição de soluções aos problemas	Não propõe soluções a problemas.	Propõe, às vezes, soluções para problemas simples.	Propõe soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Propõe soluções para problemas simples e complexos.					
Implementação de soluções dos problemas	Não coloca em prática soluções dos problemas.	Coloca em prática, às vezes, soluções para problemas simples.	Coloca em prática soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Coloca em prática soluções para problemas simples e complexos.					
Avaliação dos resultados da solução	Não avalia a efetividade da solução dos problemas que foi implantada.	Avalia, às vezes, a efetividade da solução implantada para problemas simples.	Avalia a efetividade da solução aos problemas simples que foi implantada e, às vezes, a dos problemas complexos.	Avalia a efetividade da solução aos problemas simples e complexos que foi implantada.					

Quadro 22 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de Problemas
Fonte: SENAI/DN (2020)

Fechô!

Alimente seu portfólio, físico ou digital, com os resultados produzidos durante o desenvolvimento desta etapa, pois isto vai auxiliá-lo na próxima etapa: – Projeto de Vida e Carreira!

Confira, então, se o que colocou em seu portfólio está de acordo com o quadro a seguir:

Entrega Final da Etapa Mundo do Trabalho - Resultados

Entrega Final da Etapa Mundo do Trabalho - Resultados	

Portfólio	**Atividade 1 – Raciocínio Lógico:**
	• Desafio 1.
	• Desafio 2.
	• Desafio 3.
	• Desafio 4.
	• Autoavaliação.
	• Avaliação da equipe.
	• Avaliação crítica, individual, dos resultados obtidos.
	Atividade 2 – Pesquisa e Vivência das Profissões
	• Pesquisa de Profissões:
	  • tabela das profissões preenchida;
	  • mapa mental;
	  • aplicação de algum outro recurso ou aplicativo (opcional).
	• Vivência das Profissões - proposição e apresentação:
	  • representação artística ou
	  • vídeo de representação artística ou
	  • roda de conversa ou
	  • resultados das fases de planejamento e desenvolvimento;
	  • fotos e/ou vídeos das apresentações.
	• Autoavaliação.
	• Avaliação da equipe.
	• Avaliação crítica, individual, dos resultados obtidos.

Tabela 1 - Entrega final da Etapa 2: Mundo do Trabalho
Fonte: SENAI/DN (2020)

Concluída essa etapa, a seguir você terá as informações necessárias para desenvolver seu Projeto de Vida e Carreira. Acompanhe!

7

Etapa 3
Projeto de Vida e Carreira

PARTIU!

Você deve ter aprendido muito nas duas etapas anteriores!

Na **etapa 1 – Autoconhecimento**, você teve a oportunidade de conhecer seus valores, crenças, talentos, habilidades, planos, sonhos e inclinações profissionais.

Na **etapa 2 – Mundo do Trabalho**, você obteve conhecimentos a respeito das diferentes profissões, as quais mantêm relação com os cinco itinerários formativos e, em especial, com o itinerário V – Formação técnica e profissional.

Agora, a vivência em ambas o auxiliará no desenvolvimento de um projeto de vida e carreira.

O quadro a seguir descreve os conhecimentos relacionados a cada capacidade a ser desenvolvida, as atividades e estratégias a serem utilizadas, assim como os resultados esperados.

<table>
<tr><th colspan="5">MUNDO DO TRABALHO</th></tr>
<tr><td colspan="5">Objetivo geral: Desenvolver capacidades profissionais e de autoconhecimento que propiciem a tomada de decisão e que resultem em um projeto pessoal de vida e carreira.</td></tr>
<tr><th colspan="5">ETAPA 3 – PROJETO DE VIDA E CARREIRA</th></tr>
<tr><th>Capacidades</th><th>Conhecimentos</th><th>Atividades</th><th>Estratégia</th><th>Resultados esperados</th></tr>
<tr><td>Estabelecer relação entre a formação escolar e a construção da sua carreira profissional.</td><td>Estágio: objetivo, possibilidades, legislação.
Programa Jovem Aprendiz.
Programas de trainee .
Fontes de fomento para estudos no exterior.</td><td rowspan="2">Projeto de Vida e Carreira</td><td rowspan="2">Formação profissional.
A importância do planejamento da vida e da carreira.
Conflito entre gerações.
Educação financeira.
Chapéu interplanetário.
Competências do profissional do futuro.
Um passo de cada vez.
Desenvolvimento do plano de vida e carreira.</td><td rowspan="3">Portfólio com projeto de vida e carreira elaborado.</td></tr>
<tr><td>Avaliar as oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, considerando o próprio potencial, o mundo do trabalho e as necessidades de investimento na própria formação.</td><td>Cursos profissionalizantes: técnicos, superiores de tecnologia, bacharelados e licenciaturas.
Cursos de qualificação, aperfeiçoamentos e extensão.
Pós-graduação: especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado.
Cursos de idiomas.
Carreira militar.
Planejamento pessoal, financeiro e profissional.</td></tr>
<tr><td>Estabelecer objetivos e metas profissionais, avaliando as condições e recursos necessários para seu alcance.</td><td>Planejamento profissional.
Fontes de financiamento: recursos próprios, governamentais, instituições financeiras, fundações, bolsas de estudos, entre outros.
Preparação para o trabalho.</td><td>Preparação para o Trabalho</td><td>Preparação para inserção no Mundo do Trabalho.
Currículo.
Redes de relacionamento.
Design thinking.
Estratégias para encontrar vagas de emprego.
Entrevista.
Dinâmica de grupo.
Como eu me vejo daqui a cinco anos.
Autoavaliação da equipe.</td></tr>
</table>

Quadro 23 - Etapa 3: Projeto de Vida e Carreira
Fonte: SENAI/DN (2020)

Para ser bem sucedido, esteja sempre atento às orientações que o docente dará ao longo dessa primeira atividade e procure ser o protagonista naquilo que vai realizar!

DEMORÔ!

A adolescência é um período de descobertas, transformações e dúvidas, muitas delas relacionadas ao futuro profissional. Para o estudante, torna-se angustiante decidir sobre esse futuro, tendo que considerar um cenário de tantas mudanças tecnológicas e, além disso, considerar as mudanças que percebe em si mesmo à medida em que vai construindo a própria personalidade, suas preferências e habilidades, limites e ameaças.

Ao participar das etapas de Autoconhecimento e Mundo do Trabalho, você, estudante, teve a oportunidade de se conhecer e de conhecer as oportunidades disponíveis no mercado de trabalho no qual deverá se inserir. Na etapa que se inicia agora, terá a oportunidade de construir o seu projeto de vida e carreira, levando em consideração suas características pessoais e as exigências da profissão escolhida.

Cabe observar que a escolha da profissão não é definitiva e que você precisa aprender a analisar os cenários envolvidos, sempre que houver oportunidade ou necessidade de rever as suas escolhas.

A escolha consciente minimiza os riscos de uma escolha inadequada e lhe permite tentar conciliar suas preferências pessoais com as necessidades relacionadas à subsistência.

Sendo assim, agora que você já possui conhecimentos a respeito de si mesmo e do mundo do trabalho, terá a oportunidade de realizar atividades que irão permitir:

- Estabelecer relação entre a formação escolar e a construção da sua carreira profissional.
- Avaliar as oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, considerando o próprio potencial, o mundo do trabalho e as necessidades de investimento na própria formação.
- Estabelecer objetivos e metas profissionais, avaliando as condições e recursos necessários para seu alcance.

Para que tenha as informações necessárias e desenvolva o seu projeto de vida e carreira, você vai participar da aplicação das seguintes estratégias:

Estratégias	Atividades
Formação profissional	Você identificará as diversas possibilidades de formação profissional existentes e as características de cada uma delas.
A importância do planejamento da vida e da carreira	Você identificará a importância do planejamento da sua vida e carreira.
Conflito entre Gerações	Você identificará as características das Gerações *baby boomers*, X, Y, Z ou *millennium*, propondo estratégias para minimizar os conflitos que possam ocorrer.
Educação Financeira	Você planejará seu futuro financeiro, conhecendo consumo consciente, gerenciamento de dívidas, planejamento de finanças pessoais e investimento financeiro.
Chapéu Interplanetário	Você compreenderá a importância do planejamento para a execução de metas e construção da carreira.
Competências do profissional do futuro	Você identificará as competências exigidas para o mercado de trabalho, segundo o Relatório do Fórum Econômico Mundial, e as formas para desenvolvê-las.
Um passo de cada vez	Você compreenderá que as conquistas ocorrem dentro do seu devido tempo.
Desenvolvimento do Plano de Vida e Carreira	Você deverá construir seu plano de vida com a utilização de um mapa de vida e carreira. Além de construí-lo, você conhecerá o que precisa ser feito para ingressar no mundo do trabalho. Dessa forma, para que compreenda os passos necessários para a conquista do emprego, você vai participar da aplicação de algumas estratégias.
Construção do Currículo	Você vai aprender a elaborar um currículo de forma atraente e que relate suas competências e habilidades.
Redes de Relacionamento e LinkedIn	Você vai aprender a fazer seu perfil na ferramenta LinkedIn e utilizá-la adequadamente.
Design Thinking	Você vai desenvolver a solução para algo que se constitui num problema, fazendo uso da metodologia do *design thinking*.
Estratégias para encontrar vagas de emprego	Você vai conhecer as estratégias para encontrar uma vaga de emprego, levando em consideração os aspectos abordados nas estratégias anteriores.
Entrevista de emprego e documento legais para o trabalho	Você será orientado quanto ao comportamento adequado para a entrevista de emprego.
Dinâmica de grupo	Você será orientado quanto ao comportamento adequado em uma dinâmica de grupo, parte integrante de processos seletivos para a conquista de um emprego.

Agora que você já conheceu o Desafio e as estratégias, confira os detalhes e as orientações para cada uma das atividades. Vamos lá?

SE LIGA!

7.1 ATIVIDADE 1 - PROJETO DE VIDA E CARREIRA

Vamos iniciar a **Atividade 1** – **Projeto de Vida e Carreira**!

Você vai ter oportunidade de refletir acerca de seus objetivos profissionais, com a definição de metas e ações para alcance dos seus sonhos.

Nesta atividade, você será orientado pelo docente para a formação de equipes, toda vez que isso for necessário para a aplicação de uma estratégia, considerando que os papéis serão de participante e/ou de coordenador, conforme descrito a seguir.

Participante possui as seguintes atribuições:

- Participar da definição do coordenador da equipe, em consenso com os demais participantes.
- Acatar as decisões tomadas em equipe e respeitar o papel da coordenação.
- Identificar e administrar, de forma ética, conflitos que podem surgir durante a realização do trabalho em equipe.
- Reportar ao coordenador a existência de conflitos não solucionados.
- Planejar as atividades a serem realizadas, de acordo com as informações dadas pelo docente.
- Desenvolver as atividades, de acordo com o planejado.
- Propor à equipe ações de replanejamento, quando considerar necessário.
- Organizar, em equipe, as informações obtidas.
- Avaliar os resultados obtidos com as atividades, considerando a proposta de trabalho.
- Avaliar o seu desempenho como participante da equipe.
- Avaliar na equipe, o desempenho dos demais participantes, dando-lhes feedback.

Coordenador, além da função de participante, possui as seguintes atribuições:

- Identificar e administrar, de forma ética, os conflitos que podem surgir na equipe.
- Reportar ao docente, de forma ética, a existência de conflitos não solucionados na equipe.
- Envidar esforços para que as atividades sejam realizadas de acordo com o planejado e/ou o replanejado.

- Avaliar com a equipe o andamento das atividades e reportar ao docente.
- Buscar esclarecimentos ou colaboração do docente, sempre que necessário para o desempenho da equipe.

BORA LÁ!

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Esta primeira estratégia tem como objetivo estabelecer a relação entre a formação escolar e a construção da própria carreira.

Para facilitar a compreensão dessa relação, você e sua equipe vão se divertir com um jogo de perguntas e respostas a respeito dos seguintes temas:

- Lei do estágio.
- Programa de Aprendizagem Industrial.
- Programa de *trainee*.
- Possibilidades de formação com cursos:
    - técnicos;
    - superiores de tecnologia;
    - bacharelados;
    - licenciaturas;
    - pós-graduações (*lato sensu* e *stricto sensu)*;
    - qualificação e aperfeiçoamento;
    - carreira militar.
- As perguntas do jogo deverão estar relacionadas a:
    - idade mínima;
    - objetivos dos cursos;
    - instituições ofertantes;
    - requisitos para ingresso.

SE LIGA!

- Reúna-se com outros quatro colegas para formar uma equipe de cinco participantes.

ATENÇÃO!

O docente irá sortear os temas entre as equipes e indicará o tempo de que podem dispor para esse trabalho.

- Elabore quatro perguntas e seus gabaritos, com as respostas certas ou esperadas, sobre o tema que a equipe recebeu do docente.
- Para que o jogo fique ainda mais divertido e interessante, as equipes poderão se preparar para responder às perguntas elaboradas pelos demais no intervalo de tempo definido pelo docente, realizando pesquisas e organizando o material de apoio que considerarem adequado.
- Organize-se em círculo com os demais colegas.
- O docente colocará um sino (ou outro objeto que considere adequado) no meio do círculo, de forma que todos fiquem à mesma distância do objeto.

O jogo vai funcionar da seguinte forma:

- O docente lê a pergunta.
- A equipe que tocar o objeto no centro do círculo antes dos demais terá direito a responder à pergunta.

ATENÇÃO!

Se você faz parte da equipe que elaborou a pergunta que o docente leu, não poderá respondê-la.

- Caso a equipe responda de forma incorreta, retorna ao seu lugar.
- O docente dá um sinal já combinado para que a competição se repita.

- A equipe ganha três pontos a cada acerto, e a cada resposta errada perde um ponto, existindo a possibilidade de ficar com pontuação negativa.
- O docente anota a pontuação das equipes e aquela com maior pontuação vence a competição.

BORA LÁ!

A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO DA VIDA E DA CARREIRA

Você sabia que a falta de planejamento pode levar uma pessoa a se acostumar com algo que não é legal para sua vida?

