

SENAI

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO

MUNDO DO TRABALHO



ANEXOS E APÊNDICES

LIVRO DO ESTUDANTE



ANEXOS

ANEXO A – ESTRATÉGIA ALTERNATIVA A FRASES INCOMPLETAS – DINÂMICA DA VIDA



Os objetivos desta estratégia são:

- a) proporcionar de forma descontraída e motivadora o autoconhecimento e o conhecimento mútuo da turma;
- b) melhorar o relacionamento intergrupai;
- c) aproximar as pessoas por meio da identificação de diferenças e semelhanças;
- d) exercitar o ouvir e o falar.

Para realizá-la:

- Vocês deverão se organizar sentados em círculo, no chão ou em colchonetes.
- Você receberá uma bexiga e deve enchê-la sem se preocupar com as papeletas contidas em seu interior, evitando que estoure.
- Agora que todos estão com as bexigas cheias e com a ponta amarrada, a turma toda vai jogar “escravos de Jó”, e ao término, cada um deve estourar a bexiga que estiver na sua mão, resgatando a papeleta com seis frases incompletas que estava em seu interior.
- Leia e reflita, individualmente, por aproximadamente vinte minutos, sobre as seis frases incompletas. Depois do período de reflexão, e de forma espontânea inicie o relato das frases escritas e de sua reflexão sobre elas. O jogo terminará quando todos tenham feito seu relato.
- Anote as respostas dadas às frases que estavam dentro da sua bexiga, pois estas deverão ser inseridas no portfólio.

ANEXO B - DESCRIÇÃO DE ÂNCORAS DE CARREIRA

COMPETÊNCIA TÉCNICO-FUNCIONAL

As pessoas técnica e funcionalmente ancoradas comprometem-se com uma vida de especialização, embora estejam dispostas a ser gerentes funcionais, se isso permitir que busquem suas áreas de especialidade. Apesar de a maioria das carreiras se iniciar como técnico-funcional, e ainda que a fase inicial da maioria delas esteja envolvida com o desenvolvimento de uma especialidade, nem todas as pessoas ficam interessadas em se desenvolver como especialistas. Para algumas delas, o trabalho especializado é um meio para a participação ou segurança organizacional, mais do que um fim em si. Para outras, é simplesmente um degrau a ser escalado na escada hierárquica da organização, uma etapa necessária para chegar à gerência geral. Para outras, ainda, é uma oportunidade de aprender algumas habilidades necessárias para lançar-se em atividades independentes ou empreendedoras. Consequentemente, embora a maioria das pessoas comece se especializando, apenas algumas consideram isso intrinsecamente compensador o bastante para desenvolver âncoras de carreira em torno dessas especialidades.

COMPETÊNCIA PARA GERÊNCIA GERAL

Os membros desse grupo diferem das pessoas técnicas/funcionais porque encaram a especialização como uma armadilha. Reconhecem a necessidade de conhecer bem várias áreas funcionais e aceitam que é preciso ser especialista em seu próprio negócio para funcionar bem na função de gerente geral. Valores e motivos fundamentais para esse grupo de pessoas são atingir os níveis mais altos de responsabilidade na organização, ter oportunidades de liderança, contribuir para o sucesso de suas organizações e obter alta renda.

A pessoa ancorada na competência gerencial e que, por isso, aspira a uma posição na gerência geral tem uma orientação muito diferente de outras na organização, embora possa começar em um tipo de função muito similar à dos outros. Entrevistas revelaram que tal orientação foi desenvolvida assim que a pessoa tinha os dados suficientes para determinar se possuía ou não as habilidades analíticas, interpessoais e emocionais para ser um gerente geral. Algumas pessoas tiveram esses *insights* mais cedo e, se as organizações não reagiram rapidamente às suas necessidades, elas foram para outras organizações que lhes permitiram atingir níveis de responsabilidade mais rapidamente.

AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA

Algumas pessoas descobrem cedo em sua vida de trabalho que não toleram se sujeitar a regras estabelecidas por outras pessoas, procedimentos, horário de trabalho, códigos de vestimenta e outros controles que invariavelmente surgem em qualquer tipo de organização. Seja qual for seu trabalho, essas pessoas têm uma necessidade urgente de fazer as coisas à sua própria maneira, no seu próprio ritmo e contra os padrões da organização. Consideram a vida organizacional restritiva, irracional e uma intromissão em suas vidas pessoais; portanto, preferem buscar carreiras mais independentes, impondo suas próprias condições. Se forçada a escolher entre um trabalho atual que lhe proporcione autonomia e outro bem melhor que a force a renunciar a isso, a pessoa ancorada na autonomia/independência ficaria em seu emprego atual.

Até certo ponto, todo mundo tem necessidade de autonomia, a qual varia ao longo da vida. Entretanto, para algumas pessoas essas necessidades tornam-se urgentes; elas sentem que precisam ser donas de seus próprios destinos, sempre. Pessoas que começam a organizar suas carreiras em torno dessas necessidades são atraídas para profissões autônomas. Quando se interessam pelos negócios ou pela administração, podem entrar para a consultoria ou o ensino, ou podem ir para áreas de trabalho nas quais certa autonomia é possível, mesmo em grandes organizações – pesquisa e desenvolvimento, vendas externas, processamento de dados, pesquisa de mercado, análise financeira ou gerenciamento de unidades geograficamente distantes.

SEGURANÇA E ESTABILIDADE

Algumas pessoas têm uma necessidade imediata de organizar suas carreiras para que se sintam seguras, para que eventos futuros sejam previsíveis e, assim, possam ficar tranquilas na certeza de que conseguiram o que queriam. Todo mundo precisa de segurança e estabilidade até certo ponto, e em alguns estágios da vida a segurança financeira pode assumir importância vital – por exemplo, quando alguém está criando e educando uma família ou se aproximando da aposentadoria. Contudo, para algumas pessoas, segurança e estabilidade são preocupações predominantes ao longo de toda a carreira, a ponto de guiarem e restringirem todas as suas grandes decisões profissionais.

Para as pessoas ancoradas na segurança e estabilidade, as “algemas douradas” são bem-vindas e, em geral, elas preferem deixar a responsabilidade do gerenciamento de sua carreira para seus empregadores. Em troca da estabilidade, estão dispostas a receber instruções sobre seu trabalho, determinações sobre a frequência de suas viagens, onde devem morar etc. Os muito talentosos desse grupo atingem altos níveis nas organizações, mas preferem trabalhos que exijam desempenho constante e previsível. Os menos talentosos podem estacionar na gerência média ou em posições de assessoria e gradativamente tornam-se menos envolvidos. Quando alcançam a estabilidade que procuram, ficam satisfeitos com qualquer nível que tenham atingido. Se seus talentos não são utilizados, procuram atividades fora do trabalho ou da carreira onde possam exercer esses talentos.

CRIATIVIDADE EMPREENDEDORA

Algumas pessoas descobrem cedo na vida que têm uma necessidade imediata de criar seus próprios negócios, desenvolver novos produtos ou serviços, construir novas organizações através da manipulação financeira ou assumir negócios estabelecidos para reestruturá-los de acordo com seus próprios padrões. Nem sempre são apenas inventores ou artistas criativos, embora às vezes alguns se tornem empresários. Tampouco devem ser confundidos com pesquisadores criativos, analistas de mercado ou executivos da publicidade. Neste grupo, o ímpeto criativo está voltado especificamente para a criação de novas organizações, produtos ou serviços que possam ser identificados com o próprio esforço do empreendedor, que sobreviverá por conta própria e será economicamente bem-sucedido. Fazer dinheiro, então, é uma medida do sucesso. Tipicamente, as pessoas ancoradas na criatividade empreendedora começaram muito jovens a buscar incansavelmente seus sonhos, iniciando, já no ensino médio, pequenos empreendimentos para ganhar dinheiro. Descobriram que tinham tanto o talento quanto uma extraordinária motivação para provar ao mundo que podiam fazê-lo. Muitas vezes, essa motivação originava-se em suas famílias, que anteriormente haviam produzido empreendedores bem-sucedidos. Não permaneceram muito tempo em organizações tradicionais, ou mantiveram seus cargos organizacionais como atividade paralela, enquanto sua verdadeira energia era canalizada para a criação de seus próprios empreendimentos.

