

Programa Nacional de Acesso ao Mundo do Trabalho

ACESSUAS Trabalho

Desenvolvimento de Habilidades

Robson Medeiros de Araújo
Mestre em Psicologia Social e do Trabalho
Consultor MDS

MINISTÉRIO DO
**DESENVOLVIMENTO
SOCIAL**



As dimensões do “mundo do trabalho”.

Borges e Yamamoto (2004)

Concreta → **tecnologia** com a qual se pode contar para realizar o trabalho, **condições materiais** e/ou **ambientais**

Gerencial → modo pelo qual o trabalho é gerido, considerando as funções de planejar, organizar, dirigir e controlar o trabalho.

Socioeconômica → abrange a articulação entre modo de realizar o trabalho e as **estruturas sociais, econômicas, e políticas** em plano macro da sociedade, incluindo aí aspectos como o **ritmo de crescimento econômico societal**, a prosperidade de um setor econômico, a renda média, o **conflito distributivo**, o **nível de oferta de emprego**, a **força de trabalho** e outros aspectos sociodemográficos.

Ideológica → **discurso** elaborado e **articulado** sobre o trabalho, no nível **coletivo, societal**, justificando o entrelaçamento das demais dimensões e especialmente as **relações de poder** na sociedade.

Simbólica → **aspectos subjetivos** da relação de cada **indivíduo com o trabalho**.

Mudanças no trabalho e gestão

Trabalho antigo

- A descrição do trabalho como **monótono, embrutecido, repetitivo, manual, pesado**, etc., não dá mais conta da realidade após as transformações históricas, ao menos no processo de trabalho no núcleo moderno da economia.

Trabalho atual

- Valores como criatividade, autonomia, independência, iniciativa, reconhecimento, saúde, desafio, etc., deixam de ser alvos distantes para serem requisitos concretos do trabalho.

Estilos gerenciais antigos:

- Bem-estar era um resultado externo ao trabalho, uma compensação pelo trabalho duro.
- “O pensar” operário deveria ser eliminado, pois perturbava a produção.

Estilos gerenciais atuais:

- o **bem-estar** torna-se um insumo necessário à **realização das tarefas**.
- as organizações **necessitam das habilidades cognitivas dos trabalhadores**.

Desafios para as orientações

1. O que pensam os indivíduos sobre seu trabalho?
2. O que esperam dele? Que resultados desejam?
3. Se sentem seguros em buscar trabalho? Associam-no a que valores?
4. Queixam-se de quê?
5. Como a falta de trabalho tem afetado a vida em família? A família apoia o indivíduo em sua busca?
6. Visualizam um trabalho que seja de real alcance?
7. Qual expectativa gerada pela política de assistência social?
8. Além de mapear as oportunidades, como criá-las localmente?

O “trabalho” continua estruturando a vida das pessoas e dificilmente isso mudará a curto prazo.

Recursos de contexto que facilitam o desenvolvimento de habilidades

Fonte: Search Institute (2012)

SUPORTE

Amor, comunicação positiva, relações de apoio, vizinhança acolhedora, ambiente de aprendizagem acolhedor.

CLAREZA DE LIMITES E EXPECTATIVAS

Regras de convivência, de aprendizagem, de controle social (vizinhança), reconhece exemplos de cidadania, relaciona-se responsabilmente e é incentivado a prosperar.

USO CONSTRUTIVO DO TEMPO

Atividades artístico-culturais, participa de grupos (jogos ou hobbies), participa de atividades religiosas, convivência de qualidade (família / amigos).

FORTALECIMENTO / EMPODERAMENTO

Valorizado na comunidade, tem papel útil, ajuda os outros e se sente seguro na comunidade.

COMPROMISSO COM APRENDIZAGEM

Motivação de realização, engajado para aprender, exercita o que aprendeu, vinculado ao ambiente de aprendizagem, procura ler ou praticar aprendido.