Quando a pessoa não se planeja, ela acaba se conformando em não saber onde quer chegar nem quais são seus objetivos.

Por isso é tão importante pensarmos a respeito dos nossos sonhos, onde queremos chegar e qual caminho vamos seguir!

SE LIGA!

- Assista atentamente ao vídeo disponibilizado pelo docente, para refletir a respeito da importância do planejamento, e pense a respeito das questões propostas.
- Perceba que a realidade vivida por pessoas como você já é diferenciada devido ao fato de estar na escola, estudando num curso técnico que lhe permite se preparar para uma profissão reconhecida e com alto índice de empregabilidade.
- Lembre-se que o investimento em educação deve ser contínuo ao longo da vida, para que se mantenha competitivo no mundo do trabalho.

Reflita a respeito das seguintes perguntas e anote suas respostas:

- O que você quer para o futuro?
- O que é necessário para alcançar este objetivo?

Agora, você já pensou como seria conversar com o seu "eu do futuro"?

Chegou a hora de experimentar!

- Escreva uma carta ou grave um vídeo, informando o que você quer para o futuro, como se estivesse conversando com o seu "eu do futuro".

Guarde esse material (carta ou vídeo) para resgatá-lo ao final do terceiro ano do ensino médio. Dessa forma, você poderá avaliar se seus sonhos e objetivos continuam os mesmos e, se tiverem mudado, analisar os motivos das modificações e até mesmo resgatar possíveis sonhos que tenham ficado esquecidos.

- Forme um círculo em conjunto com seus colegas de turma para que sejam discutidas as convergências e divergências nas respostas que deram às perguntas.

Aproveitem para discutir as percepções de cada um a respeito do vídeo apresentado pelo docente, além de debater sobre o que precisa ser feito quando a pessoa decide correr atrás dos seus objetivos e mudar a realidade atual.

Atenção!

Lembre-se de respeitar as diferenças e aprender com os colegas e o docente!

- Identifique as convergências entre você e alguns de seus colegas e forme uma equipe com eles, pois têm objetivos em comum.
- Na equipe, vocês deverão ampliar a discussão sobre escolhas futuras e alcance de objetivos, construindo um esboço de planejamento para alcance dos objetivos comuns.
- Defina metas e coloque prazos para a conquista, considerando a importância do planejamento para o alcance dos objetivos pessoais e profissionais.

Observação especial:

Para a realização da próxima estratégia, Conflito entre Gerações, você deverá:

- Formar uma equipe com mais três colegas, com os quais haja possibilidade de se encontrar fora do horário de aula.
- Organizar em equipe a atividade extraclasse a ser realizada (entrevistar um profissional com idade acima de 24 anos com o qual os participantes tenham algum contato).
- Esse profissional pode ser um familiar de um dos participantes ou alguém que esteja relacionado a alguma profissão sobre a qual vocês tenham interesse.
- Planejar a entrevista com base nas questões disponíveis no anexo C.
- Realizar a entrevista em atividade extraclasse, anotando as respostas do entrevistado. A entrevista também poderá ser gravada, desde que haja o consentimento do entrevistado.

ATENÇÃO!

Se a equipe não realizar a entrevista extraclasse, comprometerá o desenvolvimento da próxima estratégia.

BORA LÁ!

CONFLITO ENTRE GERAÇÕES

Você já percebeu que as pessoas acabam tendo características muito parecidas com as outras que nasceram na mesma época?

Observou que geralmente as características mudam bastante, dependendo das gerações a que essas pessoas pertencem?

Geração X, Y e *baby boomer* são alguns exemplos de gerações sobre as quais você já deve ter ouvido falar.

Agora, chegou a hora de pensar a respeito das gerações existentes, conhecer as características de cada uma e aprender a lidar com os conflitos entre elas no mundo do trabalho.

Para isso, não há nada melhor do que conversar com as pessoas para entender como elas são e que tipo de problemas enfrentam.

SE LIGA!

Nesse momento, você e os participantes da equipe vão precisar dos resultados da entrevista extraclasse que realizaram.

Com base nas respostas do entrevistado, a equipe deve identificar a que geração o entrevistado pertence, pesquisando a respeito de:

- Tipo de geração do entrevistado.
- Características da geração.
- Problemas citados pelo entrevistado na relação com as gerações Z e Y. A geração Y também é chamada de *Millenium*.
- Assista ao vídeo disponibilizado pelo docente e discuta na equipe a respeito de como a geração Z é percebida no mercado de trabalho e como lidar com as diferenças.
- Aproveite para discutir em equipe estratégias para lidar com as diferentes gerações existentes no mundo do trabalho!
- Produza em equipe um vídeo de três a cinco minutos, que pode ser gravado no celular ou, se a escola tiver recursos disponíveis, podem ser realizadas animações na ferramenta online Pow Toon ou em outra ferramenta acessível.

ATENÇÃO!

Caso não haja disponibilidade dos recursos citados, a equipe poderá organizar uma representação artística para apresentar o resultado da discussão, tal qual foi realizada na Etapa Mundo do Trabalho.

- Apresente em equipe o resultado do vídeo, da animação ou da representação artística, à turma toda, seguindo as orientações do docente.
- Lembre-se de anexar uma cópia do vídeo ou da animação ou, ainda, uma foto da representação artística ao seu portfólio.

BORA LÁ!

EDUCAÇÃO FINANCEIRA

Você conhece o seu perfil de consumo? E sabe quanto gasta por mês? E sua família, tem o costume de controlar os gastos mensais?

Ter o controle das próprias finanças costuma ser decisivo para o alcance dos objetivos, principalmente quando você precisa de investimento financeiro para pagar um curso, uma viagem de estudos, um intercâmbio e tantas outras circunstâncias que interferem para que você alcance seus sonhos.

Para ajudar na organização da sua vida financeira, vamos conhecer a respeito de consumo consciente, gerenciamento de dívidas, planejamento de finanças pessoais e investimento financeiro.

SE LIGA!

- Assista ao vídeo disponibilizado pelo docente e discuta com os seus colegas a respeito do tema apresentado.
- Reúna-se com mais três colegas para formar uma equipe de quatro participantes.
- Cada equipe deverá pesquisar a respeito de um dos temas a seguir, que podem se repetir nas equipes:

Temas	Orientações
Função do dinheiro	De onde veio, para que serve, como se apresenta (incluindo moedas eletrônicas), valor do dinheiro (inflação) e juros.
Consumo consciente	Diferença entre desejos e necessidades, pesquisa de preços, modalidades de crédito (empréstimo e financiamento).
Gerenciamento de dívidas	Inadimplência, endividamento, cartão de crédito, cheque especial, cuidados com promoções e descontos tentadores.
Planejamento das finanças pessoais	Receitas e despesas, planilha de orçamento doméstico e planejamento das finanças familiares.
Investimento financeiro	Controle dos gastos, formas de investimento, investimentos de risco, poupança e seguros.

- Prepare, junto com sua equipe e para os demais colegas, uma apresentação que reflita as informações coletadas durante a pesquisa, incluindo dicas de como colocar em prática o conhecimento que estão adquirindo. A apresentação pode ser um vídeo ou mesmo uma representação artística, dependendo dos recursos disponíveis.
- Mantenha a equipe, que deve ler o artigo "Movimento de consumo consciente cresce entre jovens; veja ideias para aderir" (disponível em: https://catracalivre.com.br/economize/movimento-de-consumo-consciente-cresce-entre-jovens-veja-ideias-para-aderir/) e discutir as formas de consumo consciente no seu cotidiano.
- Propor em equipe pelo menos três ações de consumo consciente adequada à sua realidade. Lembre-se: as ações devem ser práticas e de fácil aplicação, para que possam efetivamente colocá-las em execução.
- Apresente, em equipe e para toda a turma, as ações de consumo consciente definidas e fique atento à apresentação das demais.

Agora chegou a hora de você identificar o seu perfil de consumo.

Ficou curioso? Vamos lá!

a) Identifique o seu tipo de perfil de consumo individual, preenchendo atentamente o teste de Educação Financeira disponibilizado pelo docente (anexo D).

b) Reúna-se com os colegas que tenham identificado o mesmo tipo de perfil que você, formando uma equipe que tenha, no máximo, seis participantes. Pode haver mais de uma equipe com o mesmo perfil.

c) Discuta a respeito do perfil identificado, seguindo as orientações:

- as equipes do perfil Equilibrado e Consumista deverão definir estratégias para tornar o consumo consciente e assumir o controle das próprias finanças;
- as equipes do Perfil Econômico e Poupador devem discutir sobre formas para a conscientização dos colegas que não tenham esse perfil.

Todas as equipes poderão também sugerir estratégias de consumo consciente, apresentando o resultado das discussões para a turma toda.

Atenção!

Lembre-se de colocar em prática as ações de educação financeira propostas, afinal, na maioria das vezes, o alcance dos objetivos definidos em projetos de vida e carreira depende de um planejamento financeiro adequado.

Bora lá!

CHAPÉU INTERPLANETÁRIO

Identificada a importância do planejamento financeiro para a conquista dos seus objetivos, chegou a hora de compreender a importância do planejamento para a execução de metas e construção da carreira.

Para isso, há necessidade de detalhamento das ações para o alcance de tais metas e é importante a revisão do planejamento ao longo do percurso.

Com esta estratégia, você também terá a chance de desenvolver competências de comunicação, liderança, trabalho em equipe e cooperação.

SE LIGA!

Vamos lá?

- Forme uma equipe de até seis participantes, organizando-se em "ilhas de trabalho" e conferindo as orientações dadas pelo docente:

Cenário

Estamos no ano 2080 e somos os maiores talentos na produção de ideias.

Vamos participar de um concurso interplanetário, em que concorrerão várias empresas.

Somos uma empresa que produz chapéus para homens, mulheres e crianças. Nossos modelos já são muito conhecidos e queremos ganhar o prêmio.

Estamos divididos em X (número de equipes), que serão denominadas de filiais.

A meta de cada uma é confeccionar um chapéu para participar do concurso, segundo os critérios de qualidade estabelecidos pela matriz:

- O chapéu deve ser bonito e criativo.
- O chapéu deve ter:
  - originalidade;
  - no mínimo, três cores;
  - no mínimo, 15 cm de altura;
  - possibilidade de ser usado;
  - menor custo;
  - logomarca da empresa;
  - manual de instruções.

Nossos estoques de suprimentos estão baixos e há necessidade de se fazer a aquisição de todo o material.

Temos o prazo de trinta dias (vamos adaptar para trinta minutos) para planejar e definir os modelos a serem confeccionados.

Caso o produto seja aprovado no Fórum Interplanetário, os componentes da filial vencedora receberão bônus e um fim de semana na Lua.

Será permitido comprar o material durante a fase do planejamento, porém os protótipos confeccionados durante a fase de planejamento não contarão pontos.

A pontuação para indicação do vencedor seguirá os critérios de qualidade definidos na tabela a seguir:

Tabela com a pontuação para indicação do vencedor	
Critério de qualidade	**Pontuação**
Chapéu mais colorido (três ou mais cores)	10
Chapéu com a logomarca da empresa	15
Chapéu com manual de instruções	05
Chapéu passou no teste de sustentabilidade	10
Chapéu mais barato	20
Chapéu com melhor acabamento	05
Chapéu mais original	15
Chapéu mais criativo (usabilidade)	20
Total	**100**

Tabela 2 - Pontuação para indicação do vencedor – Chapéu interplanetário
Fonte: SENAI/DN (2020)

- Observe que só é permitido ter em mãos caneta e lápis preto para a realização dessa estratégia, os demais materiais para construção do chapéu serão fornecidos pelo docente, conforme tabela de custos a seguir:

ATENÇÃO!

O docente informará à turma se houver necessidade de alteração nos materiais fornecidos.

Tabela de custo dos materiais					
Material	**Valor unitário**	**Filial 1**	**Filial 2**	**Filial 3**	**Filial 4**
Cola	R$3,00				
Tesoura	R$5,00				
Fita durex (30 cm)	R$0,80				
Régua	R$1,00				
Cartolina	R$2,50				
Canetinha hidrocor	R$0,50				

Tabela de custo dos materiais					
Material	**Valor unitário**	**Filial 1**	**Filial 2**	**Filial 3**	**Filial 4**
Giz de cera	R$0,30				
Folha de ofício	R$0,80				
Glitter	R$1,50				
Botão	R$0,70				
Total					

Tabela 3 - Custo dos materiais – Chapéu Interplanetário
Fonte: SENAI/DN (2020)

- Depois de conhecer o cenário, os critérios de pontuação e a tabela de custo dos materiais, chegou a hora de começar a trabalhar, seguindo as quatro etapas indicadas a seguir:

ATENÇÃO!

Preste atenção nas orientações do docente!

Poderá haver novas instruções para o desenvolvimento do chapéu interplanetário.

Desenvolvimento da estratégia		
Etapa	**Tempo**	**Atividade**
1	30 min	Planejamento: cada equipe recebe duas folhas (sem custo adicional) e deve planejar o chapéu que desejar, como desejar, considerando os recursos necessários, tempo e custo. Nesta etapa, a equipe já deve prever os recursos que vai utilizar e "comprar" tais recursos com o docente, contudo, sem utilizá-los ainda.
2	50 min	Execução: neste momento, o planejamento realizado e os recursos adquiridos ficam sobre as mesas de trabalho e o docente orientará em relação à execução do projeto.
3	10 min	Teste de sustentabilidade: um representante de cada filial deve apresentar o seu produto para as demais, fazendo o teste de sustentabilidade (o chapéu deve ser usado pelo integrante e permanecer na cabeça por, no mínimo, trinta segundos).
4	10 min	Computação dos dados para indicar o vencedor: primeiramente o docente deve computar qual foi o gasto de cada equipe para a construção do chapéu, conforme a tabela de custos (para pontuar o chapéu mais barato). Depois, a partir do quadro de critérios, deve fazer a soma de pontos e indicar a filial (equipe) vencedora.