DEDICAÇÃO A UMA CAUSA OU SERVIÇO

Algumas pessoas assumem suas ocupações por causa de valores centrais que querem personificar em seu trabalho. Estão mais orientadas para esses valores do que para os verdadeiros talentos ou áreas de competência envolvidos. Suas decisões de carreira baseiam-se no desejo de melhorar o mundo de alguma forma. Aquelas que optam por profissões assistenciais – tais como medicina, enfermagem, assistência social, ensino e sacerdócio – são tipicamente consideradas possuidoras dessa âncora de carreira. Entretanto, a dedicação a uma causa também caracteriza claramente algumas pessoas no gerenciamento de negócios e carreiras organizacionais. Alguns exemplos incluem o especialista em recursos humanos que trabalha em programas de desenvolvimento de pessoas, o advogado trabalhista decidido a melhorar as relações entre empregado e patrão, o cientista pesquisador que trabalha em uma nova droga ou o gerente que opta pelo serviço público para melhorar algum aspecto da sociedade em geral. Valores como trabalhar com pessoas, servir à humanidade e ajudar sua pátria podem ser âncoras poderosas na carreira de uma pessoa.

PURO DESAFIO

Algumas pessoas ancoram suas carreiras na percepção de que podem conquistar qualquer coisa ou qualquer pessoa. Definem o sucesso como a superação de obstáculos impossíveis, a solução de problemas insolúveis ou a vitória sobre oponentes extremamente difíceis. À medida que progredem, procuram desafios cada vez maiores. Para algumas pessoas, isso se manifesta na procura por trabalhos nos quais enfrentem problemas cada vez mais difíceis. No entanto, essas pessoas não são ancoradas técnica e funcionalmente, porque não parecem se importar com a área em que o problema ocorre. Alguns consultores de estratégia ou gestão de alto nível parecem enquadrar-se nesse padrão, na medida em que gostam de tarefas estratégicas sempre mais difíceis.

A maioria das pessoas procura certo grau de desafio, ao passo que, para a pessoa ancorada no desafio puro, isso é o mais importante. A área de trabalho, o tipo de organização empregadora, os sistemas de remuneração e promoção e as formas de reconhecimento estão todos condicionados às constantes oportunidades de autodesafio que o trabalho possa proporcionar. Na falta de autodesafios constantes, essas pessoas ficam entediadas e irritadas. Muitas vezes falam sobre a importância da variedade em suas carreiras – entre as razões pelas quais algumas se sentem atraídas pela gerência geral estão a variedade e o desafio intenso que as situações gerenciais proporcionam.

QUALIDADE DE VIDA

As pessoas ancoradas no estilo de vida procuram mais uma atitude organizacional do que um programa específico, uma atitude que reflita respeito por preocupações pessoais e familiares e que possibilite a genuína renegociação do contrato psicológico. Um número crescente de pessoas altamente motivadas para carreiras significativas está, ao mesmo tempo, acrescentando a condição de que a carreira precisa estar integrada ao estilo de vida total. Não é meramente uma questão de equilibrar a vida pessoal e profissional, como tradicionalmente muitas pessoas têm feito; é mais uma questão de encontrar uma forma de integrar as necessidades do indivíduo, da família e da carreira.

Como essa integração é em si uma função em evolução, esse tipo de pessoa quer flexibilidade mais do que qualquer outra coisa. Ao contrário da pessoa ancorada na autonomia, que também quer flexibilidade, as pessoas ancoradas no estilo de vida estão muito dispostas a trabalhar em organizações, desde que as opções adequadas estejam disponíveis no momento certo. Essas opções podem incluir viagens ou mudanças apenas quando a situação familiar permitir, trabalho em meio período se problemas pessoais exigirem, repouso semanal, licença paternidade/maternidade, opções de creches diurnas, horário de trabalho flexível, trabalho em casa durante o horário normal de expediente etc.

ANEXO C - ROTEIRO DE ENTREVISTA – CONFLITO ENTRE GERAÇÕES

NOME DO ENTREVISTADO:

PROFISSÃO:

IDADE:

1. Quando você se imagina em um ambiente de trabalho, qual característica se aproxima mais do seu modo de pensar e agir?

- a) Sou obediente e respeito às autoridades.
- b) Penso que meus superiores têm todo o conhecimento e, se erram, sabem reconhecer.
- c) Respeito as autoridades, mas questiono quando não acho que estão certas.
- d) Não acho que meu chefe sabe de tudo. Se precisar, “bato de frente”.

2. Em relação ao seu trabalho, você:

- a) Busca estabilidade.
- b) É *workaholic*.
- c) Gosta de ter flexibilidade de horários, mas não deixaria um emprego se não a tivesse.
- d) Quer ter horários equilibrados, trabalhar de casa e/ou ter flexibilidade de horários.

3. Na sua infância, você:

- a) Criava seus próprios brinquedos, como pião, pipa, bonecos e usava-os para se divertir.
- b) Brincou muito mais na rua, com seus amigos e sem a supervisão direta dos seus pais.
- c) Tinha poucos brinquedos e gostava mais de brincar na rua.
- d) Passou a maior parte do tempo jogando *videogame* ou navegando na internet.

4. Quando você compra um aparelho eletrônico novo, normalmente:

- a) Pede ajuda a alguém para instalá-lo, pois sabe que terá dificuldades.
- b) Segue o passo a passo do manual de instruções e consegue se virar com ele.
- c) Tenta utilizá-lo da melhor forma, mas mantém o manual de instruções do seu lado.
- d) Vai se virando sozinho, testando a utilização no próprio aparelho.

5. Qual a relevância que você enxerga no trabalho ideal?

- a) O que me importa é estar em um trabalho que me proporcione a estabilidade que busco.
- b) O trabalho ideal é aquele que proporciona um salário compensador e uma família feliz.
- c) Busco o equilíbrio, mas se não o encontrar e valer a pena o trabalho, eu fico.
- d) Se eu não consigo conciliar minha vida pessoal e profissional, deixo o trabalho.

6. Qual ídolo brasileiro mais te marcou?

- a) Pelé.
- b) Chico Buarque.
- c) Ayrton Senna.
- d) Ronaldo Fenômeno.

7. Quantos anos você acredita ser um bom tempo para estar em uma mesma empresa?

- a) Mais de 10 anos.
- b) Entre 5 e 10 anos.
- c) Entre 2 e 5 anos.
- d) Até 2 anos.

8. Quando seu chefe lhe passa uma tarefa, você:

- a) Pega a tarefa e faz sem questionar.
- b) Tira suas dúvidas e realiza a tarefa.
- c) Tira suas dúvidas, questiona o que não concorda e a faz.
- d) Questiona o porquê e, se não concordar, deixa de fazer ou deixa claro que discorda.

9. Por quanto tempo você consegue trabalhar em um mesmo projeto sem se dispersar?

- a) Posso ficar um dia todo trabalhando em uma mesma atividade.
- b) Durante cerca de cinco horas ainda consigo render novas ideias.
- c) No máximo três horas.
- d) Por volta de duas horas seguidas. Depois disso, preciso fazer uma pausa.

10. Com qual destas músicas você mais se identifica ou qual mais te marcou?

- a) "Asa Branca", de Luis Gonzaga.
- b) "Como os nossos pais", de Belchior.
- c) "Pais e filhos", de Renato Russo.
- d) "Mantenha o respeito", de Marcelo D2.

11. De uma forma geral, qual frase melhor define você?

- a) Sou paciente.
- b) Sou otimista.
- c) Sou prático.
- d) Sou ansioso.

12. Quando quer se atualizar sobre um assunto, você:

- a) Lê a teoria, busca referências para se aprofundar mais e conversa com especialistas.
- b) Lê a teoria em livros ou revistas e se aprofunda indo em busca de outras referências.
- c) Busca informações na internet e se aprofunda utilizando sites especializados.
- d) Busca um site que já englobe informações diversas sobre assuntos diferentes.

13. Qual a sua melhor contribuição para um mundo melhor?

- a) Votar nas pessoas certas que irão dirigir nosso país.
- b) Ir pra rua e fazer uma manifestação de conscientização.
- c) Organizar pessoas com os mesmos interesses que o meu e partirmos para a ação.
- d) Se eu quero algum tipo de melhoria, eu mesmo vou atrás de um trabalho voluntário.