COMPETÊNCIAS SOCIAIS

Planeja ao tomar decisões, competência interpessoal (empatia, sensibilidade e amizade), competência cultural (aceita diferentes origens culturais / raciais / étnicas), habilidades de resistência (resistir à pressão negativa do contexto que vive), resolução pacífica de conflitos

IDENTIDADE POSITIVA

Poder pessoal (controle sobre "coisas que acontecem comigo"), auto-estima, propósito de vida, visão positiva do futuro pessoal, identidade cultural positiva (deficiências, etnia, religião, status, sexo, orientação sexual)

VALORES POSITIVOS

Cuidado com os outros, igualdade e justiça social, integridade de ideias, honestidade, responsabilidade pessoal, estilo de vida saudável, restrição à drogas e outros comportamentos nocivos.

MODELO

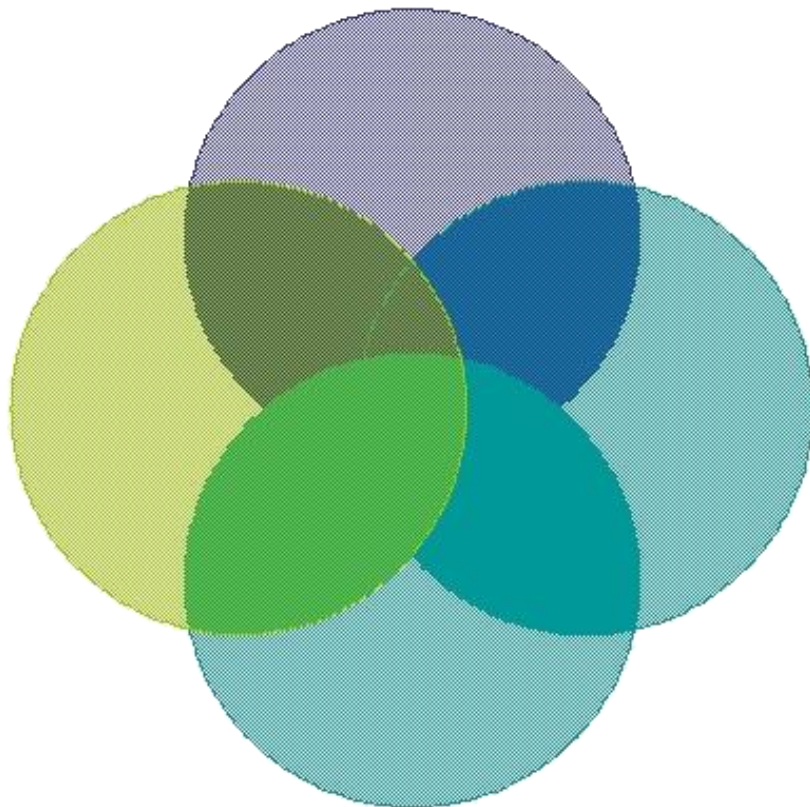
O que faz?

- Deveres
- Tarefas

COMPETÊNCIAS

Como desenvolve suas atividades?

- Métodos
- Ferramentas
- Técnicas



Qualificações

- Conhecimentos
- Habilidades

Por que executa tais atividades?

- Produtos
- Serviços

Tarefas

Cada processo produtivo, pode ser decomposto em ATIVIDADES E TAREFAS, para identificar os papéis exercidos no trabalho. Existem níveis de tarefas:

Nível estratégico: De longo prazo, sendo seus efeitos e conseqüências estendidos para vários anos à frente. Abrange todos os recursos e áreas de atividade, e preocupa-se em atingir os objetivos de seus planos, projetos e programas. **Exemplos:** formação profissional, elaboração de plano de negócios, planejamento estratégico, entre outros.

Nível Tático: De médio prazo, geralmente para o exercício anual, abrangendo recursos específicos, sendo definido no nível intermediário. **Exemplos:** qualificação, desenvolvimento de competências, monitoramento e avaliação de objetivos.

Nível Operacional: De curto prazo, para o imediato. Envolve cada tarefa ou atividade isoladamente e preocupa-se com o alcance de metas específicas. É definido no nível operacional, para cada tarefa ou atividade. **Exemplo:** execução de tarefas diárias, registro de informações.

Conhecimento

- O “saber” que a pessoa acumulou ao longo de sua vida (Durand, 1998).
- Estrutura de informações ou proposições armazenadas na memória do indivíduo, que influenciam seu julgamento (Gagnéet al., 1988).
- Conjunto de informações integradas pelo indivíduo dentro de um esquema cognitivo (Davenport, Prusak, 1998).