Quadro 24 - Desenvolvimento da Estratégia – Chapéu Interplanetário
Fonte: SENAI/DN (2020)

- Depois de experimentar a construção de um produto com base em um planejamento, discuta com sua equipe sobre o seguinte:
    - Quais as dificuldades encontradas na realização de toda a tarefa?
    - Compare o plano que recebeu com o plano elaborado pela sua equipe. O que há de comum? Quais as falhas e acertos?
- Debata com sua equipe e depois discuta com a turma sobre os seguintes questionamentos:
    - Qual foi a sua contribuição para o resultado da equipe?
    - Você estava comprometido com a atividade e o resultado final?
    - É fácil realizar uma atividade planejada por outros?
    - As informações recebidas foram suficientes?
    - O planejamento realizado pela sua equipe forneceu todas as informações necessárias?
    - Foi necessário rever o planejamento? Em que momento e por quê?
    - Qual a relação possível entre essa estratégia e o planejamento do seu futuro profissional?
    - Como foi a comunicação entre os participantes da equipe? E com as outras filiais?
    - A ética prevaleceu em todos os momentos?
    - Quem exerceu a função de líder? Como essa função foi exercida?
    - Houve cooperação ou competição?
    - Como ocorreu o consenso? Houve uma negociação saudável entre os participantes da equipe?
    - Você tinha a competência necessária para realizar o trabalho? Recebeu algum tipo de treinamento?

Concluímos a estratégia!

- O que você aprendeu a respeito do planejamento?
- Faz diferença ter um planejamento mais detalhado?
- Pensou em como você pode transpor esses aprendizados para sua vida?

Observe a importância do planejamento consciente para o alcance dos resultados esperados, isso o ajudará na definição do seu projeto de vida e carreira e no posterior alcance do sucesso profissional.

BORA LÁ!

COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DO FUTURO

Você já ouviu falar do **Fórum Econômico Mundial**?

De acordo com o Fórum, as competências exigidas para o mundo do trabalho são:

- Resolução de problemas complexos.
- Capacidade de negociação.
- Pensamento crítico.
- Adaptabilidade.
- Curiosidade.
- Flexibilidade cognitiva.
- Iniciativa.
- Tomada de decisões.
- Criatividade.
- Inteligência emocional.

Para saber mais sobre o **Fórum Econômico Mundial**, você pode acessar o link www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_2018.pdf ou o *QR Code* que segue.

SE LIGA!

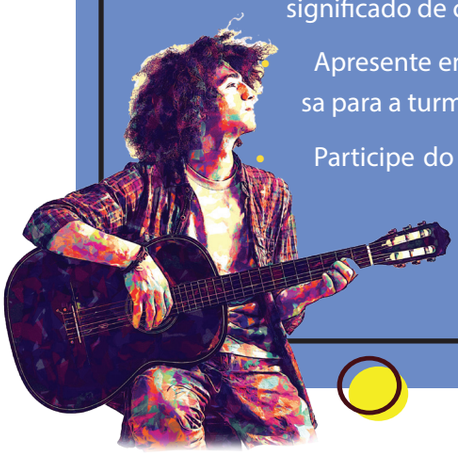
- Assista com atenção ao vídeo apresentado pelo docente, para conhecer mais a respeito do tema a ser discutido.

Você já percebeu o quanto a Quarta Revolução Industrial exigir novas competências dos profissionais?

Você consegue identificar essas novas competências no vídeo apresentado?

Você terá oportunidade de debater com os colegas da turma a esse respeito, seguindo as orientações do docente.

- Forme uma equipe com mais três colegas e pesquise a respeito da Quarta Revolução Industrial e as tendências do mundo do trabalho.
- Identifique, em equipe, as competências do profissional do futuro, buscando o significado de cada competência e como podem ser desenvolvidas.
- Apresente em equipe as competências identificadas durante a pesquisa para a turma e fique atento à apresentação das demais equipes.
- Participe do debate coletivo a respeito das competências necessárias para o profissional do futuro e o que é preciso fazer para desenvolvê-las.



ATENÇÃO!

Lembre-se que você já está vivendo a Quarta Revolução Industrial e sentindo as mudanças, por isso é preciso estar atento às necessidades do mundo do trabalho e buscar desenvolver as competências exigidas.

BORA LÁ!

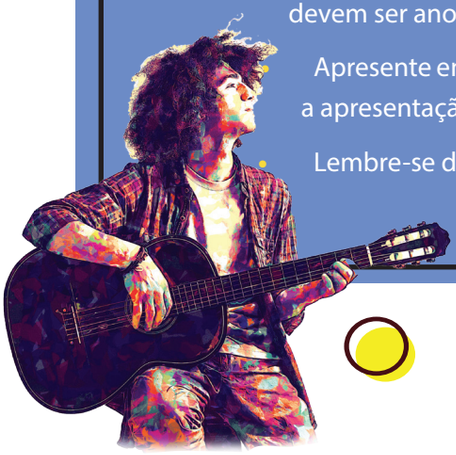
UM PASSO DE CADA VEZ

Vamos pensar a respeito do tempo necessário para que uma pessoa consiga conquistar seus sonhos?

Você já pensou que é preciso ter paciência para alcançar objetivos?

SE LIGA!

- Assista ao vídeo apresentado pelo docente.
- Forme uma equipe com cinco participantes.
- Comente com seus colegas de equipe o que você entendeu do vídeo e fique atento às colocações deles. Façam um debate e as principais ideias da equipe devem ser anotadas.
- Apresente em equipe o resultado do debate à turma toda e acompanhe a apresentação das demais equipes.
- Lembre-se de inserir o material produzido (as anotações) no portfólio.



ATENÇÃO!

Perceba que muitas conquistas acontecem no tempo de cada um e que o importante é a construção de um passo de cada vez.

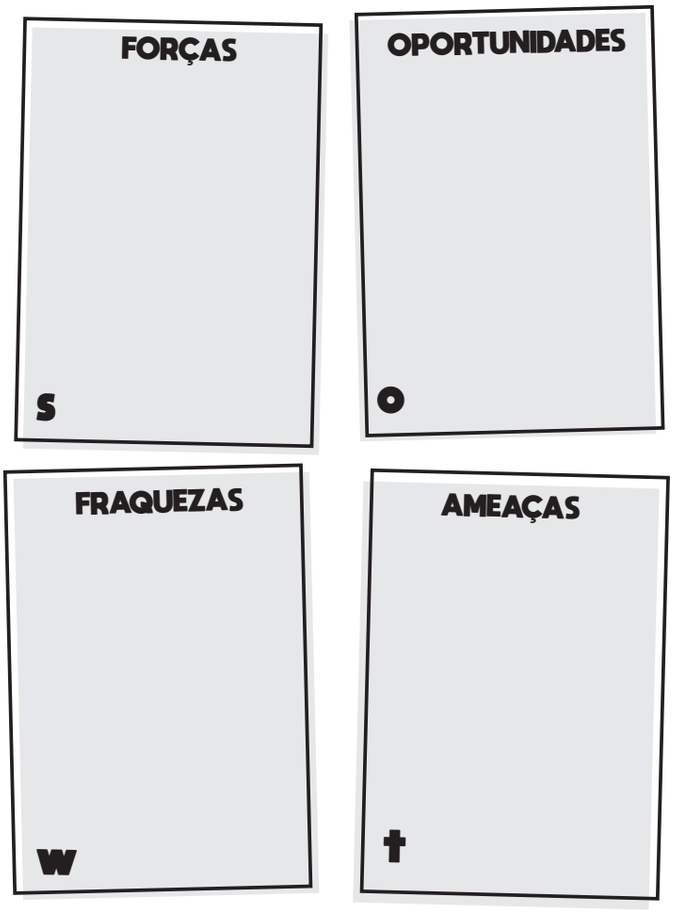
BORA LÁ!

DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE VIDA E CARREIRA

Esta estratégia tem como objetivo auxiliá-lo a construir seu plano de vida e carreira.

- Defina individualmente:
  - Um objetivo profissional.
  - Entendido como o sonho que você deseja realizar no futuro, devendo nesse momento, considerar as descobertas feitas nas Etapas Autoconhecimento e Mundo do Trabalho registradas no portfólio.
  - Três metas para alcance do objetivo profissional, no mínimo.
  - As metas devem ser:
    - **Específicas:** apontam o que se quer realizar com a maior riqueza de detalhes possível, incluindo o local de realização, sempre que for pertinente.
    - **Realistas:** passíveis de realização.
- Preencha a Matriz *SWOT* (FOFA, em português), seguindo as orientações do docente e considerando as instruções a seguir:

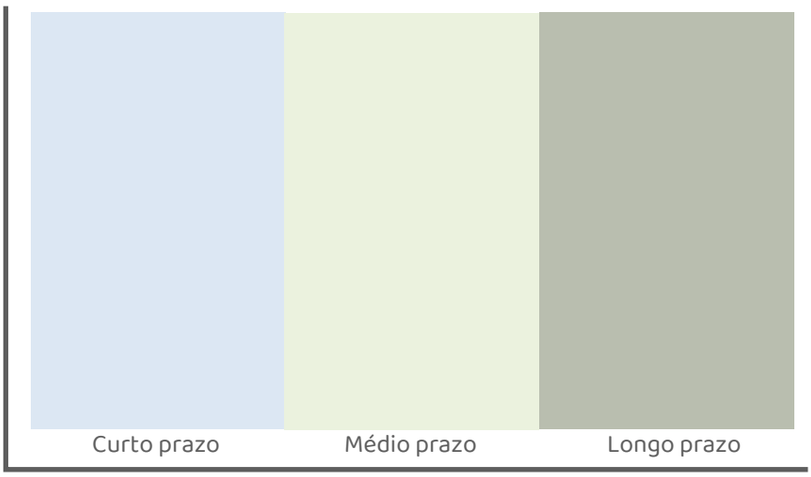
S	**(*Strenghts* - Forças)**	Você deve elencar os seus pontos fortes para alcance do objetivo proposto.
W	**(*Weakness* – Fraquezas)**	Você deve elencar suas oportunidades de melhoria para alcance do objetivo proposto. Quais características pessoais são necessárias para o alcance do objetivo e que necessita desenvolver ou aprimorar.
O	**(*Oportunities* – Oportunidades)**	Quais são as oportunidades e ou circunstâncias que possuem no seu entorno e que podem auxiliá-lo no alcance do objetivo.
T	**(*Threats* – Ameaças)**	Quais são as circunstâncias que possuem no seu entorno e que podem prejudicá-lo no alcance do objetivo.



Davi Leon (2018)

- Analise a Matriz preenchida, de forma global, com o objetivo de confirmar o objetivo profissional. Caso você decida alterar o objetivo profissional, deve construir uma nova matriz SWOT.
- Defina **metas a curto**, **médio** e **longo prazos** para alcance do objetivo profissional, com o auxílio da planilha a seguir:

Vida e Carreira de <Nome do aluno>



Davi Leon (2018)

- Elabore um Plano de Ação 5W2H, conforme modelo a seguir, considerando que a sua Matriz SWOT já foi construída e as metas a curto, médio e longo prazos estão definidas.

PLANO DE AÇÃO 5W2H[11]

Objetivo:						
O quê	**Quem**	**Quando**	**Onde**	**Por quê**	**Como**	**Quanto**

- Proponha ações que viabilizem o alcance das metas e, consequentemente, do objetivo profissional e que:
  - Minimizem as ameaças (T – *Threats*) e fraquezas (W – *Weakness*).
  - Potencializem as oportunidades (O – *Oportunities*) e forças (S – *Strenghts*).
- Indiquem ações de curto, médio e longo prazo.

ATENÇÃO!

Caso a meta esteja vinculada a um custo que a torne inacessível, fontes de financiamento devem ser pesquisadas, considerando recursos próprios, governamentais, instituições financeiras, fundações, bolsas de estudos, entre outras possíveis fontes.

Lembre-se de tudo que você aprendeu a respeito de educação financeira.

11 O plano de ação 5W2H é composto de atividades específicas para criar e organizar um projeto com o objetivo de realizá-lo com o máximo de clareza e eficiência. O nome 5W2H refere-se às iniciais (em inglês) das sete diretrizes que o método define. **5W**: *What* (o que será feito?); ***W**hy* (por que será feito?); ***W**here* (onde será feito?); ***W**hen* (quando?); ***W**ho* (por quem será feito?); **2H**: ***H**ow* (como será feito?); ***H**ow much* (quanto vai custar?).

De posse do modelo do plano de vida e carreira que está no anexo E construa o seu, utilizando as figuras fornecidas da seguinte forma:

- Você deve construir um caminho que o levará para seu objetivo profissional. Esse caminho poderá ter diversos percursos, sempre levando em consideração as ações e metas traçadas para alcance do objetivo profissional.
- Na bandeira deve ser colocado o objetivo profissional.
- As metas devem ser inseridas ao longo do caminho, de acordo com as figuras fornecidas, considerando a sua cronologia.
- As ações devem ser inseridas ao longo do caminho, de acordo com as figuras fornecidas, considerando a sua cronologia e metas, com as quais estão relacionadas.
- Após concluído o Projeto de Vida e Carreira, ele deve ser compartilhado com a turma.

ATENÇÃO!

Lembre-se de compartilhar com seus pais e/ou familiares seu plano de vida e carreira, discutindo suas escolhas! Isso pode facilitar o recebimento de feedbacks e deve colaborar para o amadurecimento de suas definições.

SE LIGA!

7.2 ATIVIDADE 2 – PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO

Vamos iniciar a **Atividade 2** - **Preparação para o Trabalho**!

Você vai aprender o que precisa fazer para ingressar no mundo do trabalho, conhecendo os passos para a conquista do emprego.

ATENÇÃO!

Nessa atividade, você será orientado pelo docente para a formação de equipes, toda vez que isso for necessário para a aplicação de uma estratégia, considerando que os papéis serão de participante e/ou de coordenador.

BORA LÁ!

PREPARAÇÃO PARA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Você sabe quais são os comportamentos adequados para inserção no mundo do trabalho? E quais os comportamentos adequados nas redes sociais quando se está à procura de emprego?