14. Qual(is) brinquedo(s) marcou(aram) sua infância?

- a) Pipas, piões, bonecas de pano.
- b) Carrinhos de rolimã, bambolês.
- c) Lego, pogobol, autorama.
- d) Playstation, Nintendo Wii, jogos de internet.

15. QUESTÃO ABERTA (NÃO SERÁ CONTABILIZADO NO RESULTADO A SEGUIR)
- Quais dificuldades o entrevistado enfrenta ao lidar com colegas de trabalho recém ingressantes na empresa, também conhecidos como geração Z? Tem facilidade em se comunicar com eles?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

RESULTADO (PARA AS QUESTÕES DE 1 A 15)

SE VOCÊ RESPONDEU "A" NA MAIORIA: VETERANOS

Você está mais próximo da geração de veteranos! Sobre suas características, eles são práticos, dedicados, gostam de hierarquias rígidas, ficam bastante tempo na mesma empresa e sacrificam-se para alcançar seus objetivos, pois foram pessoas que, em sua maioria, enfrentaram uma grande guerra e passaram pela Grande Depressão. Com os países arrasados, precisaram reconstruir o mundo e sobreviver.

SE VOCÊ RESPONDEU "B" NA MAIORIA: *BABY BOOMERS*

Você se encaixa na geração dos *baby boomers*, que são os filhos do pós-guerra, que romperam padrões e lutaram pela paz. Já não conheceram o mundo destruído e, mais otimistas, puderam pensar em valores pessoais e na boa educação dos filhos. São focados e preferem agir em consenso com os outros. Valorizam títulos, *status* e, conseqüentemente, crescimento profissional.

SE VOCÊ RESPONDEU "C" NA MAIORIA: GERAÇÃO X

Você está entre as pessoas da geração X, aquelas que permitem pensar em qualidade de vida, liberdade no trabalho e nas relações. Uma vez que enfrentaram crises como a do desemprego na década de 1980, também se tornaram céticos e superprotetores. Buscam por seus direitos e valorizam a liberdade e qualidade de vida.

SE VOCÊ RESPONDEU "D" NA MAIORIA: GERAÇÃO Y

Você faz parte da geração Y. Por definição, esta geração desenvolveu-se numa época de grandes avanços tecnológicos e prosperidade econômica. Seus pais, não querendo repetir o abandono das gerações anteriores, lhes deram muita atenção e atividades extracurriculares. Eles cresceram vivendo em ação, estimulados por atividades diversas. Possuem certa dificuldade em exercer tarefas subalternas de início de carreira e lutam por salários ambiciosos desde cedo. Algumas características atuais são a utilização de aparelhos de alta tecnologia, sede por desafios e busca de constantes *feedbacks*.

FONTE: <http://www.gpportal.com.br/2011/08/quiz-de-geracoes.html>.

ANEXO D

TESTE DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA: PERFIL DO CONSUMIDOR

Autor: Reinaldo Domingos

1. Você possui controle de seus gastos e ganhos?

- a) () Registro todos os meus pequenos e grandes gastos e ganhos.
- b) () Registro somente os grandes gastos e ganhos.
- c) () Não registro meus gastos e ganhos.

2. Você possui objetivos para gastar o dinheiro?

- a) () Sim, possuo sonhos de curto, médio e longo prazos e poupo de acordo com o prazo de cada um.
- b) () Possuo sonhos e objetivos, mas não tenho prazo para realizá-los, nem direciono meus investimentos.
- c) () Não tenho claros os meus objetivos; normalmente penso no hoje e gasto com o que tenho vontade.

3. Você já realizou uma análise aprofundada de sua vida financeira?

- a) () Faço um diagnóstico uma vez por ano e registro o que ganho e o que gasto.
- b) () Faço essa análise quando estou com o orçamento apertado.
- c) () Não me preocupo com esta ação e tenho uma visão superficial de meus gastos e ganhos.

4. Em relação ao consumo de roupas e acessórios:

- a) () Reflito sobre a real necessidade de comprar, associo a compra às reais condições de consumo e aproveito liquidações.
- b) () Busco me conter, mas não resisto a uma liquidação.
- c) () Costumo comprar por impulso as roupas que acredito serem necessárias e que estão na moda.

5. Qual sua relação de consumo com produtos pessoais – cosméticos e higiene, por exemplo?

- a) () Defino bem os produtos que pretendo adquirir e pesquiso para comprar com a melhor relação custo-benefício.
- b) () Tenho meus produtos preferidos e os reponho antes de acabar.
- c) () Procuo ter a maior variedade de produtos possível e compro todos que acredito serem interessantes.

6. Quando recebe seu salário e ganhos mensais, o que você faz?

- a) () Guardo de 10% a 20% dos ganhos mensais para a realização dos meus sonhos.
- b) () Guardo 10% de meus ganhos, mas ainda não sei como utilizar essa reserva.
- c) () Não guardo dinheiro porque não consigo pagar todas as minhas despesas do mês.

7. Quando vai ao shopping, como você se comporta?

- a) () Vou ao shopping para passear e só compro o que está previsto em meu orçamento.
- b) () Passeio no shopping e, quando gosto de algo, compro.
- c) () Vou mais de três vezes por semana e sempre compro o que me agrada.

8. Como você costuma pagar suas compras?

- a) () Pesquiso o preço à vista do produto, peço desconto ou parcelo sem juros, sempre observando a disponibilidade do meu orçamento.
- b) () Costumo usar cheque pré-datado, crediário e parcelamento no cartão, mas somente quando compro mais do que deveria.
- c) () Sempre opto pelo parcelamento, crediário e pelo cheque pré-datado por conta do orçamento apertado.

9. Onde você investe o seu dinheiro?

- a) () Invisto o meu dinheiro no mercado financeiro, com perfil conservador.
- b) () Invisto em imóveis para alugar e para aumentar meu patrimônio.
- c) () Nunca sobra dinheiro para investir.

10. Se você ficasse desempregado, por quanto tempo você conseguiria manter seu padrão de vida?

- a) () Por 20 ou 30 anos.
- b) () Por até 10 anos.
- c) () Por menos de 1 ano.

Teste também disponível em: <https://www.dsop.com.br/artigos/2016/03/dia-mundial-do-consumidor-faca-o-teste-e-descubra-seu-perfil/>.

Peso das respostas:

- a) 10 pontos
- b) 5 pontos
- c) 0 ponto

Você poderia ser:

1) DE 70 A 100 PONTOS

Econômico e poupador – Parabéns, você está no caminho certo! O hábito de poupar é o meio para se tornar uma pessoa **sustentável financeiramente**. É preciso proteger, poupar e guardar parte do dinheiro que passa por suas mãos, pois é com ele que você realizará seus sonhos e objetivos. Atrelar o dinheiro guardado a um sonho é o segredo para que ele se realize. Tenha sempre no mínimo três sonhos: um de curto prazo (até um ano), um de médio prazo (de um a dez anos) e um de longo prazo (acima de dez anos). Dinheiro guardado sem um sonho atrelado é vendaval, e as compras por impulso acabam acontecendo. Cuidado!

2) DE 45 A 65 PONTOS

Equilibrado – Pode parecer que tudo está em plena ordem. O fato de não ter dívidas ou, se as tiver, de estarem controladas não pode ser razão de tranquilidade. Isso porque você não criou o hábito de guardar parte do dinheiro que ganha e, conseqüentemente, quase não consegue acumular reservas financeiras. Grande parte da população encontra-se nesta situação, que é de grande risco; é a conhecida “zona de conforto”.

É preciso retomar o comando de sua vida financeira e fazer imediatamente um diagnóstico com a ajuda da família, registrando por 30 dias tudo que gastar, até mesmo as pequenas despesas. Além disso, você deve definir seus sonhos para que se inicie esse processo, lembrando que, para cada sonho, é preciso saber o valor necessário, quanto guardará por mês e em quanto tempo o realizará. Invista em sua educação financeira – leia o livro **Terapia financeira** (Editora DSOP).