Competência	Conhecimentos
COMUNICAÇÃO	vocabulário, ler e escrever.
RELACIONAMENTO EM EQUIPES	regras de tratamento, papel de cada membro da equipe, objetivos do grupo.

Habilidade

- Capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento (Gagnéet al., 1988).
- Capacidade de instaurar conhecimentos para utilizá-los em uma ação específica (Durand, 1998).
- Diz respeito ao saber como fazer algo ou apropriar-se dos meios adequados para alcançar um propósito (Sanchez, 1997).

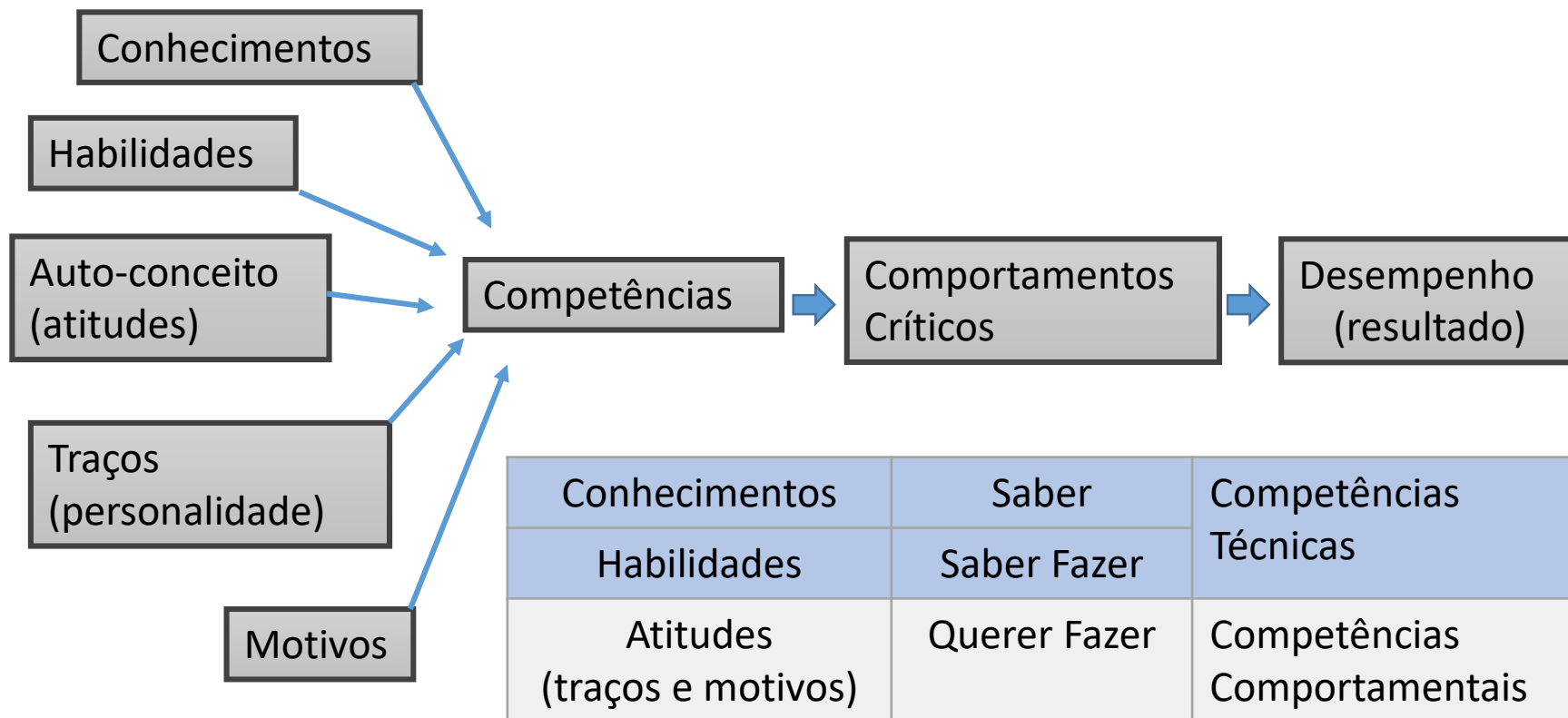
Competência	Conhecimentos	Habilidades
COMUNICAÇÃO	vocabulário, ler e escrever	fluência verbal (oral e escrita)
RELACIONAMENTO EM EQUIPES	regras de tratamento, papel de cada membro da equipe, objetivos do grupo	cordialidade, assumir o papel atribuído, agir de acordo com os objetivos