Muitos recrutadores avaliam o comportamento dos candidatos a emprego nas redes sociais como complemento ao processo seletivo da empresa, para identificar como pensam e agem. Toda postagem feita numa rede social transmite uma mensagem em relação ao seu perfil, daí a importância de refletir sobre elas, analisando se as informações são adequadas aos seus objetivos pessoais e profissionais.

Pense em exemplos de comportamentos que podem ser prejudiciais para a aceitação numa empresa, por exemplo:

- Publicações denegrindo imagens de empresas em que você trabalhou anteriormente, o que demonstra falta de ética profissional.
- Comentários pejorativos a respeito de clientes e colegas de trabalho.
- Postagens preconceituosas e discriminatórias, desrespeitando minorias.
- Xingamentos e debates desrespeitosos.
- Postagens de baladas, com bebidas alcoólicas.
- Postagens de cunho sexual, expondo-se ou expondo outras pessoas.
- Postagens referentes a comportamentos ilícitos, como fotos de drogas ou comentários de apologia a drogas ilícitas.
- Divulgação de informações sigilosas.

ATENÇÃO!

Considere que, por mais que as redes sociais como Facebook e Instagram tenham como objetivo a postagem de cunho pessoal, nada impede que as empresas as utilizem como estratégia de avaliação dos futuros colaboradores. Por isso, o cuidado com as informações disponibilizadas em redes sociais é essencial quando se tem o objetivo de ingressar e obter sucesso no mundo do trabalho.

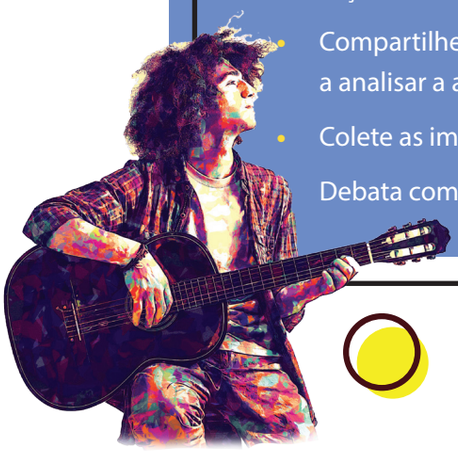
Lembre-se também de cuidar do **endereço de e-mail** a ser divulgado no currículo e usado profissionalmente, procurando não expor questões pessoais.

Observe alguns exemplos de endereços de e-mail inadequados para uso profissional:

- bonitinhadobairro@....
- batgirl@...
- ninja@...
- thebest@...
- almondega@...
- bobcat@...
- gostosãodobairrro@...

SE LIGA!

- Forme equipes de quatro participantes.
- Verifique o endereço de seu e-mail e o de seus colegas da equipe.
- Crie, se necessário, um novo endereço de e-mail, que seja adequado para utilização no meio profissional.
- Compartilhe o seu endereço de e-mail com os seus colegas para que o ajudem a analisar a adequação deste ao propósito profissional.
- Colete as impressões e sugestões recebidas e, se necessário, faça adequações.
- Debata com os colegas a respeito do que aprenderam com a estratégia.



ATENÇÃO!

O cuidado com as redes sociais deve estar presente durante toda a vida de trabalho, considerando que os profissionais de gestão de pessoas das empresas, assim como os líderes das equipes, monitoram as postagens dos colaboradores como forma de preservar a imagem da empresa. Por isso, é importante tomar muito cuidado com as postagens, especialmente aquelas de cunho político ou religioso, que geram discussões acaloradas.

BORA LÁ!

CONSTRUÇÃO DO CURRÍCULO

Vamos continuar pensando a respeito da preparação para o trabalho?

Você sabe quais são os passos necessários para a conquista do emprego?

Você sabe construir um currículo?

A construção de um currículo é o primeiro passo para a conquista do emprego.

Nem todos dão a devida importância a essa etapa e acabam perdendo oportunidades, pois o currículo é a porta de entrada dos candidatos nas empresas pretendidas, sendo o instrumento utilizado para despertar no selecionador a vontade de te chamar para uma entrevista de emprego.

O currículo deve conter informações verídicas e atraentes para quem os recebe, pois são os mais bem elaborados que chamam a atenção!

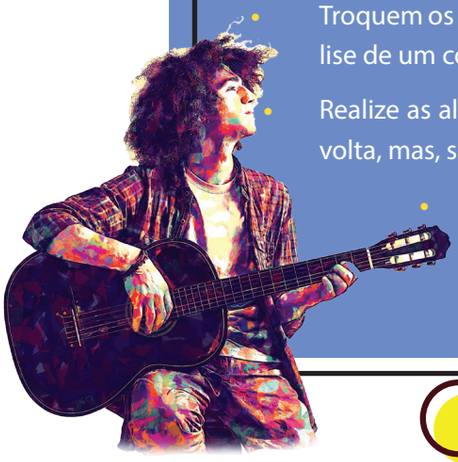
Assim, um currículo bem elaborado deve conter:

- Informações claras.
- Ser de fácil visualização e atrativo.
- Evitar informações irrelevantes, tais como:
    - número de documentos;
    - certificados de cursos não relacionados ao emprego pretendido.

SE LIGA!

Para a construção do currículo, é necessário planejá-lo, listando os pontos fortes e as informações necessárias e desejáveis para uma determinada vaga. Para isso, siga as orientações:

- Assista ao vídeo que será projetado pelo docente para que você possa aprender a construir um currículo de forma adequada e atraente.
- Construa o seu currículo com base no modelo disponibilizado pelo docente (apêndice G), na lista de seus pontos fortes e nas informações necessárias.
- Forme com alguns de seus colegas uma equipe com quatro participantes.
- Troquem os currículos entre si na equipe, para que cada participante faça a análise de um colega, anotando as sugestões no próprio documento.
- Realize as alterações que considerar adequadas após receber seu currículo de volta, mas, se tiver dúvidas, discuta com os participantes da equipe.
- Insira o seu currículo no portfólio.



BORA LÁ!

REDES DE RELACIONAMENTO E LINKEDIN

Você sabia que existem redes de relacionamento profissional que podem ajudar na inserção no mundo do trabalho?

Você já faz parte de alguma delas?

Chegou a hora de você aprender mais a respeito dos benefícios das redes de relacionamento profissional e, principalmente, aprender a usá-las a seu favor.

Saiba que muitas oportunidades de emprego são divulgadas nessas redes, especialmente no LinkedIn.

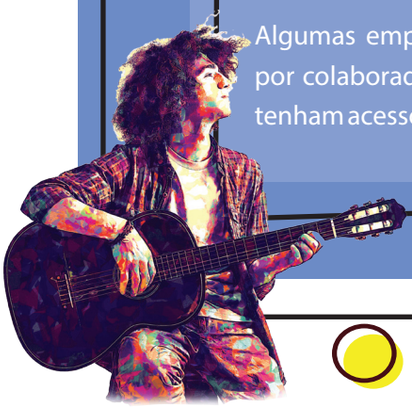
SE LIGA!

- Junte-se aos colegas de turma e forme uma equipe com quatro participantes.
- Em equipe, leia o texto a seguir, prestando atenção às dicas e à questão que se encontra no final:

Imagine que agora que você tem seu currículo ou portfólio prontos, o que você precisa fazer para que cada um deles chegue aos locais certos?

Você já pensou de que forma as redes de relacionamento profissional ou network podem ajudar na divulgação de seu currículo e na busca por um emprego?

Algumas empresas priorizam a indicação de novos integrantes feita por colaboradores. Desse modo, é fundamental que seus conhecidos tenham acesso ao seu currículo e saibam de seus interesses profissionais.



VOCÊ SABIA

Você sabia que algumas empresas incentivam e até premiam os colaboradores que indicam candidatos com perfil adequado à empresa? Essa é uma forma de motivar e reconhecer as indicações bem-sucedidas.

Atenção!

Lembre-se de pesquisar informações a respeito dos locais de trabalho de seus colegas e avise-os de que está à procura de uma oportunidade profissional, deixando também suas informações atualizadas nas redes sociais.

Algumas profissões possuem grupos de discussão relacionados à área. Cadastre-se e interaja nestes, demonstrando seus conhecimentos.

As redes sociais podem ser úteis na busca de uma nova oportunidade, ampliando a rede de relacionamento e aumentando as possibilidades de colocação e recolocação profissional.

Construir uma rede de relacionamento significa manter contato com pessoas com as quais você trabalhou ou estudou e fazer contatos com outras que atuem em setores relacionados a sua área de interesse.

Observe algumas dicas para desenvolver e manter uma rede de relacionamento:

- Mantenha-se informado sobre as áreas de atuação e locais de trabalho dos ex-colegas.
- Divulgue os resultados de seus projetos, que tenham sido bem-sucedidos, nas redes sociais, sempre tomando cuidado para não expor outras pessoas envolvidas ou desrespeitar contratos de sigilo.
- Seja leal e comprometido com atividades e projetos que realizar, pois é dessa forma que as pessoas lembrarão de você.
- Mantenha contato com as pessoas da sua rede de relacionamento, parabenizando-as pelas conquistas e respondendo quando solicitado.
- Seja discreto e cordial com seus contatos, evitando mandar mensagens fora do contexto profissional – correntes, piadas e assuntos relacionados à política partidária.
- Mantenha o contato com sua rede mesmo nos momentos em que você não precisar dela, pois não é bem-visto quando você só procura as pessoas quando precisa.
- Procure auxiliar as pessoas de sua rede, sempre que for possível.
- As redes sociais podem ser úteis:
    - na busca de uma nova oportunidade;
    - na ampliação da rede de relacionamento;
    - para o aumento das possibilidades de colocação e recolocação profissional.

E você, tem uma rede de relacionamento? Quais os benefícios que obtém ou já obteve dela?

BORA LÁ!

LINKEDIN

Agora que você conheceu alguns dos benefícios das redes de relacionamento profissional, verifique com o docente a possibilidade de acessar a internet e realizar o seu cadastro no LinkedIn, uma das redes de relacionamentos profissional mais utilizadas em todo o mundo.

Você já conhece o LinkedIn?

Trata-se de uma rede social semelhante aos tão conhecidos Facebook e Twitter. Porém, o foco do LinkedIn é a rede de trabalho e nela você estrutura seu perfil focando em suas características e experiências profissionais. Da mesma forma, muitas empresas também mantêm um perfil no LinkedIn e o utilizam para divulgar suas vagas e recrutar candidatos.

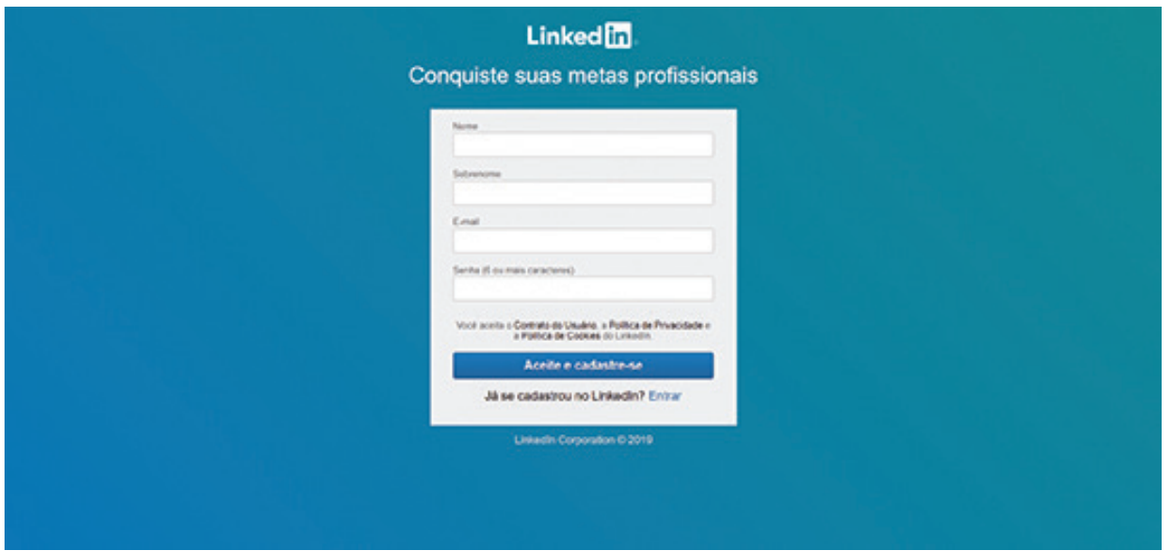
Para realizar o seu cadastro no LinkedIn, siga as orientações a seguir:

d) Resgate de seu currículo as informações referentes às experiências profissionais anteriores e os dados de sua formação escolar.

e) Mencione, também, cursos extracurriculares e participação em projetos que possam ser relevantes para a sua profissão. Lembre-se que devem ser atualizados constantemente no seu perfil.

f) Como o acesso é gratuito, você pode se cadastrar e inserir os dados relevantes profissionalmente no seu perfil.

1° Ao acessar essa rede pela primeira vez, você poderá se cadastrar em telas semelhantes a estas:



Linkedin ([20--?])

Figura 11 - Tela de cadastro LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

Linkedin ([20--?])

Figura 12 - Tela inicial LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

2º Observe as orientações do próprio LinkedIn para cadastro de perfil:

Linkedin ([20–?])