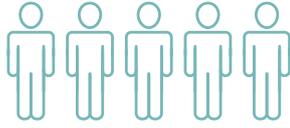
3) DE 0 A 40 PONTOS

Consumista – Sua situação é delicada: você pode estar inadimplente ou muito próximo disso. É preciso ter muita atenção e não desanimar, porque chegou o momento de levantar a cabeça e saber que sempre existe um caminho. Recomendo o caminho da educação financeira. É preciso assumir o controle financeiro de sua vida e fazer um diagnóstico financeiro, saber quanto ganha, com o que gasta, descrever e detalhar todos os credores e os valores das dívidas. Portanto, tome atitudes, tenha disciplina e muita perseverança. Tudo começa com o primeiro degrau e, lembre-se, estar endividado ou inadimplente é uma questão de escolha. Recomenda-se a leitura do livro **Livre-se das dívidas** (Editora DSOP) – isso certamente irá ajudar.

ANEXO E – PLANO DE VIDA E CARREIRA



Objetivo Profissional:



Metas



Ações

This section contains various road signs and road pieces for a career path activity. The road pieces include a large L-shaped road, a T-junction, a roundabout, a cross-junction, a U-turn, a Y-junction, a roundabout, and a straight road. The signs include: a straight arrow, a right turn arrow, a four-way arrow, a left and right arrow, a wheelchair symbol, a U-turn arrow, a 'P' parking sign, a Y-junction sign, a bicycle symbol, and another 'P' parking sign. The vehicles include a red van, a yellow truck, a white car, a yellow car, a red car, and a blue car.



APÊNDICES

APÊNDICE A

DESENVOLVIMENTO DE RACIOCÍNIO LÓGICO COM USO DE FLUXOGRAMA



Se você está neste apêndice, a opção para o desenvolvimento do seu **raciocínio lógico** foi o uso de **fluxograma**.

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

Você vai gostar dos desafios que vai enfrentar, mas, antes disso, vai formar equipe com alguns de seus colegas e aprofundar seu conceito sobre raciocínio lógico.

Muita novidade?

Aguarde um pouco, antes vamos formar as equipes de trabalho!



FORMAÇÃO DE EQUIPES

A primeira estratégia da atividade 1 – Raciocínio lógico, da etapa 2 – Mundo do Trabalho, é a formação das equipes de trabalho!

Para isso, vamos utilizar um baralho!

O baralho é composto por 10 conjuntos de 4 cartas que trazem, cada qual, 4 distintas características de 10 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, são formadas equipes com até cinco estudantes que selecionaram as características de um determinado personagem de projeto nas atividades do cotidiano.



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

Você já ouviu falar em *job rotation*? As empresas costumam utilizar o *job rotation* como uma estratégia para que todos os colaboradores entendam os 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 o desempenho de determinados papéis. A cada novo desafio proposto pelo docente, você poderá representar papéis distintos, numa proposta parecida com o que acontece no *job rotation*.

DEFINIÇÃO DE PAPÉIS E ATRIBUIÇÕES DE CADA PARTICIPANTE DA EQUIPE

PARTICIPANTE

Todos os integrantes da equipe têm este papel, que 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.
- Realizar as atividades de acordo com as decisões da equipe.
- Identificar e administrar, de forma ética, conflitos que surgirem durante a realização do trabalho em equipe.
- Reportar ao coordenador a existência de conflitos não solucionados.
- 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 surgirem 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 as decisões da equipe.
- Avaliar com a equipe o andamento das atividades e reportá-las ao docente.
- Buscar esclarecimentos ou colaboração do docente sempre que necessário para o desempenho da equipe.

RELATOR

Esse papel deve ser alternado entre os participantes da equipe para cada desafio. Além da função de participante, possui as seguintes atribuições:

- Apresentar aos colegas de turma e ao docente o fluxograma elaborado e a forma como a equipe chegou à solução do desafio.

BOFA LÁ!

DEFINIÇÃO DE PAPÉIS E ATRIBUIÇÕES DE CADA PARTICIPANTE DA EQUIPE

ATENÇÃO!

Deve ser realizada conforme a proposta que está no corpo deste livro.



RESOLUÇÃO DE DESAFIOS



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

1ª fase: Leitura e análise da situação proposta e discussão para solucionar as dificuldades de compreensão que possam existir. Esta 1ª fase deve ser conduzida inteiramente pelo docente.

2ª fase: Elaboração do esboço do fluxograma pelas equipes de estudantes, observando o tempo definido para sua realização.

Solicitar que as equipes comparem, durante o processo de elaboração, o fluxograma que vão construindo com as indicações da proposta, de modo que todas sejam consideradas.

3ª fase: Análise conjunta dos fluxogramas, realizada por duas equipes de estudantes, propondo possíveis melhorias que, se aceitas, devem ser incorporadas imediatamente.

Orientar aos estudantes que a análise e a possível melhoria devem estar baseadas no fluxograma de cada equipe, não se tratando de igualar os dois fluxogramas, necessariamente.

4ª fase: Reelaboração do fluxograma, se necessário, para que possa ser apresentado para toda a turma.

5ª fase: Apresentação do fluxograma por cada uma das equipes, considerando o tempo definido pelo docente.

6ª fase: Discussão a partir de algumas provocações que levem os estudantes a pensar sobre o que aprenderam ao resolver cada proposta, conforme segue:

- Qual das soluções criadas foi a mais simples? E a mais eficaz?
- Qual foi a maior dificuldade?
- Em que momento houve maior facilidade para solucionar o problema?
- Haveria uma outra forma de solucionar o problema?
- O que foi mais interessante aprender ou descobrir?
- Descreva o processo de resolução da proposta, incluindo o tipo de raciocínio que nele está presente.
- Em que situações da vida real você poderia se beneficiar de uma solução como as que foram desenvolvidas?

BOFA LÁ!

Você e sua equipe devem desenvolver os quatro desafios, considerando os tempos indicados pelo docente e elaborando fluxogramas, de acordo com o que segue:

DESAFIO 1 – REFORMULAÇÃO DE FLUXOGRAMA (TEMPO TOTAL: 8H30MIN)

1ª fase

- Retomar o **exemplo 3** apresentado na estratégia anterior, considerando a afirmação de que a ação comum para os dois caminhos (suco de limão ou maracujá), que se repete no fluxograma, é “colocar açúcar”.

2ª fase

- Reelaborar, em equipe, o fluxograma do exemplo 3, de modo a demonstrar a possibilidade de mudança em sua organização.
- Comparar, durante o processo de elaboração, o fluxograma que a equipe vai construindo com as indicações da proposta de modo que todas sejam consideradas.

3ª fase

- Agrupar sua equipe com uma outra equipe.
- Analisar os dois fluxogramas em conjunto com a outra equipe, propondo possíveis melhorias que, se aceitas, devem ser incorporadas imediatamente.

ATENÇÃO!

A análise e a possível melhoria devem estar baseadas no fluxograma de cada equipe, não se tratando de os dois fluxogramas tornarem-se iguais, necessariamente.



4ª fase

- Reelaborar o fluxograma com sua equipe, para que possa ser apresentado para toda a turma.

5ª fase

- Apresentar o fluxograma para a turma toda, considerando o tempo definido pelo docente.

6ª fase

- Sob orientação do docente, discutir a partir de algumas provocações que levem todos os estudantes a pensar sobre o que aprenderam ao resolver cada proposta, conforme segue:
 - Qual das soluções criadas foi a mais simples? E a mais eficaz?
 - Qual foi a maior dificuldade?
 - Em que momento 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 da proposta, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
 - Em que situações da vida real você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?

DESAFIO 2 – ELABORAÇÃO DE FLUXOGRAMA

1ª fase

- Realizar a leitura e a análise da situação proposta, no texto que segue:

Uma fábrica de canetas está estruturando um serviço de atendimento ao cliente (SAC) com o objetivo de garantir satisfação total no pós-venda, tratando todas as reclamações encaminhadas para esta central de atendimento.

Como é algo novo na empresa, o departamento de recursos humanos (RH) foi acionado para buscar em seu banco de talentos alguém que pudesse ajudar na concepção deste projeto. E você, por ter concluído recentemente uma qualificação no Senai, foi indicado para esta missão.

Ao aceitar o desafio, você recebe uma lista de orientações: Confira!