Atitude

- Propriedade relacionada ao desejo, à disposição, à intenção, que influencia a tendência de a pessoa realizar determinada ação (Gagnéet al., 1988).
- Domínio relacionado a um sentimento, a um grau de aceitação ou rejeição da pessoa em relação aos outros, a objetos ou a situações (Bloom et al., 1973).
- Refere-se ao “querer-fazer” (Brandão, Guimarães, 2001; Durand, 2000).

Competência	CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES
COMUNICAÇÃO	vocabulário, ler e escrever	fluência verbal (oral e escrita)	empatia, necessidade de expressão
RELACIONAMENTO EM EQUIPES	regras de tratamento, papel de cada membro da equipe, objetivos do grupo	cordialidade, assumir o papel atribuído, agir de acordo com os objetivos	demonstrar afeto, sentimento de pertença, Interiorizar acordos

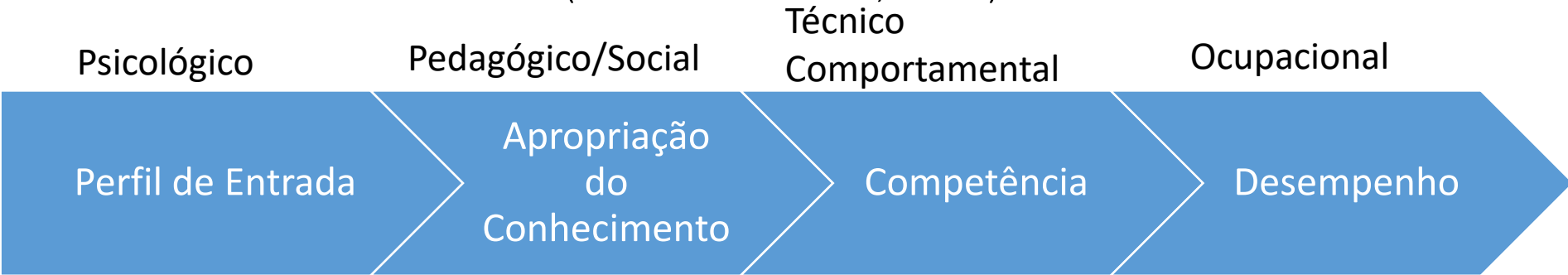
MODELO de competência



Os requerimentos devem ser avaliados para cada Competência e não para o cargo.

Relação da aprendizagem com a expressão das competências

(freitas e Brandão, 2006).