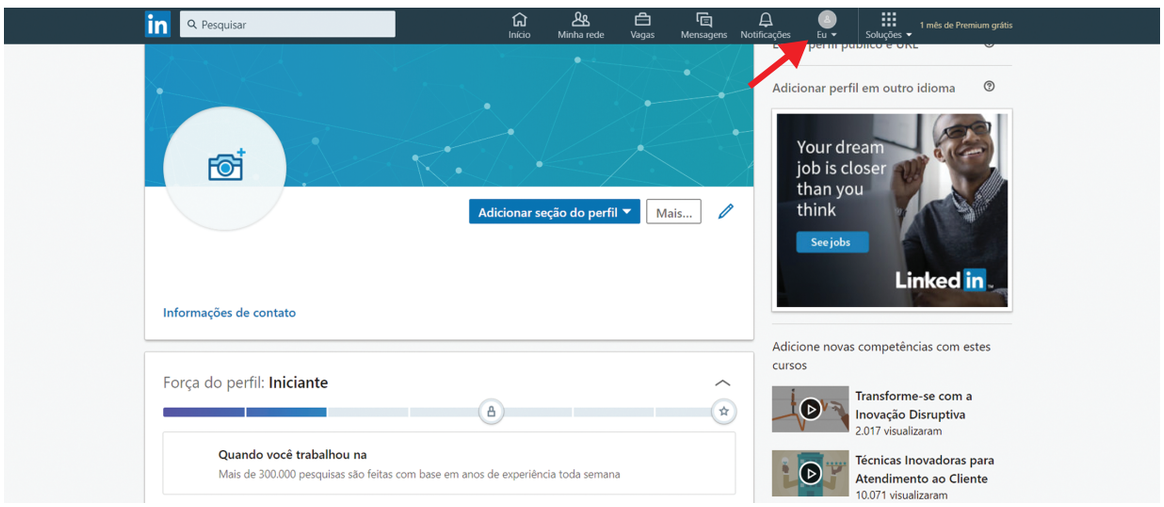
Figura 13 - Tela de orientações de cadastro LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

3º Durante o cadastro, você indicará o seu propósito ao usar o LinkedIn, numa tela semelhante a essa:

Linkedin ([20–?])

Figura 14 - Tela de indicações de propósito
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

4º Em seguida, você terá a opção de colocar sua foto e preencher os dados do seu perfil:

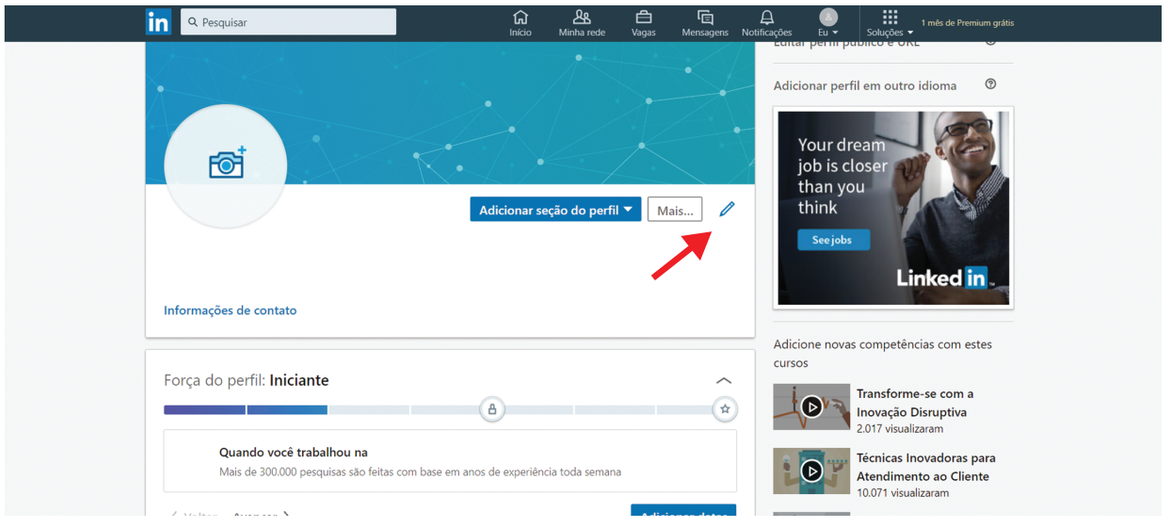


Linkedin ([20–?])

Figura 15 - Tela preenchimento de perfil LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

Sempre que considerar necessário, você poderá editar seu perfil e manter os dados atualizados. Um perfil completo atrai maior quantidade de visualizações, aumentando as chances de contatos profissionais que podem se transformar em novas oportunidades.

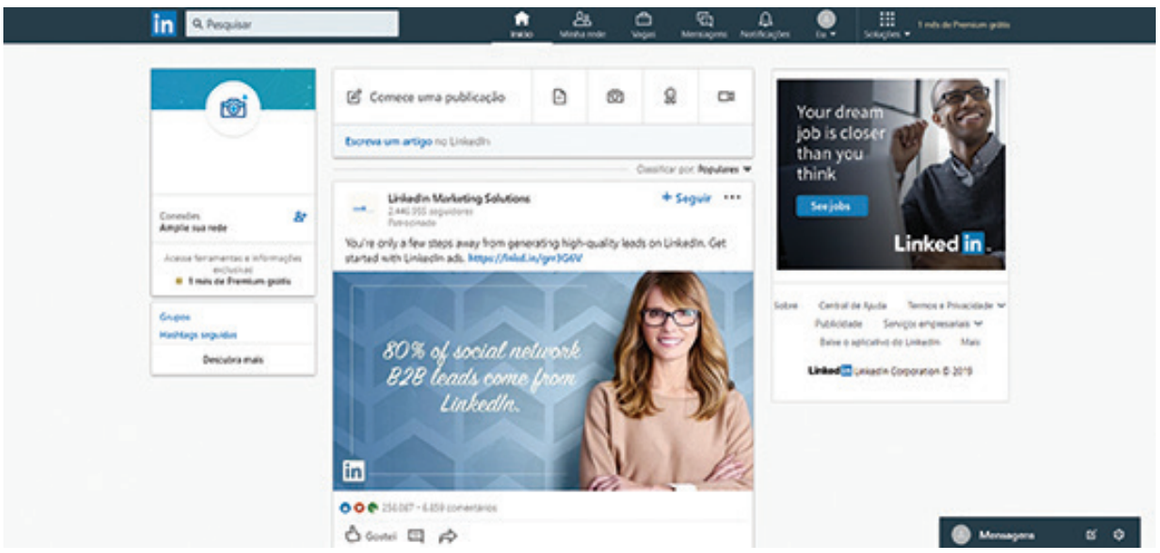
5º Você pode, também, anexar seu portfólio e vídeos relacionados à sua atuação profissional.



Linkedin ([20–?])

Figura 16 - Tela preenchimento de informações e trabalhos profissionais
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

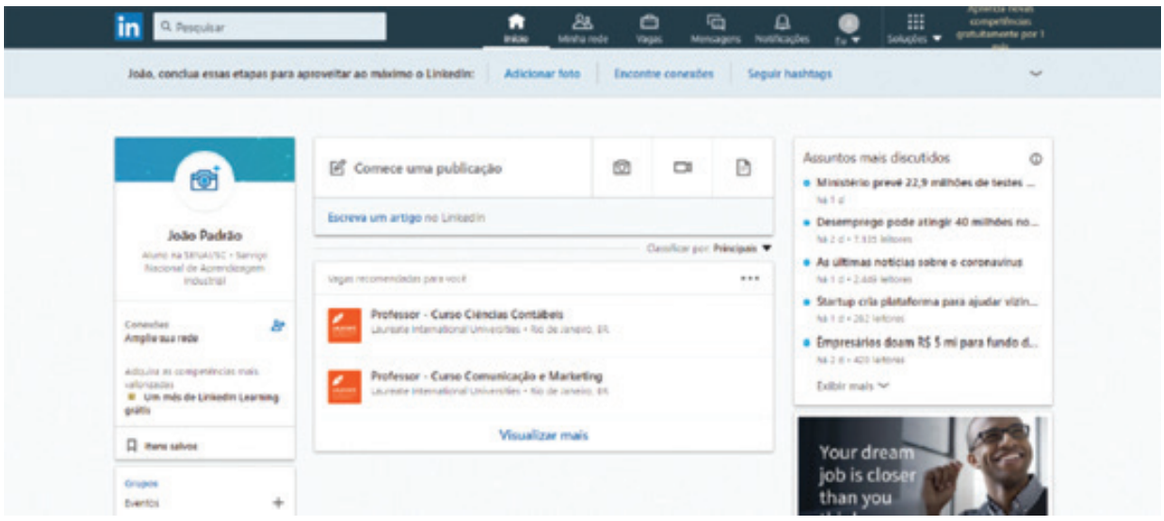
6º Assim como o Facebook, o LinkedIn tem uma página inicial com o histórico das publicações. Nela você pode tanto acompanhar as notícias postadas por seus amigos, quanto fazer postagens relacionadas a demandas profissionais.



Linkedin ([20–?])

Figura 17 - Tela inicial de histórico de publicações LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

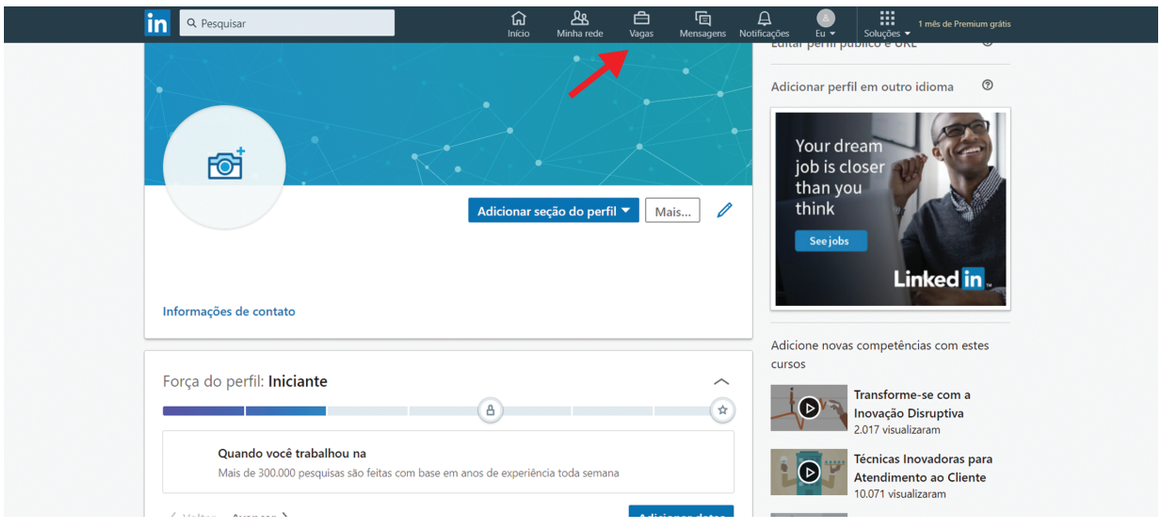
7º Com base nas informações indicadas nos seus interesses e perfil profissional, o LinkedIn selecionará algumas vagas de emprego para você.



Linkedin ([20--?])

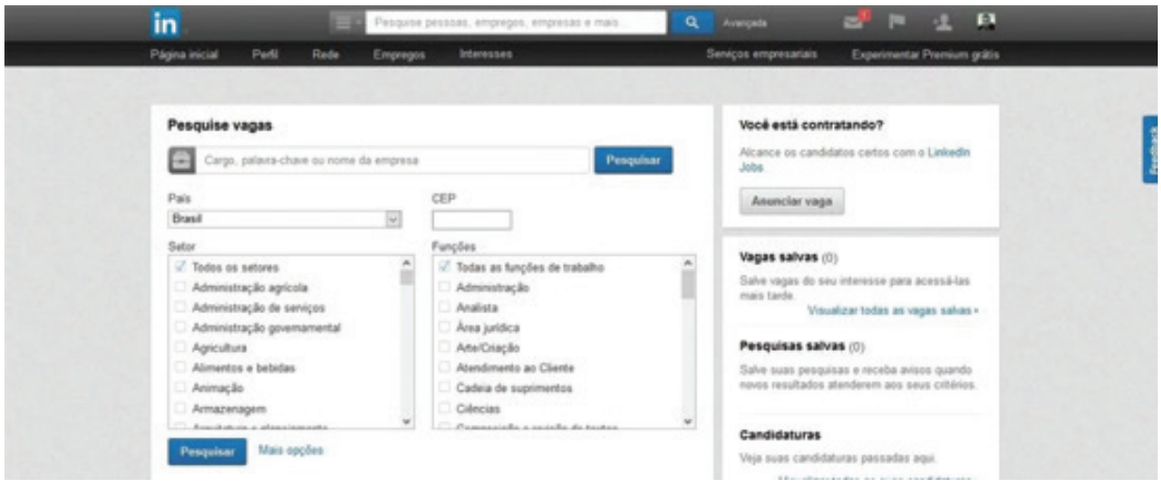
Figura 18 - Tela de vagas selecionadas pelo LinkedIn com base no perfil indicado
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

8º As vagas estarão disponíveis na tela inicial do LinkedIn Vagas, em telas semelhantes a estas:



Linkedin ([20--?])

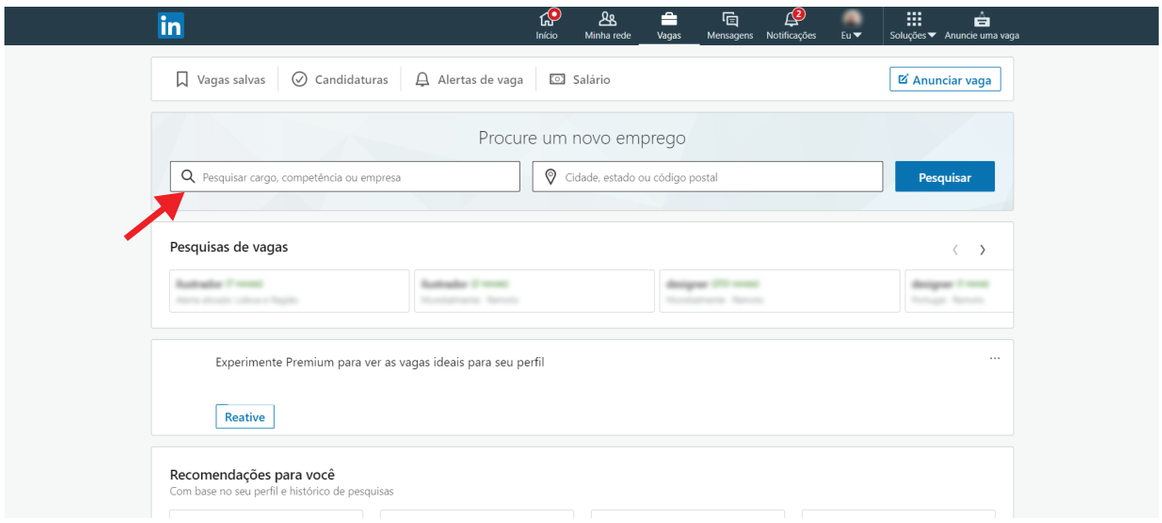
Figura 19 - Tela inicial LinkedIn vagas
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)



Linkedin ([20–?])