Instruções para a central de atendimento:

- Toda ligação só pode ser encerrada após a solução do problema.
- Para todos os possíveis problemas existem apenas duas soluções:
 - orientação ao cliente;
 - troca do produto.
- A caneta é composta de quatro partes: tampa, corpo, tubo de carga e ponta.
- A caneta só escreve em papel.
- A caneta precisa ter tinta para escrever.
- Só são fabricadas canetas com tinta azul.
- O corpo da caneta e o tubo de carga são transparentes.
- A caneta não funciona em temperaturas abaixo de 3 °C.

Com base nestas instruções, faça um fluxograma para orientar o atendimento. Discuta sobre o texto, sob orientação do docente, para solucionar as dificuldades de compreensão que possam existir.

2ª fase

- Elaborar o fluxograma em equipe, de acordo com a proposta já discutida.
- Durante o processo de elaboração, comparar o fluxograma com as indicações da proposta de modo que todas sejam consideradas.

3ª fase

- Agrupar a equipe com uma outra equipe.
- Analisar os fluxogramas em conjunto com a outra equipe, propondo possíveis melhorias que, se aceitas, devem ser incorporadas imediatamente.

ATENÇÃO!

A análise e a possível melhoria devem estar baseadas no fluxograma de cada equipe, não se tratando de os dois fluxogramas tornarem-se iguais, necessariamente.



4ª Fase

- Reelaborar o fluxograma com sua equipe, para que possa ser apresentado para toda a turma.

5ª Fase

- a) Apresentar o fluxograma para a turma toda, considerando o tempo definido pelo docente.

6ª Fase

- b) Discutir, sob orientação do docente, a partir de algumas provocações que levem todos os estudantes a pensar sobre o que aprenderam ao resolver cada proposta, conforme segue:
 - Qual das soluções criadas foi a mais simples? E a mais eficaz?
 - Qual foi a maior dificuldade?
 - Em que momento 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 da proposta, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
 - Em que situações da vida real você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?

DESAFIO 3 – ELABORAÇÃO DE LISTA DE ORIENTAÇÕES E DE FLUXOGRAMA

Exercite mais uma vez o seu raciocínio lógico!

1ª Fase

- Realizar a leitura e a análise da situação proposta, no texto que segue:

Uma fábrica de camisas masculinas está estruturando um serviço de atendimento ao cliente (SAC) com o objetivo de garantir satisfação total no pós-venda, tratando todas as reclamações encaminhadas para esta central de atendimento.

Como se trata de um novo produto da fábrica, o departamento de recursos humanos (RH) foi acionado para buscar em seu banco de talentos alguém que pudesse ajudar na definição do fluxo de atendimento.

Você, por ter concluído recentemente uma qualificação no SENAI, foi indicado para esta missão.

Ao aceitar o desafio, você deve:

- estabelecer uma **lista de orientações bem completa** a partir da definição dos aspectos que se referem ao produto – camisa masculina;
- elaborar o **fluxograma** referente a essa lista de orientações.

- a) Discuta sobre o texto, sob orientação do docente, para solucionar as dificuldades de compreensão que possam existir.

2ª fase

- a) Elaborar, em equipe, o fluxograma, de acordo com a proposta já discutida.
- b) Comparar, durante o processo de elaboração, o fluxograma com as indicações da proposta de modo que todas sejam consideradas.

3ª fase

- a) Agrupar a equipe com uma outra equipe.
- b) Analisar os fluxogramas em conjunto com a outra equipe, propondo possíveis melhorias, que, se aceitas, devem ser incorporadas imediatamente.

ATENÇÃO!

A análise e a possível melhoria devem estar baseadas no fluxograma de cada equipe, não se tratando de os dois fluxogramas tornarem-se iguais, necessariamente.



4ª fase

- a) Reelaborar o fluxograma com sua equipe, para que possa ser apresentado para toda a turma.

5ª fase

- a) Apresentar o fluxograma para a turma toda, considerando o tempo definido pelo docente.

6ª fase

- a) Sob orientação do docente, discutir a partir de algumas provocações que levem todos os estudantes a pensar sobre o que aprenderam ao resolver cada proposta, conforme segue:
 - Qual das soluções criadas foi a mais simples? E a mais eficaz?
 - Qual foi a maior dificuldade?
 - Em que momento 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 da proposta, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
 - Em que situações da vida real você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?

DESAFIO 4 – ELABORAÇÃO DE FLUXOGRAMA

Vamos mais uma vez exercitar o raciocínio lógico!

1ª fase

- a) Realizar a leitura e a análise da situação proposta, no texto que segue:

Uma pequena produtora de jogos digitais contratou-o para compor o departamento de marketing.

Em uma conversa com o gerente do marketing, ele explicou-lhe que o desempenho das postagens da empresa em determinada rede social é analisado com relação à quantidade de curtidas e comentários.

Cada postagem é classificada como:

Viralizou¹: quando tem mais de 500 mil curtidas em 24h;

Funcionou: quando tem mais de 10 mil curtidas **ou** mais de 2 mil comentários em 24h;

Flopou²: quando tem menos de 10 mil curtidas **e** menos de 2 mil comentários em 24h;

As postagens **viralizadas** são repetidas com algumas mudanças no leiaute; as postagens que **funcionam** sofrem mudanças no leiaute e no texto; e as que “**flopam**” são descartadas.

Após essa conversa, você ganhou uma missão: criar um fluxograma para auxiliar os programadores a desenvolver um sistema que automatiza as postagens, a análise e as alterações de leiaute e de texto.

- b) Discuta sobre o texto, sob orientação do docente, para solucionar as dificuldades de compreensão que possam existir.

2ª fase

- a) Elaborar o fluxograma em equipe, de acordo com a proposta já discutida.
- b) Comparar, durante o processo de elaboração, o fluxograma com as indicações da proposta de modo que todas sejam consideradas.

3ª fase

- a) Agrupar a equipe com uma outra equipe.
- b) Analisar em conjunto com a outra equipe, propondo possíveis melhorias que, se aceitas, devem ser incorporadas imediatamente.

1 Termo utilizado na internet para indicar que algo alcançou um grande número de pessoas.

2 Gíria utilizada na internet e derivada do termo “*flop*”, que significa fracasso.

ATENÇÃO!

A análise e a possível melhoria devem estar baseadas no fluxograma de cada equipe, não se tratando de os dois fluxogramas tornarem-se iguais, necessariamente.



4ª Fase

- a) Reelaborar o fluxograma com sua equipe, para que possa ser apresentado para toda a turma.

5ª Fase

- a) Apresentar o fluxograma para a turma toda, considerando o tempo definido pelo docente.

6ª Fase

- a) Sob orientação do docente, discutir a partir de algumas provocações que levem todos os estudantes a pensar sobre o que aprenderam ao resolver cada proposta, conforme segue:
 - Qual das soluções criadas foi a mais simples? E a mais eficaz?
 - Qual foi a maior dificuldade?
 - Em que momento 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 da proposta, incluindo o tipo de raciocínio que está presente.
 - Em que situações da vida real você poderia se beneficiar com uma solução como as que foram desenvolvidas?

CONCLUSÃO DA ATIVIDADE 1 RACIOCÍNIO LÓGICO – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DOS RESULTADOS

- a) Realizar a avaliação crítica dos **desempenhos individuais e da equipe**, considerando as atribuições definidas e as estratégias aplicadas durante esta etapa:
 - avaliar seu desempenho como participante na equipe;
 - avaliar, em equipe, o desempenho individual de cada participante;
 - identificar possibilidades de melhoria de desempenho em trabalhos em equipe;
 - avaliar o desempenho da equipe;

- b) Consolidar os resultados da avaliação crítica individual e coletiva e incluir no portfólio.
- c) Realizar, individualmente, **a avaliação crítica dos resultados obtidos** com a aplicação de todas as estratégias desta etapa e inserir no portfólio.
- d) Realizar as avaliações, considerando os critérios de avaliação e as listas de verificação com rubricas a seguir apresentadas:

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Capacidades	Critérios de avaliação
Atuar em equipes de forma colaborativa, respeitando as diferenças individuais e os níveis hierárquicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Aceita as características pessoais dos participantes da equipe. • Acata as ideias propostas pelos participantes da equipe para discussão. • 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 critérios estabelecidos. • Dá <i>feedback</i> aos seus pares, tendo em vista a melhoria de desempenho.
Demonstrar conduta de comprometimento em suas atividades pessoais e profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza atividades dentro dos prazos estabelecidos. • Cumpre 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.	<ul style="list-style-type: none"> a) Propõe soluções para o problema identificado com base em raciocínio lógico. b) Descreve raciocínios lógicos por meio de fluxogramas. c) Aplica variáveis e constantes na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. d) Aplica operadores lógicos na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. e) Aplica operadores aritméticos na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. f) Aplica laços de repetição incondicionais na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico. g) Aplica laços de repetição condicionais na resolução de problemas por meio de raciocínio lógico.