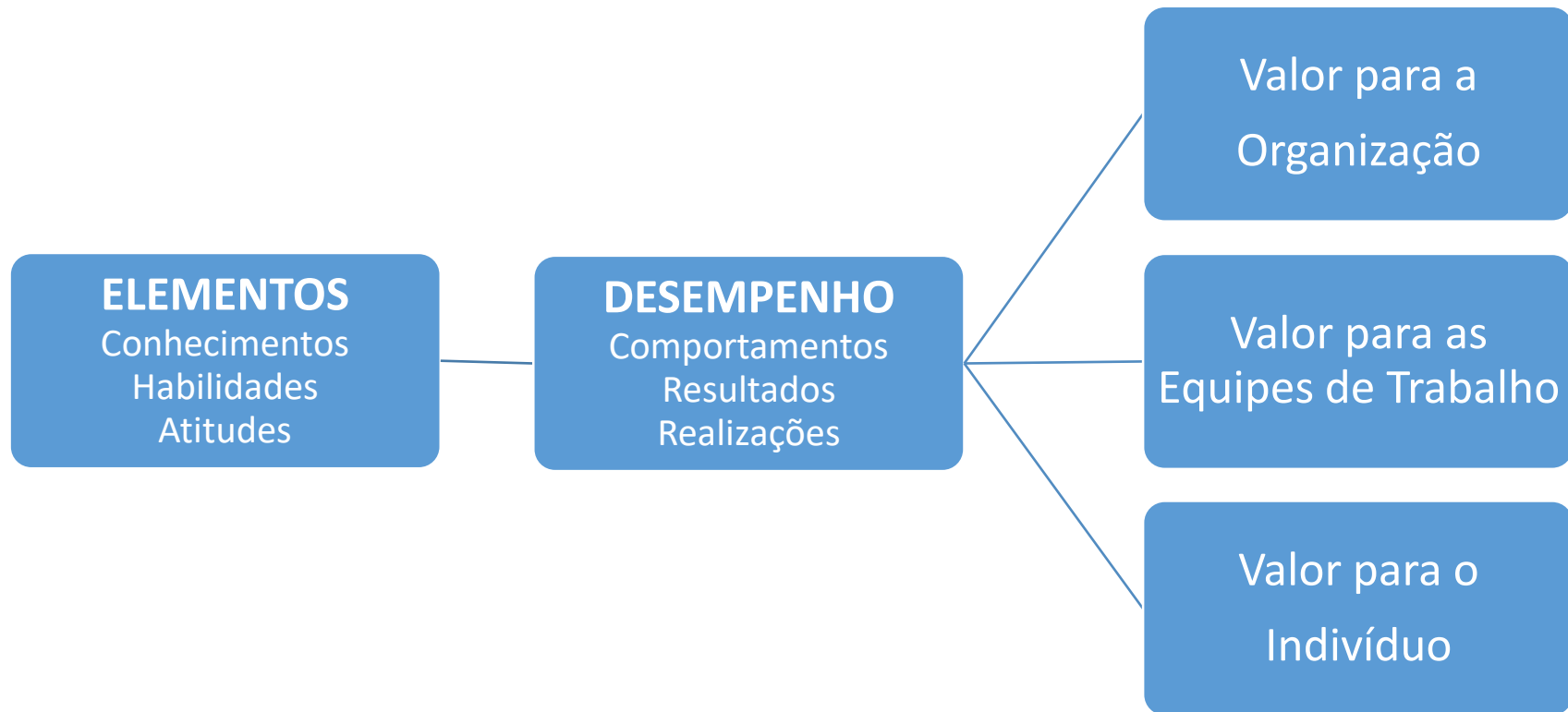


Processo ou meio pelo qual o indivíduo desenvolve a competência

Expressão da competência.
Manifestação ou transferência do que o indivíduo aprendeu para o contexto do trabalho

“a competência do indivíduo é considerada um componente indissociável das competências da organização” (Rocha, 2009).

Uso Racional das Competências



Fonte: Carbone et al. (2005), Freitas; Brandão (2005), Brandão; Puente-Palacios; Borges-Andrade, 2007.

Como definir uma competência?

Utilizando um comportamento observável.

COMPETÊNCIA

Prestar atendimento de qualidade ao cidadão, levando em consideração suas expectativas.

DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA

<i>Conhecimentos</i>	<i>Habilidades</i>	<i>Atitudes (Predisposição)</i>
<ul style="list-style-type: none">✓ Regras gramaticais✓ Funcionalidades do aplicativo Word✓ Princípios de informática	<ul style="list-style-type: none">✓ Análise de demandas✓ Interpretação✓ Solução de problemas✓ Comunicação	<ul style="list-style-type: none">✓ Cortesia✓ Receptividade✓ Empatia✓ Respeito

Comportamento (Verbo + Objeto da Ação)	Critério	Condição
Prestar atendimento ao cidadão	com cortesia	levando em consideração suas expectativas

Considerações finais (Deluiz, 2001)

- No modelo das competências os conhecimentos e habilidades adquiridos devem ter uma "**utilidade prática e imediata**"
- Diante das várias concepções de competências que se podem elaborar, os **conceitos expressam as características e os interesses dos grupos e das forças sociais** que os elaboram.
- A **noção de competência** é, assim, **uma construção social**, e por isso **alvo de disputas políticas** em torno do seu **significado social**.
- No modelo de competências importa não só a posse **dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais**, mas a **capacidade de mobilizá-los para resolver problemas** e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho.
- Os **componentes não organizados da formação**, como as **qualificações tácitas ou sociais** e a **subjetividade do trabalhador**, assumem extrema relevância.

OBRIGADA!



Departamento de Proteção Social Básica

Ministério do Desenvolvimento Social

Secretaria Nacional de Assistência Social

www.mds.gov.br

0800 707 2003