Figura 20 - Tela inicial LinkedIn vagas
Fonte: LinkedIn (2020)

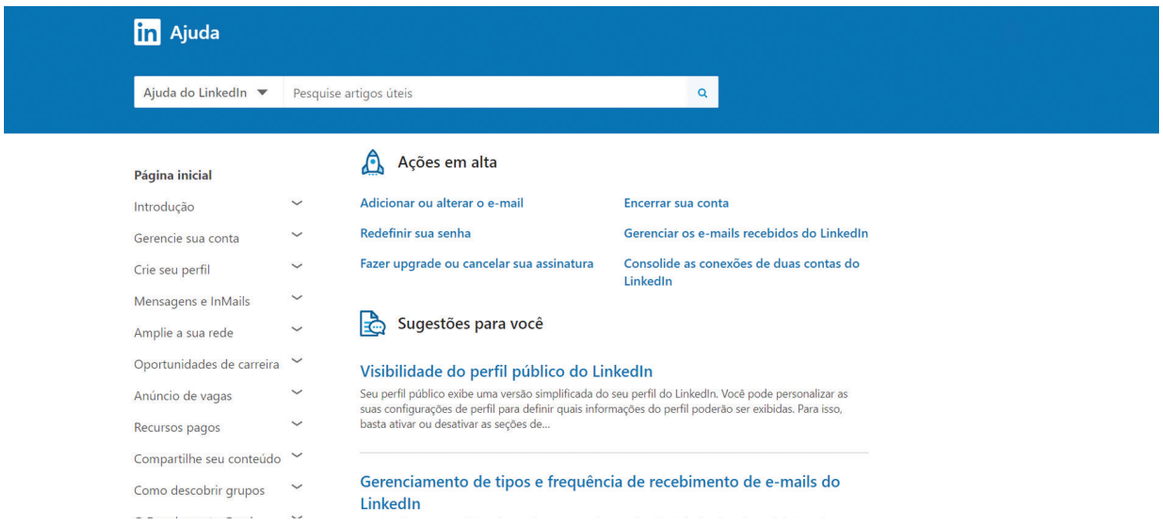
9º Além das vagas selecionadas pelo LinkedIn, você pode usar a ferramenta "busca avançada" para procurar oportunidades mais específicas:



Linkedin ([20–?])

Figura 21 - Busca de vagas LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

10º Ainda no topo da tela, você terá acesso ao ícone "minha rede". Com ele poderá buscar e convidar novos contatos para sua rede profissional. A ajuda do LinkedIn fornece algumas dicas interessantes:



LinkedIn ([20--?])

Figura 22 - Tela de envio de convite ou conexão com pessoas no LinkedIn
Fonte: Reprodução LinkedIn (2020)

A ferramenta possibilita ainda a troca de mensagens com participantes da sua rede, além de possibilitar o reconhecimento de mérito de profissionais vinculados a ela.

Você também poderá postar informações que sejam profissionalmente relevantes, sempre tomando o cuidado de avaliar se o conteúdo da postagem é adequado ao ambiente de uma rede profissional.

Convide seus colegas de turma e façam conexões entre si, com o docente e, inclusive, com outros profissionais, caso ainda não o tenham feito.

ATENÇÃO!

O LinkedIn é uma rede que está em constante atualização, por isso as imagens aqui inseridas são meramente ilustrativas e estão disponibilizadas aqui apenas para guiá-lo durante suas primeiras interações com a ferramenta.

Mantenha seu perfil atualizado e descubra novas funcionalidades, que surgirão e poderão auxiliá-lo na busca por oportunidades.

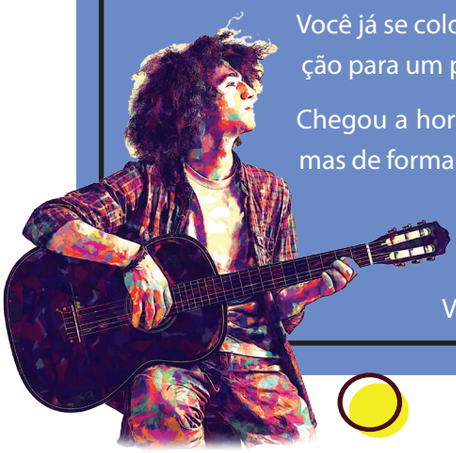
Finalizando, como foi conhecer uma nova forma de se comunicar profissionalmente?

Não perca tempo, acesse a rede com frequência e faça novas conexões, aumentando as chances de ingressar no mercado de trabalho.

7.2.1 *DESIGN THINKING*

SE LIGA!

Você consegue encontrar soluções para os seus problemas de forma criativa?



Você já se colocou no lugar de outra pessoa para tentar encontrar a solução para um problema dela?

Chegou a hora de desenvolver sua capacidade de resolução de problemas de forma criativa, exercitando a empatia e o trabalho em equipe por meio do uso do *design thinking*.

Mas você já ouviu falar em *design thinking*?

Vamos descobrir o que é e para que serve?

Observe duas definições a seguir:

Design thinking é uma metodologia usada para a criação de novos produtos, serviços, processos ou para a resolução de problemas. Mas de onde vem essa expressão? A palavra design, em inglês, significa projetar, planejar, desenhar ou esboçar um projeto. Já *thinking* vem do verbo inglês *to think*, que significa pensar, refletir sobre algo.

Nesse contexto, o design vai além da forma e estética de produtos. Por exemplo, pensar uma nova embalagem de um produto, com suas cores, ilustrações e formato é *design*, como também definir um novo processo de controle de estoque, de armazenamento também o é. O comum aos dois exemplos é que, para criar algo novo, é sempre necessário planejar antes de executar.

Pode-se dizer, então, que o *design thinking* envolve muita reflexão e tem como diferencial a criatividade, a experimentação e a empatia para encontrar soluções inovadoras. Além disso, tem a característica de ser multidisciplinar, pois todos os profissionais envolvidos no desenvolvimento do produto, do serviço ou da resolução do problema devem participar da aplicação do *design thinking*.

> O *design thinking* é uma abordagem centrada no ser humano para a inovação que se baseia no conjunto de ferramentas do designer para integrar as necessidades das pessoas, as possibilidades da tecnologia e os requisitos para o sucesso do negócio (Tim Brown).

E como aplicar o *design thinking*?

O *design thinking* pode ser genericamente chamado de ferramenta e, para colocá-la em prática, é preciso seguir alguns passos, conforme descrito a seguir:

1) **Definição:** definir o problema a ser tratado.

   Perguntas a serem respondidas:

   - O que você e sua equipe sabem sobre o problema?
   - O que vocês levaram em consideração e ninguém mais levou?
   - Como você deseja fazer a diferença na vida de quem utilizar sua solução?
   - Qual será o valor que irá guiar a sua busca pela solução do problema?

2) **Empatia**[12]: entender quem é a pessoa que está com o problema e seu comportamento, entrevistando-a ou acompanhando sua rotina diária para compreender o problema com mais profundidade.

   O relevante é questionar, procurar padrões de comportamento e fazer anotações detalhadas de tudo o que perceber.

   Buscar respostas para as perguntas:

   - O quê?
   - Como?
   - Por quê?

12 Segundo o Dicionário Michaelis Online, é a habilidade de imaginar-se no lugar de outra pessoa; compreensão dos sentimentos, desejos, ideias e ações de outrem.

Deve-se fazer um **mapa de empatia**[13] para sintetizar as informações coletadas:

- Quais as citações ou palavras importantes que as pessoas investigadas usam?
- Que ações e comportamentos você notou?
- O que o investigado poderia estar pensando e o que isso diz sobre sua forma de ver o mundo?
- Que emoções o investigado poderia estar sentindo?
- Identifique atividades e desejos em que o investigado precisa de ajuda.

3) **Ideação**[14] **e visualização**: realizar brainstorming[15] com equipe para trocar ideias e propor soluções.

4) **Prototipação**[16]: é o processo de utilizar protótipo para testar as soluções propostas e aprender com as ideias. O protótipo permite que sejam identificadas falhas de forma rápida e segura.

5) **Teste e melhorias**: finalmente é a hora de testar a solução proposta, colocando em prática o que foi pensado até esse momento, envolvendo a pessoa que está com o problema e analisando as possibilidades de melhoria, no produto, no serviço ou mesmo na forma de resolver um problema.

BORA LÁ!

DESIGN THINKING

Agora que você aprendeu o que é *design* e os passos que deve seguir, assista atentamente ao vídeo apresentado pelo docente e siga as orientações a seguir:

- Reúna-se em equipe de quatro participantes e, junto com seus colegas, exercite a ferramenta, elegendo como problema a necessidade de encontrar vagas de emprego, seguindo a sequência:
    - definir o problema;
    - exercitar a empatia;
    - definir soluções;
    - utilizar protótipos para as soluções;
    - testar e propor melhorias.

13 Mapa de empatia é a representação visual das necessidades identificadas com a pessoa que está com o problema, a partir dos dados coletadas. Em termos de conceito, pode ser comparado a um mapa mental.

14 Ideação é a formação ou concepção de uma ideia. Dicionário Michaelis Online.

15 Segundo o Dicionário Michaelis Online, *brainstorming* é uma técnica de discussão em grupo em que os participantes contribuem com suas opiniões e ideias a fim de se encontrar uma solução para um problema ou conceber um trabalho mais criativo.

16 Segundo o Dicionário Michaelis Online, protótipo é o primeiro tipo; primeiro exemplar; modelo, padrão. É o primeiro exemplar de um produto industrial, feito de maneira artesanal, conforme discriminações de um projeto, que serve de teste, antes de sua produção em série.

- Em caso de dúvidas, peça auxílio ao docente ou pesquise na internet, organizando o tempo disponível para que seja possível experimentar todos os passos da ferramenta.
- Siga as orientações do docente em relação ao formato da apresentação da solução proposta por sua equipe, lembrando de anotar a descrição da solução proposta para inserir no seu portfólio.

Como foi experimentar uma maneira diferente de encontrar soluções para um problema comum?

Observe que o *design thinking* pode ser utilizado para encontrar soluções para todos os tipos de problemas, inclusive pessoais. Não perca tempo, use os passos do *design thinking* para encontrar soluções criativas para problemas do cotidiano.

7.2.2 ESTRATÉGIAS PARA ENCONTRAR VAGAS DE EMPREGO

BORA LÁ!

VAGAS DE EMPREGO

Depois de propor soluções criativas para a necessidade de encontrar vagas de emprego, é preciso conhecer também algumas estratégias.

Observe a seguir exemplos de locais em que tradicionalmente as empresas costumam divulgar suas vagas de emprego.

Sites de empresas

Algumas empresas possuem uma área de gestão de pessoas estruturada, que conduz o próprio processo seletivo e disponibiliza no site da empresa informações a respeito das vagas disponíveis.

Ao consultar na internet os sites das empresas de sua região ou em que gostaria de trabalhar, você poderá identificar se há algum local específico para anexar o seu currículo. Geralmente os sites possuem um espaço para cadastro dos seus dados profissionais, para inserção do seu currículo ou com orientações a respeito do recrutamento da empresa. Procure por "trabalhe conosco", "carreira", "faça parte do time" ou algo semelhante.

Caso você visite o site de alguma empresa e não consiga identificar o local para envio de currículo ou cadastro das informações profissionais, você pode pedir orientações por meio do "fale conosco".

Agências de emprego

Algumas empresas preferem contratar agências especializadas no processo de recrutamento e seleção. Dessa forma, elas preservam o pessoal da área de gestão de pessoas dessa tarefa para que possam focar em outras atividades; têm a oportunidade de divulgar vagas que ainda estejam ocupadas, mantendo o sigilo sem despertar suspeitas dos colaboradores, além de ter pessoas especializadas em recrutamento e seleção cuidando do processo seletivo.

Vamos pôr a mão na massa?

Faça uma pesquisa sobre agências de emprego, seguindo o roteiro a seguir:

a) Identificar as agências de emprego que atuam na sua região, anotando os endereços e as formas de cadastro.

b) Certifique-se se a agência atende de forma presencial ou *online*.

c) No modelo presencial, anote:

- o endereço;
- o horário de atendimento;
- se há necessidade de agendamento;
- documentos necessários para cadastro;
- se é preciso levar o seu currículo ou se é preenchido um cadastro próprio da agência.

d) No modelo *online,* anote:

- o endereço eletrônico (site);
- se o cadastro se dá por preenchimento de formulário próprio da agência ou por envio do seu currículo.

- Pesquise a respeito de possíveis custos envolvidos na utilização dos serviços da agência de empregos.
- Algumas agências cobram apenas das empresas que divulgam as vagas, enquanto outras cobram uma taxa dos candidatos.
- Algumas agências atuam nacionalmente e pode ser interessante se cadastrar caso tenha interesse em atuar fora de sua região.

VOCÊ SABIA

Você sabia que a **terceirização de serviço** é uma forma de contratação comumente usada pelas empresas para atendimento das atividades que não são seu principal foco?

Para que as empresas possam manter o foco na produtividade, reduzindo despesas e otimizando os processos, existe o modelo de trabalho chamado **terceirização de serviços.**

Nesse modelo de contratação, o vínculo do trabalhador é com a empresa terceirizada, que é contratada pela empresa solicitante do serviço e todos os direitos trabalhistas do colaborador são preservados.

Tradicionalmente, algumas atividades geralmente são terceirizadas, como: portaria, limpeza e conservação, vigilância patrimonial, manutenção predial, entre outras.

Então, como foi conhecer algumas estratégias para encontrar vagas de emprego? Observe que aqui foram apresentadas as estratégias tradicionais, mas é importante lembrar que as empresas também usam formas alternativas de divulgação das vagas, como é o caso do LinkedIn.

7.2.3 ENTREVISTA DE EMPREGO E DOCUMENTOS LEGAIS PARA O TRABALHO

Você já participou de uma entrevista de emprego?