Quadro 1 - Critérios de avaliação – Etapa 2: Mundo do Trabalho – Raciocínio Lógico
Fonte: SENAI/DN (2020)

LISTA 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 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 2 - 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					

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 de da solução aos problemas simples e complexos que foi implantada					

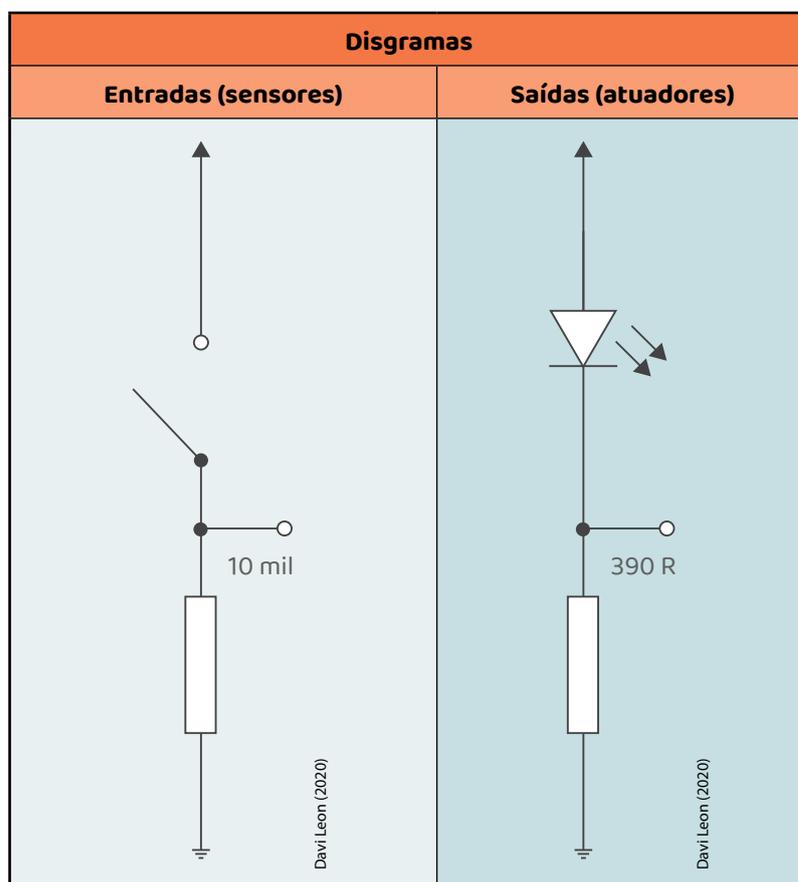
Quadro 4 - Lista de Verificação com Rubricas – Capacidade Socioemocional – Resolução de Problemas
Fonte: SENAI/DN (2020)

Concluída a Atividade 1 - Raciocínio Lógico, com a elaboração de fluxogramas, o docente deve continuar a Etapa 2 Mundo do Trabalho, iniciando a Atividade 2, conforme proposta no corpo deste livro.

APÊNDICE B – KIT ARDUÍNO®

Lista de material	
Descrição	Quantidade
Módulo Arduino® R3 ou compatível com fonte e cabo USB	1
<i>Shield Protoshield</i> ou <i>Protoboard</i> de 400 pontos	1
Resistor de 10 kΩ	4
Resistor de 390 Ω ou 220 Ω	4
Botão <i>push-button</i> para solda em PCI (6 x 6 mm)	4
LED vermelho	4
<i>Jumper</i> macho/macho de 20 cm	20

Observação: a lista acima contém os componentes estritamente necessários para a realização dos desafios propostos na Atividade 1 – Raciocínio Lógico, caso o Arduino® seja empregado como recurso didático.



APÊNDICE C – BLOG, PODCAST E RELATÓRIO

Blog

Blog é a simplificação do termo “**weblog**”, formado a partir da justaposição das palavras da língua inglesa “*web*”, que significa rede (da internet), e “*log*”, utilizada para designar o registro de atividade ou de desempenho regular de algo. Numa tradução livre, podemos definir *blog* como um **diário online**.

Blogs são páginas da internet nas quais são publicados, regularmente, diversos conteúdos, como textos, imagens, músicas ou vídeos, podendo ser dedicados a um assunto específico ou ser de âmbito bastante geral.

Os *blogs* podem ser mantidos por uma ou várias pessoas e normalmente têm espaço para comentários dos seus leitores. Assim, “*blogueiro*” é o nome dado a quem publica num *blog*, e “*blogosfera*” é o nome que se dá a um conjunto de *blogs*.

O sucesso desse tipo de página da internet pode ser atribuído à existência de modelos pré-definidos e à facilidade de inserção de conteúdos fornecidos por alguns sistemas de publicação. Esses sistemas são de utilização muito simples e dispensam o conhecimento de linguagens de publicação de páginas na internet – como HTML, por exemplo. Os sistemas mais populares são o Blogger e o WordPress. (Disponível em: www.significados.com.br/blog/.)

Podcast

Podcast é um **arquivo digital de áudio transmitido através da internet**. Seu conteúdo pode ser variado, normalmente com o propósito de transmitir informações, e qualquer usuário na internet pode criar um *podcast*.

O termo “*podcast*” teria surgido a partir da junção de “*iPod*”, dispositivo da Apple de reprodução de arquivos MP3 (áudio), e “*broadcast*”, palavra em inglês que significa “transmissão” (de rádio). Os créditos da criação deste conceito foram atribuídos ao ex-VJ da MTV Adam Curry.

As publicações dos arquivos de *podcast* são feitas através de **podcasting**, um sistema que segue um padrão de **feed RSS**, ou seja, permite que os internautas inscrevam determinado *post* de seu interesse e acompanhem automaticamente todas as recentes atualizações deste.

Como dito, os *podcasts* podem ter diferentes temas, mas os mais populares costumam falar sobre cinema, TV, literatura, ciências, *games*, religião, humor, esporte etc.

Em suma, o *podcast* é parecido com um programa de rádio, mas a diferença está no fato de esta mídia digital ser disponibilizada na internet, podendo, assim, ser acessada a qualquer momento. Diferente dos *feeds* de texto, os *podcasts* são **feeds de áudio**, ou seja, “textos para ouvir”.

Existem três principais meios de **ouvir um podcast**: acessar o site onde o arquivo está disponível; fazer *download* do *podcast* para o computador ou *smartphone*, podendo-se, assim, ouvir o seu conteúdo mesmo off-line; ou através da instalação de um agregador de *podcasts*, um *software* que organiza e

comunica quando houver atualizações dos *podcasts* que a pessoa acompanha.

(Disponível em: www.significados.com.br/podcast/)

Relatório

Um **relatório** é um conjunto de informações utilizado para apresentar resultados (parciais ou totais) de determinada atividade, experimento, projeto, ação, pesquisa ou outro evento que esteja acabado ou em andamento. Pode ser oral ou por escrito. Neste caso, a proposta é a apresentação da pesquisa de profissões na forma escrita.

O relatório deve ter, minimamente, a seguinte estrutura:

Introdução – deve apresentar a finalidade do relatório e o objetivo que se pretendeu alcançar com o trabalho realizado (neste caso, a pesquisa de profissões).

Desenvolvimento – esta parte é o corpo do relatório. Nele você deve apresentar como foi realizado o trabalho, o tempo utilizado, materiais de consulta, incluindo sites, os resultados obtidos e a sua interpretação. Nesse campo o estilo do texto deve ser argumentativo, pois este é próprio para a análise e a interpretação dos resultados.