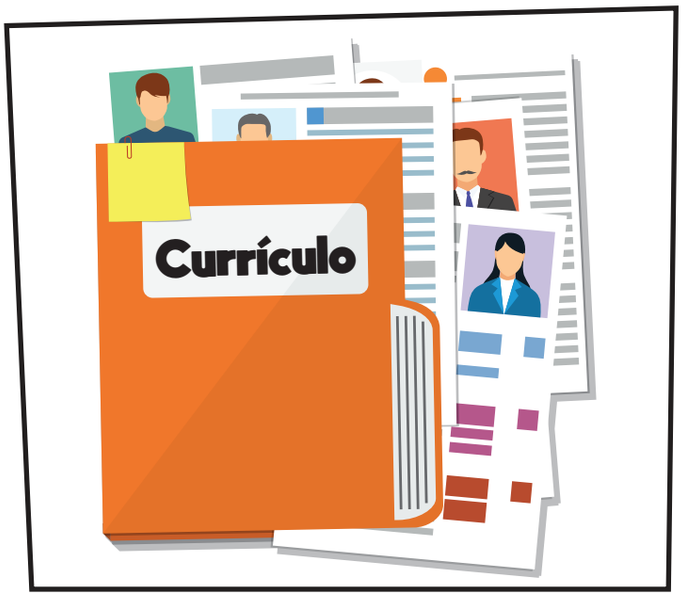
Sabe que roupa utilizar? Como se comportar?

Fique tranquilo, temos muitas dicas para ajudá-lo.

Davi Leon (2020)

Depois de conhecer redes de relacionamento profissional e estratégias para encontrar vagas de emprego, é hora de aprender sobre os comportamentos adequados para a entrevista de emprego.

Depois que o currículo é selecionado, o candidato à vaga de emprego é chamado para uma entrevista. Seu objetivo é confirmar as informações que constam em seu currículo e identificar se ele preenche os requisitos técnicos e comportamentais necessários ao desempenho da função em questão.



Davi Leon (2020)

O candidato é avaliado desde o momento em que chega na empresa, por isso a importância de se comportar adequadamente durante todo o período da seleção, desde a espera na recepção até o momento de saída do local. Muitos entrevistadores solicitam aos profissionais internos que fiquem atentos aos candidatos e que avisem em caso de situações inadequadas.

O candidato deve preparar-se para a entrevista, pesquisando a respeito da empresa, seus produtos e posicionamento de mercado. Deve conhecer o endereço, pesquisando horários de meios de transporte e observar o horário da entrevista, saindo de casa com, no mínimo, uma hora de antecedência. Caso a empresa se localize em local de difícil acesso ou possa haver congestionamento no trajeto, a antecedência deve ser maior para evitar contratempos.

A apresentação pessoal, como higiene e roupas adequadas, é um item avaliado pelo entrevistador. Independentemente do ramo da empresa, o candidato deve vestir roupas limpas e sem detalhes chamativos, como roupas rasgadas, decotadas, curtas ou muito coloridas. O uso de acessórios como boné e piercing deve ser evitado.

BORA LÁ!

ENTREVISTA DE EMPREGO

Vamos vivenciar o que acontece numa entrevista? Para isso:

- Organize-se em equipe com os seus colegas, com no máximo cinco participantes.
- Siga as orientações do docente, que distribuirá os papéis entre as equipes, sendo que metade das equipes representará o papel de entrevistado e a outra metade das representará os entrevistadores.
- Preste atenção ao perfil da vaga divulgado pelo setor de recrutamento:

Função: menor aprendiz.

Requisitos: estar cursando ensino médio e possuir conhecimentos de editor de texto e planilhas eletrônicas.

Descrição da vaga: dar suporte às demandas administrativas da empresa.

- Cada equipe terá uma função de acordo com o papel a ser representado:
  - **Equipes que representam os entrevistadores devem:**
    - organizar perguntas para investigar se os candidatos atendem aos requisitos da vaga;
    - considerar que receberam do setor solicitante da vaga a orientação para contratar jovens que possuam boas notas e tenham facilidade em lidar com outras pessoas, especialmente com profissionais de outras gerações;
    - elaborar as perguntas que possam investigar se as informações constantes no currículo são fidedignas, se o candidato tem bom desempenho escolar e habilidade de relacionamento interpessoal com profissionais de idades e características variadas;
    - anotar as perguntas elaboradas, cada um dos participantes da equipe desempenhando o papel do entrevistador, usando-as como base;
    - realizar a entrevista, deixando o candidato à vontade e evitando questões que permitam respostas monossilábicas, como sim ou não. As perguntas devem permitir que o candidato relate experiências passadas, mesmo que não sejam experiências profissionais;
    - utilizar o currículo do candidato, como norteador do processo de entrevista, lembrando que este será recebido com pelo menos cinco minutos de antecedência.

- **Equipes que representam os entrevistados deverão:**
  - montar um currículo que atenda as necessidades da vaga divulgada. Esse currículo deve ser entregue à equipe que representará o selecionador pelo menos cinco minutos antes do início da entrevista;
  - descrever os cuidados que devem ser tomados antes da entrevista, considerando:
    - o planejamento do deslocamento até o local da entrevista;
    - o tempo de antecedência que deve ser considerado para evitar contratempos durante o deslocamento;
    - a vestimenta adequada, assim como os acessórios a serem utilizados;
    - os cuidados com higiene pessoal.
  - responder as perguntas, durante a entrevista, baseando-se nas informações do currículo que, o candidato encaminhou ao RH da empresa.

ATENÇÃO!

O representante da equipe que interpreta o entrevistador fará a entrevista com o representante da equipe que interpreta o entrevistado.

Todas as equipes deverão passar pela experiência de representar os dois papéis e se a quantidade de equipes for ímpar, uma delas representa duas vezes o seu papel.

Depois que as equipes vivenciarem a experiência de simulação de entrevista, discuta com os seus colegas sobre:

- Qual a sensação de estar sendo entrevistado?
- Quais cuidados você considera importantes antes, durante e depois da entrevista?
- O que pode atrapalhar um candidato durante a entrevista?
- O que pode auxiliar um candidato durante a entrevista?

Lembre-se: estar preparado para entrevista é essencial para que você possa ter um bom desempenho durante o processo seletivo.

ATENÇÃO!

A Carteira de Trabalho é o principal instrumento para garantir o acesso aos direitos trabalhistas garantidos por lei.

SAIBA MAIS

Você poderá obter mais informações sobre a **Carteira de Trabalho** no site do Ministério da Economia, Secretaria do Trabalho, no link <https://www.servicos.gov.br/servico/obter-a-carteira--de-trabalho-e-previdencia-social?pk_campaign=orgao>.

BORA LÁ!

DINÂMICA DE GRUPO

Você percebeu que durante todo o módulo você participou de dinâmicas de grupo?

Agora vamos resgatar o que você aprendeu a respeito dos comportamentos adequados durante uma dinâmica de grupo. Para isso:

- Assista atentamente ao vídeo disponibilizado pelo docente.
- Debata com seus colegas de turma a respeito dos comportamentos adequados durante uma dinâmica de grupo, relatando as situações identificadas nas estratégias vivenciadas durante o Mundo do trabalho.
- Faça uma lista contendo os comportamentos adequados durante um processo seletivo.
- Fique atento às situações vivenciadas que seriam prejudiciais durante um processo seletivo e avalie a importância do processo de avaliação de desempenho para identificação das melhorias.

Você percebeu que estamos chegando ao final do módulo?

O objetivo da Atividade 2 – Preparação para o trabalho foi mostrar-lhe o que deve ser feito para a inserção no mundo do trabalho.

Note que o material produzido poderá ser resgatado por você sempre que considerar necessário para revisar as dicas para construção do currículo e as de comportamento durante um processo seletivo.

7.2.4 CONCLUSÃO DA ETAPA PROJETO DE VIDA E CARREIRA – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DOS RESULTADOS

Você está chegando ao fim da Etapa 3 – Projeto de Vida e Carreira e deve ter aprendido muito sobre o próprio projeto e a preparação para o trabalho, além de ter desenvolvido suas capacidades socioemocionais – autonomia, trabalho em equipe e resolução de problemas!

Agora, você deve realizar a avaliação de desempenho e dos resultados. Para isso:

- Avalie seu desempenho como participante na equipe.
- Avalie, em equipe, o desempenho de cada um dos participantes.
- Identifique, em conjunto com os participantes, as possibilidades de melhoria de desempenho em trabalhos em equipe.
- Avalie o desempenho da equipe.
- Consolide os resultados da avaliação crítica individual e coletiva e inclua no portfólio.

É muito importante que realize, individualmente, a **avaliação crítica dos resultados obtidos** com a aplicação de todas as estratégias dessa etapa e insira no portfólio.

As avaliações a serem realizadas devem considerar os **critérios de avaliação** e as **listas de verificação com rubricas** a seguir apresentados:

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Critérios de Avaliação	
Capacidades	**Critérios de avaliação**
Estabelecer relação entre a formação escolar e a construção da sua carreira profissional.	• Identifica as características do estágio. • Identifica as características do Programa Jovem Aprendiz. • Identifica as características de Programa de Trainee. • Diferencia os programas de formação escolar – estágio, Programa Jovem Aprendiz e Programa de Trainee. • Identifica o programa alinhado ao seu objetivo profissional.
Avaliar as oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, considerando o próprio potencial, o mundo do trabalho e as necessidades de investimento na própria formação.	• Identifica as características dos cursos profissionalizantes. • Identifica as características dos cursos de qualificação e aperfeiçoamentos. • Identifica as características dos cursos de pós-graduação. • Identifica a importância dos cursos de idioma para o mundo do trabalho. • Identifica as características da carreira militar. • Diferencia as oportunidades de formação profissional existentes no mundo do trabalho. • Identifica a formação alinhada a seu objetivo profissional.
Estabelecer objetivos e metas profissionais, avaliando as condições e os recursos necessários para seu alcance.	• Identifica o objetivo profissional. • Estrutura metas para o alcance do objetivo profissional. • Define plano de ação para o alcance das metas profissionais. • Identifica as oportunidades de melhoria pessoal para o alcance do objetivo profissional. • Identifica os pontos fortes para alcance do objetivo profissional. • Identifica as oportunidades e ameaças relacionadas à carreira selecionada. • Identifica ações que minimizem as ameaças e fraquezas para o alcance do objetivo profissional. • Identifica ações que potencializem as oportunidades e pontos fortes para o alcance do objetivo. • Identifica fontes de financiamento para o alcance dos objetivos profissionais.

Quadro 25 - Critérios de Avaliação – Etapa 3: Projeto de Vida e Carreira
Fonte: SENAI/DN (2020)

LISTAS DE VERIFICAÇÃO COM RUBRICAS

Lista de Verificação com rubricas - Capacidade Socioemocional - Autonomia									
Indicadores	Rubricas				Etapas de Autoavaliação do Estudante			Avaliação Docente	
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível	Atividade/ Estratégia	Justificativa	Nível	Intervenção
Autodidatismo	Não busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Busca outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula, se demandado.	Busca espontaneamente outras fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.	Propõe novas fontes para estudo e pesquisa, além das fornecidas em aula.					
Autoavaliação	Não é capaz de descrever o que se espera do seu desempenho.	Descreve o desempenho demonstrado sem relacioná-lo com um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com um ideal desejável, sem usar um referencial.	Relaciona o desempenho demonstrado com o ideal desejável, descrito no perfil de referência.					
Flexibilidade	Resiste teimosamente às mudanças e não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Tem dificuldades para argumentar em favor da sua postura, mas não aceita pontos de vista diferentes do próprio.	Argumenta em favor de sua postura tentando adequar pontos de vista diferentes do seu à sua própria forma de se expressar.	Adota novas posições e ou pontos de vista diferentes em consenso com a equipe.					
Responsabilidade	Rejeita as consequências das suas escolhas e busca culpar outra pessoa e ou circunstância.	Julga que as consequências são injustas e busca por desculpas e ou justificativas.	Entende a relação causa-efeito entre suas escolhas, mas não assume consequências de suas decisões.	Entende a relação causa-efeito e assume consequências de suas decisões.					

Quadro 26 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Autonomia
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas - Capacidade Socioemocional - Trabalho em Equipe									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade/ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Foco na atividade	Raramente se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Algumas vezes se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	A maior parte do tempo se dedica a executar as atividades e realizar as entregas.	Mantém-se consistentemente dedicado a executar as atividades e realizar as entregas.					
Comprometimento	Deixa que outros façam as partes que lhe cabem.	Executa as partes que lhe cabem somente quando cobrado pela equipe.	Executa a sua parte na atividade, com boa vontade e com responsabilidade.	Executa a sua parte na atividade e incentiva os outros participantes da equipe.					
Cumprimento de prazo	Não entrega as atividades.	Raramente entrega atividades após o prazo previsto, e sempre justifica.	Entrega as atividades sempre após o prazo previsto e justifica.	Entrega as atividades no prazo previsto.					
Relacionamento interpessoal	Não participa de discussões.	Participa das discussões somente quando solicitado.	Participa ativamente das discussões.	Inicia e ou propõe discussões.					
	Não se mantém no tema da discussão.	Raramente se mantém no tema da discussão.	Às vezes se desvia do tema das discussões.	Sempre se mantém no tema das discussões.					
	Não respeita a vez dos outros falarem.	Raramente respeita a vez dos outros falarem.	Às vezes respeita a vez dos outros falarem.	Sempre respeita a vez dos outros falarem.					
	Nunca dá atenção à fala dos colegas e/ou docente.	Raramente dá atenção à fala dos colegas e/ou docente.	Presta atenção na fala de colegas e/ou docente só quando é advertido.	Sempre escuta com atenção a fala de colegas e/ou docente.					
	Não interage com os participantes da equipe.	Interage com os participantes da equipe, somente quando solicitado.	Interage habitualmente com os participantes da equipe.	Promove interação com os participantes da equipe e/ou com demais equipes.					