Veja algumas dicas para o desenvolvimento:

- 1) Procure apresentar os fatos de maneira objetiva, sem rodeios.
- 2) Evite o emprego da linguagem afetiva, utilizando vocabulário exclusivamente técnico.
- 3) Seguir sempre um encadeamento de ideias de maneira lógica, coerente e objetiva, vinculando claramente uma ideia à outra.
- 4) Ilustre com gráficos, mapas, tabelas, figuras, entre outros, quando necessários, na posição ou lugar adequado.
- 5) Neste momento não é obrigatório o uso de normas definidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), mas é necessário que você saiba que estas existem e podem ser consultadas:
 - NBR 6023: Informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2018.
 - NBR 14724: Informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.
 - NBR 15287: Informação e documentação: projeto de pesquisa: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.
 - NBR 10719: Informação e documentação: relatório técnico ou científico: apresentação. Rio de Janeiro, 2015.

Conclusão – nesta parte da estrutura, como o próprio nome diz, é o momento de retomar o objetivo do relatório, informando se foi alcançado ou não. Isso significa dizer que a conclusão depende do enfoque dado tanto na introdução quanto no desenvolvimento do relatório. É necessário também informar quais foram os principais aprendizados com a realização do trabalho.

Além da estrutura, é muito relevante a **apresentação do relatório**, pois, de certo modo, predispõe o leitor a valorizar ou não o trabalho feito. Logo, é recomendável que o texto seja digitado.

Cuide para que o relatório apresente, minimamente, sempre nesta sequência:

- **Capa:** geralmente de apresentação livre, deve conter, obrigatoriamente, o título do trabalho, o nome do autor e a data (ano) da publicação.
- **Sumário:** contém títulos e subtítulos das partes e respectivas páginas.
- **Introdução.**
- **Desenvolvimento.**
- **Conclusão.**
- **Referências:** todo trabalho que exija pesquisa deve vir acompanhado de referências bibliográficas ou de outra natureza, levando-se em consideração as normas adotadas pela ABNT NBR 6023, de 2018.

As referências, se colocadas em nota de rodapé, devem ter as indicações necessárias à perfeita identificação da fonte. Por exemplo, quando for livro, deve conter: autor, título da obra, editora, ano de edição e número da página da qual se fez a citação.

Se for o caso, o relatório pode apresentar também:

- **Apêndice e anexos:** são gráficos, mapas, tabelas, dados estatísticos e outras espécies de documentação que servem de fundamentação, comprovação e/ou ilustração, sendo acrescentados ao final do trabalho, com paginação própria, não sequencial à do relatório.

Segundo a ABNT NBR 14724, de 2011:

- **Apêndice** é uma informação complementar produzida pelo próprio autor do relatório.
- **Anexo** é uma informação também complementar produzida por um outro autor, que não o do relatório.

APÊNDICE D – SETORES DA ECONOMIA

Setores da economia ou setores econômicos são uma forma de classificação da economia de um país, considerando os produtos produzidos, os modos de produção e os recursos utilizados.

Setor primário

O setor primário está relacionado à extração de matérias-primas da natureza. São alguns exemplos de atividades econômicas deste setor: agricultura, mineração, pesca, pecuária, extrativismo vegetal e caça. É o setor primário que fornece matéria-prima para a indústria de transformação, considerada no segundo setor.

Há alguns aspectos a serem observados neste setor. Primeiro, ele é muito vulnerável, pois depende de fenômenos da natureza, como o clima. Segundo, a produção e a exportação de matérias-primas não geram muita riqueza para os países com economia fortemente baseada nesse setor econômico, uma vez que os produtos não têm valor agregado como os que são industrializados.



Setor secundário

É o setor econômico da indústria que transforma as matérias-primas do setor primário em produtos industrializados, tais como roupas, máquinas, automóveis, alimentos industrializados, eletrônicos, casas, entre outros.

Como os conhecimentos tecnológicos agregados aos produtos do setor secundário geram significativo lucro por meio da sua comercialização, países com alto nível de desenvolvimento possuem uma significativa base econômica concentrada neste setor.



Setor terciário

É o setor econômico relacionado aos serviços, isto é, produtos não materiais que pessoas ou empresas prestam a terceiros para satisfazer determinadas necessidades.

Como atividades econômicas deste setor temos comércio, educação, saúde, telecomunicações, seguros, transporte, turismo, serviços de informática, limpeza, alimentação, bancários e administrativos, entre outros.

Este setor é marcante nos países de alto nível de desenvolvimento econômico. Quanto mais rico é um país, mais forte é a presença de atividades do setor terciário. Assim, com o processo de globalização iniciado no século XX, o terciário foi o setor da economia que mais se desenvolveu no mundo.



Setor quaternário

Atualmente já se fala em setor quaternário³, ainda não totalmente reconhecido, sendo considerado como uma expansão da hipótese dos três setores da economia. Este setor abrange as atividades intelectuais da tecnologia, como geração e troca de informação, educação, pesquisa e desenvolvimento, e a alta tecnologia em si, ou a chamada tecnologia de ponta, anteriormente incluídas no setor terciário como serviços.



gorodenkoff (20-?)

³ Leia mais em Brainly: <https://brainly.com.br/tarefa/6339361#readmore>.

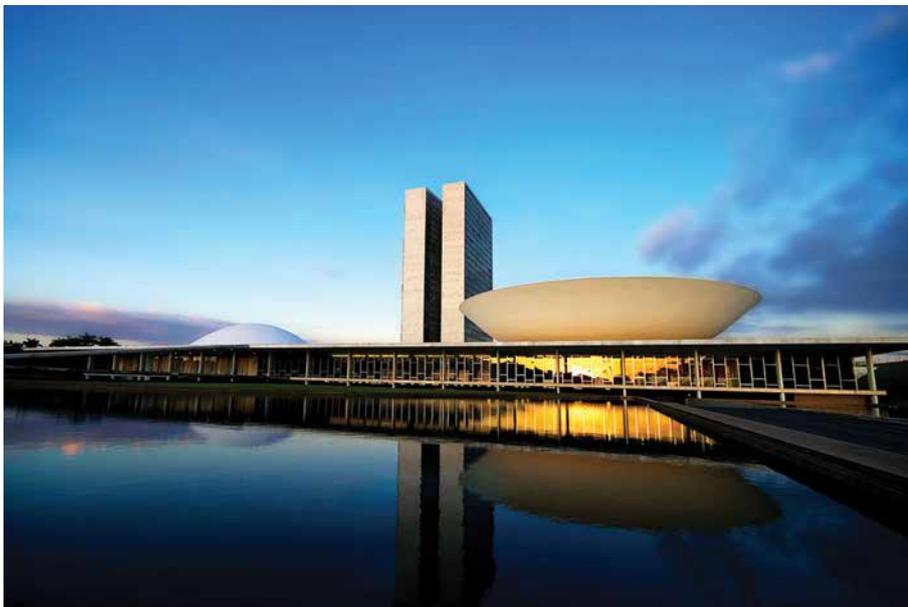
APÊNDICE E – SETORES DA SOCIEDADE

O sistema social de um país democrático está estruturado em três setores, que interagem e se fiscalizam reciprocamente, um moderando ou controlando os excessos do outro. O **primeiro setor** é formado pelo poder público ou governo, o **segundo setor** pelas empresas privadas, e o **terceiro setor** são as associações sem fins lucrativos.

Primeiro setor

O primeiro setor, também chamado de setor público, é formado por prefeituras e suas secretarias, governos estaduais e suas secretarias, Presidência da República e todos os ministérios. Estão também nesse primeiro setor todas as autarquias e equipamentos públicos.

Assim, tradicionalmente, o primeiro setor é o Estado, e nele encontram-se todas as instituições sob a administração dos governos municipais, estaduais e federais, que oferecem bens e serviços públicos, como universidades, hospitais, entre outros. Pode-se acrescentar, ainda, que o Estado é representado por entes políticos que são responsáveis pelas questões sociais.



VeilhoJunior (120--71)

Segundo setor

O segundo setor, também conhecido como setor produtivo, é representado pela iniciativa privada, respondendo pela oferta de bens e serviços com fins lucrativos.

Este setor, popularmente chamado de mercado, é então constituído por empresas privadas que competem entre si e trabalham visando ao próprio lucro, obtido por meio de atividades econômicas.



nortonsx (20--?)

Terceiro setor

O terceiro setor, também chamado de sociedade civil, consiste em um conjunto diversificado de instituições religiosas ou filantrópicas e das chamadas organizações não governamentais (ONG), incluindo as compostas por voluntários, que atuam em prol do bem comum e da cidadania, sem fins lucrativos. Desse modo, seus objetivos são de caráter social.

Vale ressaltar que, embora o terceiro setor não seja nem privado e nem público, financeiramente ele conta com a participação de ambos os setores, ou seja, pode receber dinheiro tanto das empresas privadas quanto do governo. Porém, o seu objetivo deve ser sempre social.



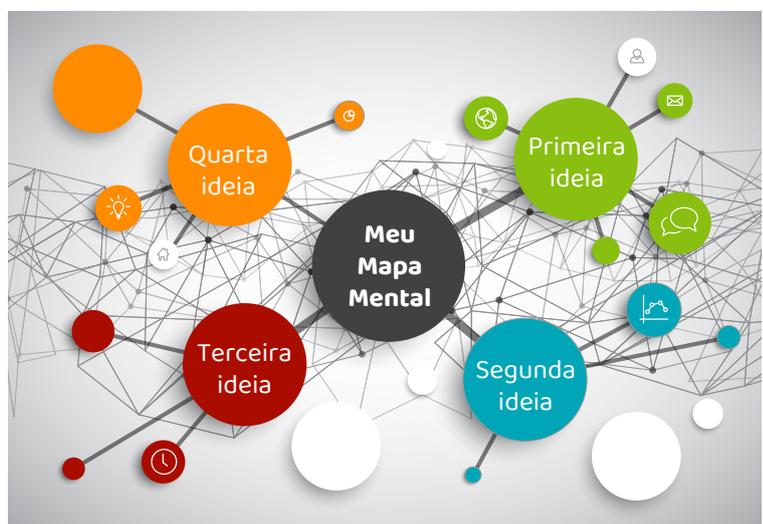
A1Stock (20--?)

APÊNDICE F – MAPA MENTAL

Mapa mental é um diagrama ou desenho que resume de forma gráfica ideias e conceitos, conectando palavras e imagens a um tema central. É extremamente útil para memorização, principalmente se for elaborado à mão, pois, com a utilização das técnicas de elaboração, é possível ao estudante começar a acessar regiões não exploradas do cérebro.

Os mapas mentais foram criados pelo famoso psicólogo inglês Tony Buzan. Ele afirma que nossa cultura não utiliza efetivamente as regiões do cérebro especializadas em pensamento espacial, imagens e criatividade, dando mais valor à escrita e à leitura. Ou seja, só aproveitamos as partes responsáveis pela lógica, fala e pensamento linear, o que é um desperdício.

Exemplo:



Orientações para o estudante:

1) Para elaboração de um mapa mental, devem ser seguidos os procedimentos:

- a) Prever com antecedência os materiais a serem utilizados:
 - folhas de papel A3, ou mesmo folhas com outras medidas que tenham à disposição;
 - outros materiais, como canetas de diversas cores, giz de cera, papéis coloridos para recorte, entre outros.
- b) Começar escrevendo com a folha na horizontal, para ter melhor campo de visão.
- c) Escrever a palavra-chave do mapa mental no centro, circulando-a.
- d) Distribuir, a partir do centro (onde está a palavra-chave), as informações mais gerais. As mais específicas devem ser colocadas nos extremos. Lembrar que as ideias devem estar sempre relacionadas umas às outras, e o desenho que vai se formando deve demonstrar isso.

- e) Dar preferência a escrever no sentido horário.
- f) Procurar não usar linhas retas, fazendo linhas curvas, pois estas estimulam mais o cérebro.
- g) Variar as cores para estimular a visão dos leitores.
- h) Evitar a poluição visual do mapa mental. Se houver muita informação, escolher alguns ramos do mapa para iniciar um novo.
- i) Tentar inserir desenhos ou símbolos coloridos que facilitem a memorização.
- j) Utilizar letras grandes, que podem ser, inclusive, desproporcionais.
- k) Desenhar a primeira imagem que vier à mente, o que fará perceber que isso facilita a memorização.
- l) Controlar a qualidade do mapa mental durante todo o processo de elaboração.
- m) Cotejar, ao final da elaboração, o conteúdo do mapa mental elaborado com os resultados da pesquisa realizada, tendo em vista observar se tudo que foi considerado relevante está presente no mapa.

Indicar o que aprendeu com a elaboração.

Observação:

Apesar de a memorização ser mais efetiva quando se faz o mapa mental à mão, há excelentes ferramentas online que facilitam a elaboração, sendo algumas gratuitas:

- GoConqr;
- XMind;
- MindMeister;
- Mind Mapr.

2) Há também diversos softwares específicos para a criação de mapas mentais:

- MindNode;
- FreeMind;
- XMind;
- Freeplane;
- MindManager.

APÊNDICE G – MODELO DE CURRÍCULO

Fulano de Tal

Av. Senaianos, 577

01/01/2002

Nova Medeiros - Jundiaí - SP

Solteiro

Tel: (xx) 4444-4444

Cel: (xx) 99999-9999

E-mail: fulano_tal@gmail.com

Linkedin.fulano_tal/senai3c

Data nasc:

Brasileiro

Sem filhos

Objetivo: Estagiário manutenção mecânica

Formação:

- Ensino médio completo - Escola E.E Albertina Fortarel - 2016
- Aprendizagem industrial: Eletricista de Manutenção Eletroeletrônica na Escola Senai "Conde Alexandre Siciliano" - 2020

Cursos Complementares:

- Inglês Escola English Language (nível intermediário)
- Informática Escola de informática Brasil - MS Office (Word/Excel/Power Point/Acess)
- Núcleo de Educação a Distância (Senai): Competência Transversal em Segurança no Trabalho.
- Núcleo de Educação a Distância (Senai): Competência Transversal em Tecnologias de informação e comunicação.

Experiência profissional

04/2020 - atual

XPTO do Brasil

Estagiário

- Remoção de rebarbas de furos de óleo de virabrequins;
- Controle de medidas das peças;
- Realização de *set-ups* em máquinas;
- Lavagem das peças para controle final.

03/2018 - 02/2019

Exército Brasileiro

Soldado

- Conferência e distribuição de material bélico

APÊNDICE H – ESTRATÉGIAS COMPLEMENTARES

PESQUISA SOBRE VAGAS DE EMPREGO NA REGIÃO (TEMPO PREVISTO: 01H)

O objetivo desta estratégia é levar o estudante a perceber a aceitação da profissão decorrente do curso técnico nas empresas da região em que vive.

Para isso, veja o que segue:

- Formar equipes com até quatro colegas da turma.
- Identificar, em jornais da região ou na internet:
 - as exigências das vagas;
 - o que a empresa oferece, como salário e benefícios;
 - possibilidades de vagas de estágio.
- Apresentar a toda a turma as informações coletadas, abordando o nome da vaga, os requisitos e o que a empresa oferece.
- Debater a respeito das informações coletadas:
 - tipo de vagas;
 - salários e benefícios oferecidos;
 - outras informações relevantes que tiverem sido encontradas.

DISCUSSÃO A RESPEITO DAS NOVAS TECNOLOGIAS E AS MUDANÇAS NAS NOSSAS VIDAS (TEMPO PREVISTO: 01H)

O objetivo da estratégia é estimular os estudantes a perceberem o quanto as inovações tecnológicas estão presentes nas nossas vidas e afetam nossas relações.

Para isso, você deve:

- Assistir ao vídeo **Um dia de vidro**, disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=eA8d-Z-i3xlo>,
- Organizar-se em equipe de quatro participantes e:
 - definir pelo menos quatro tecnologias que fazem parte de suas vidas hoje e que não existiam há dez anos;
 - projetar pelo menos uma tecnologia que ainda não existe, mas pode-se imaginar que fará parte de suas vidas daqui a dez anos.

- Discutir em equipe os resultados obtidos.
- Apresentar o resultado da discussão para toda a turma e ficar atento às demais apresentações das outras equipes.
- Discutir com toda a turma de colegas a respeito das reflexões possíveis a partir dos resultados apresentadas, relacionando-os com a necessidade constante de atualização dos profissionais para que possam acompanhar as mudanças sociais decorrentes das inovações tecnológicas. Considerar o quanto as novas tecnologias, que fortalecem a conectividade e a interatividade, acabam por facilitar o cotidiano e alteram as relações pessoais, de trabalho e de consumo.



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

PELO FUTURO DO TRABALHO