Quadro 27 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Trabalho em Equipe
Fonte: SENAI/DN (2020)

Lista de Verificação com Rubricas - Capacidade Socioemocional - Resolução de Problemas									
Indicadores	**Rubricas**				**Etapas de Autoavaliação do Estudante**			**Avaliação Docente**	
	Nível 1	**Nível 2**	**Nível 3**	**Nível 4**	**Nível**	**Atividade\ Estratégia**	**Justificativa**	**Nível**	**Intervenção**
Identificação de problemas	Não identifica problemas em contextos definidos e previsíveis.	Identifica, às vezes, problemas, em contextos definidos e previsíveis.	Identifica problemas em contextos definidos e previsíveis, e às vezes, em contextos diversos e imprevisíveis.	Identifica problemas em contextos diversos e imprevisíveis.					
Identificação das causas de problemas de diferentes níveis de complexidade	Não identifica as causas de problemas.	Identifica, às vezes, as causas de problemas simples.	Identifica sempre as causas de problemas simples e, às vezes, de problemas complexos.	Identifica as causas de problemas simples e complexos.					
Proposição de soluções aos problemas	Não propõe soluções a problemas.	Propõe, às vezes, soluções para problemas simples.	Propõe soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Propõe soluções para problemas simples e complexos.					
Implementação de soluções dos problemas	Não coloca em prática soluções dos problemas.	Coloca em prática, às vezes, soluções para problemas simples.	Coloca em prática soluções para problemas simples e, às vezes, para problemas complexos.	Coloca em prática soluções para problemas simples e complexos.					
Avaliação dos resultados da solução	Não avalia a efetividade da solução dos problemas que foi implantada.	Avalia, às vezes, a efetividade da solução implantada para problemas simples.	Avalia a efetividade da solução aos problemas simples que foi implantada e, às vezes, a dos problemas complexos.	Avalia a efetividade da solução aos problemas simples e complexos que foi implantada.					

Quadro 28 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de Problemas
Fonte: SENAI/DN (2020)

Finalize seu portfólio, físico ou digital, com os resultados produzidos durante o desenvolvimento desta etapa, pois vai auxiliá-lo no futuro!

Confira, então, se o que colocou nele está de acordo com o quadro a seguir:

Entrega Final da Etapa Projeto de Vida e Carreira - Resultados

Entrega Final da Etapa Projeto de Vida e Carreira - Resultados	

Portfólio	**Atividade 1 - Projeto de Vida e Carreira**
	• A importância do planejamento de vida e carreira - 2ª Estratégia – carta escrita ou indicação de link de filme gravado
	• Conflito de Gerações - 3ª Estratégia – transcrição de entrevista.
	• Educação Financeira - 4ª Estratégia - teste
	• Desenvolvimento do Plano de Vida e Carreira - 7ª Estratégia:
	  • Planilha com as 3 metas;
	  • Matriz SWOT (FOFA);
	  • Plano de Ação - 5W2H;
	  • Mapa de Vida e Carreira.
	
	Atividade 2 - Preparação para o Trabalho
	• Construção do Currículo - 2ª Estratégia - Currículo
	• *Design Thinking* - 4ª Estratégia - texto do Comercial de 30 segundos
	
	Autoavaliação
	Avaliação da equipe
	Avaliação crítica, individual, dos resultados obtidos

Quadro 29 - Entrega Final da Etapa 3: Projeto de Vida e Carreira
Fonte: SENAI/DN (2020)

Fechô!

Caro estudante,

Nossos cumprimentos por sua resiliência!

Você concluiu o Mundo do Trabalho e com ele você pôde se autoconhecer, conhecer as várias possibilidades que existem no mundo do trabalho e, ao final, teve a oportunidade de pensar seu futuro por meio da construção de um projeto de vida e carreira.

Agora, siga em frente com mais segurança!

Desejamos-lhe sucesso profissional!

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, L.; MANDELLI, M. Desinteresse dos estudantes do ensino médio é 2º principal motivo de faltas. **O Estado de S. Paulo, São Paulo**, 3 jul. 2010. Disponível em: http://www.estadao.com.br/noticias/geral,desinteresse-dos-estudantes-do-ensino-medio-e-2-principal-motivo-de-faltas-imp-,575665. Acesso em: 16 mar. 2017.

ANDRADE, H. G. Teaching with rubrics: the good, the bad, and the ugly. **College Teaching**, Abingdon, v. 53, n. 1, p. 27-31, 2005. Disponível em: https://doi.org/10.3200/CTCH.53.1.27-31. Acesso em: 16 mar. 2017.

BARRETO, M. F. M. (org.). **Dinâmica de grupo**: história, prática e vivências. Campinas: Alínea, 2004.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação Vocacional**: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Classificação brasileira de ocupações**. Disponível em: https://empregabrasil.mte.gov.br/76/cbo. Acesso em: 16 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, p. 27833, 23 nov. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 16 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução nº 3, de 21 de novembro de 2018. Atualiza as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. **Diário da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 21, 22 nov. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51281622. Acesso em: 6 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB nº 11/2012. Diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional técnica de nível médio. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 98, 4 set. 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=10804-pceb011-12-pdf&category_slug=maio-2012-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 16 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução nº 6, de 20 de setembro de 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 22, 21 set. 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=-11663-rceb006-12-pdf&category_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 16 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, p. 3, 20 fev. 98. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9610&ano=1998&ato=02dMTRE1EeNpWT89a. Acesso em:28 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e nº 11.494, de 20 de junho 2007, que

regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação […]. **Diário da União: Brasília**, DF, p. 1, 17 fev. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm. Acesso em: 18 mar. 2017.

CANAL FUTURA. **Futura Profissão**: temporada 2014. Disponível em https://www.youtube.com/playlist?list= PLNM2T4DNzmq5-RKEF8ggMOJTCmUhOOS9E. Acesso em: 10 jan. 2018.

CANAL FUTURA. **Futura Profissão**: segunda temporada. Disponível em https://www.youtube.com/playlist?list= PLytIkU5TcD991WZafpWjQ--4QhLFiQkqj . Acesso em: 10 jan. 2018.

CANAL FUTURA. **Futura Profissão**: terceira temporada. Disponível em https://www.youtube.com/playlist?list= PLytIkU5TcD9-YOuwEJB5qK7b-UV2Mq5iP. Acesso em: 10 jan. 2018.

FERRALHI, C. M. **Temática I**: perfil do aluno do ensino médio. Ensino médio em diálogo. Disponível em: http://www.emdialogo.uff.br/content/tematica-i-perfil-do-aluno-do-ensino-medio. Acesso em: 15 mar. 2017.

FÁVERO SOBRINHO, A. O aluno não é mais aquele! E agora, professor? A transfiguração histórica dos sujeitos da educação. Seminário Nacional: Currículo em movimento – Perspectivas Atuais, 2010, Belo Horizonte. **Anais** [...]. Belo Horizonte: 2010. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2010-pdf/7176-4-1-aluno-nao-e-mais-aquele-antonio-favero/file. Acesso em: 15 mar. 2017.

FENDER, N. **A escolha profissional de alunos de cursos superiores de curta duração em tecnologia da informação**: modalidade tecnólogos. Tese (Mestrado em Administração) – Centro Universitário FMU, 2016.

FEUERSTEIN, R. *et al*. **Instrumental enrichment**. Baltimore: Park Press University, 1980.

FLEITH, D. S. Criatividade: novos conceitos e ideias, aplicabilidade à educação. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, n. 17, 2001. Disponível em: http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2001/01/a7.htm. Acesso em: 27 mar. 2017.

FRITZEN, S. J. **Exercícios práticos de dinâmica de grupo**. Petrópolis: Vozes, 1981. v. 1.

G1. **Modelos de currículo**. Disponível em: http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/modelos-de--curriculo.html. Acesso em: 14 mar. 2017.

INSTITUTO PROA. **Quem somos**. Disponível em: https://www.proa.org.br/p/quem-somos. Acesso em: 28 set. 2020.

KELLNER, D. Lendo imagens criticamente: em direção a uma pedagogia pós-moderna. In: SILVA, T. T. (org.). **Alienígenas na sala de aula**: uma introdução aos estudos culturais em educação. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. **Orientação vocacional ocupacional**: novos achados teóricos e instrumentais para clínica, a escola e empresa. São Paulo: Artmed, 2002.

LOPES, J. T. João Teixeira Lopes em entrevista. [Entrevista cedida a] Ricardo Jorge Costa. **A página da educação**, v. 10, n. 107, 2001. Disponível em: http://www.apagina.pt/?aba=7&cat=107&doc=8559&mid=2. Acesso em: 17 mar. 2017.

LUCKESI, C. C. **Avaliação da aprendizagem escolar**: estudos e proposições. 19. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

MEIER, M.; GARCIA, S. R. R. **Mediação da aprendizagem**: contribuições de Feuerstein e de Vygostsky. Curitiba: Edição do Autor, 2007.

NEUBAUER, R. (coord.). Ensino médio no Brasil: uma análise de melhores práticas e de políticas públicas. **Revista brasileira de estudos pedagógicos**, Brasília, v. 92, n. 230, p. 11-33, 2011. Disponível em: http://rbep.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/538/521. Acesso em: 16 mar. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho digno**: a chave do progresso social. Lisboa: OIT, 2010. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htmp. Acesso em 30 abril 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO. **Educação um tesouro a descobrir**: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 1998.

PEREZ-GOMES, A. I. **A cultura escolar na sociedade neoliberal**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PORVIR. **Competências socioemocionais**. Disponível em: http://porvir.org/especiais/socioemocionais/. Acesso em: 14 mar. 2017.

RON SASSON, D. **EAM et PEI**: le rôle des expériences d'apprentissage médiatisé dans l'application du programme d'enrichissement instrumental de Feuerstein. Lyon, [s.n.], 1997.

RUAS, R. L. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, R. L. et al. (orgs.). **Os novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competência. Porto Alegre: Artmed, 2005.

SANTOS, J. C. F. **Aprendizagem significativa**: modalidades de aprendizagem e o papel do professor. Porto Alegre: Mediação, 2008.

SAVIANI, D. **As concepções pedagógicas na história da educação brasileira**. Campinas: Editora da Unicamp, 2005.

SCHEIN, Edgar. **Scratch for Arduino**. Disponível em: http://s4a.cat/. Acesso em: 24 jun. 2020.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – Senai. **Metodologia SENAI de educação profissional**. Brasília: Senai/DN, 2019.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - Senai. Departamento Nacional. **Formação Inicial e Continuada**: Curso Preparação para a Inserção no Trabalho – PRINT. Brasília: Senai/DN, 2019.

SIGNIFICADO de Empreendedorismo. **Significados**. Disponível em: https://www.significados.com.br/empreendedorismo/#:~:text=Empreendedorismo%20significa%20empreender%2C%20resolver%20um,las%20em%20um%20neg%C3%B3cio%20lucrativo. Acesso em: 28 set. 2020.

TARDIF, M. **Saberes docentes e prática profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

WORLD ECONOMIC FÓRUM. **The future of jobs report 2018**. World Economic Forum: Geneva, 2018. Disponível em: http//www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_2018.pdf. Acesso em: 15 jul. 2020.

DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA – DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor de Educação e Tecnologia

SENAI/DN

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Geral

DIRETORIA DE OPERAÇÕES

Gustavo Leal Sales Filho
Diretor de Operações

Unidade de Educação Profissional e Tecnológica – UNIEP

Felipe Esteves Pinto Morgado
Gerente-Executivo de Educação Profissional e Tecnológica

Gerência de Educação Profissional e Tecnológica

Deusa Carvalho Ramos
Gerente de Educação Profissional e Tecnológica

Gerência de Tecnologias Educacionais

Luiz Eduardo Leão
Gerente de Tecnologias Educacionais

Ana Luiza Snoeck Neiva do Amaral - UNIEPRO
Anna Christina Theodora Aun de Azevedo Nascimento – UNIEP
Catarina Gama Catão – UNIEP
Eliana Misko Soler – DR/SP
Francisca Rangélia Camelo Coelho – UNIEP
Hellen Cristine Geremia – DR/SC
Jefferson da Silva – UNIEP
Jehan Carla Zunino Lückmann – DR/SC
Lucas Damascena da Silva – UNIEP
Maria Eliane Franco Monteiro Azevedo – UNIEP
Nelson Massaia Borsi Junior – UNIEP
Sandro Portela Ormond – UNIEP
Elaboração 2018

Hellen Cristine Geremia – DR/SC
Jehan Carla Zunino Lückmann – DR/SC
Luiz Carlos de Almeida Filho – DR/SP
Nelson Massaia Borsi Junior – UNIEP
Sandro Portela Ormond – UNIEP
Equipe Técnica Atualização 2020

Sandro Portela Ormond – UNIEP
Coordenação do Projeto

Anna Christina Theodora Aun de Azevedo Nascimento – UNIEP
Revisão Técnica

Eliana Misko Soler
Nelson Fender
Consultores

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO - DIRCOM

Ana Maria Curado Matta
Diretora de Comunicação

Gerência de Publicidade e Propaganda

Armando Uema
Gerente de Publicidade e Propaganda

Katia Rocha
Coordenadora de Gestão Editorial

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Superintendência de Administração - SUPAD

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Superintendente Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

SENAI – DEPARTAMENTO REGIONAL DE SANTA CATARINA

Fabrizio Machado Pereira
Diretor do SENAI/SC

Adriana Paula Cassol
Gerente Executiva de Educação do SENAI/SC

Daniel José Tenconi
Gerente Executivo da Regional Sudeste SENAI/SC

Fabiano Bachmann
Coordenador de Educação Digital do SENAI/SC

Fernando D Pitt
Coordenadoria de Desenvolvimento e Operações Digitais

Priscila Carneiro Gallasse Cesconetto
Gestora do Projeto

Sabrina Paula Soares Scaranto
Designer Educacional

Tatiana Daou Segalin
Projeto Gráfico

Carlos André Marques de Andrade
Davi Leon Dias
Ilustrações e Tratamento de Imagens

Juliana Tonietto
Leandro Rosa da Silva
Tatiana Daou Segalin
Diagramação

Tikinet Edições
Revisão gramatical