

# CONECTA SINE BRASIL



Equipe 27

Daisy Assmann Lima

Diana Vaz

Letícia Vieira da Silva

Rosângela Leovigildo

Samuel Bony

# Sumário

<b>Imersão</b>	<b>03</b>
Objetivos	03
Introdução	03
Justificativa	05
1.Explorando os problemas	05
2.As dificuldades empregatícias (além da pandemia)	06
a. A influência sobre o contratador	06
b. Soft skills	06
c. Um sistema de encontro	07
3. Era uma vez (?)	07
<b>Ideação</b>	<b>09</b>
Objetivos	09
Apresentação da Ideação	09
<b>Prototipação</b>	<b>12</b>
Objetivos	12
Apresentação da Prototipação	12
<b>Solução</b>	<b>14</b>
Objetivos	14
Apresentação da Solução	14
<b>Referência Bibliográfica</b>	<b>19</b>
<b>Anexos</b>	<b>20</b>
Anexo 01	20
Anexo 02	24

# Imersão

## Objetivos

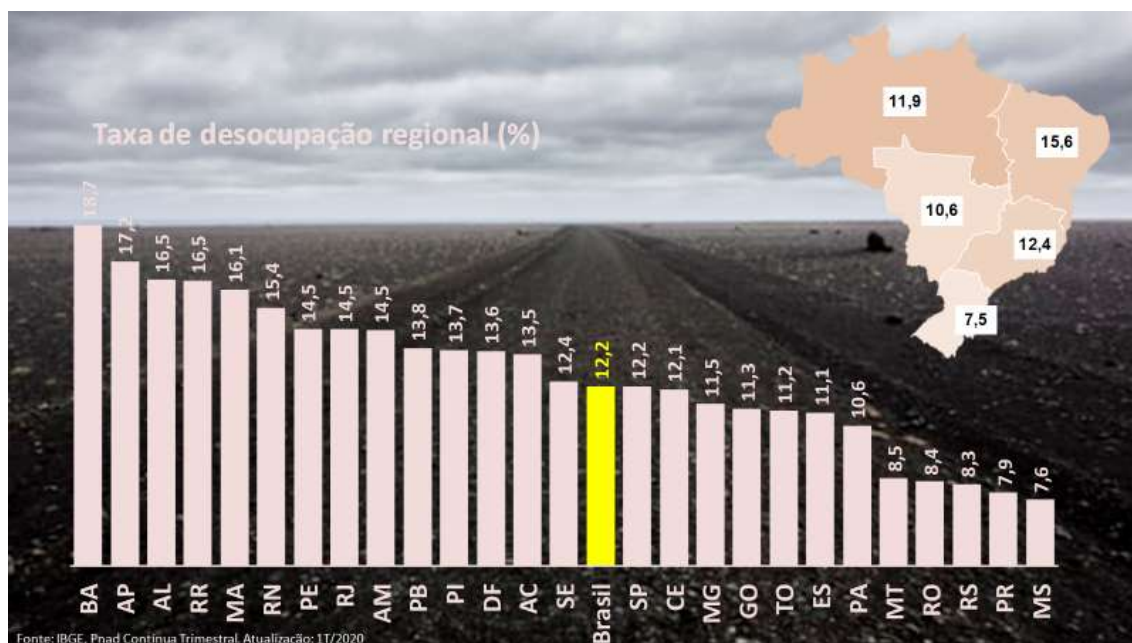
Nessa etapa, analisamos os problemas relacionados ao nosso desafio "MATCHING", realizamos pesquisa exploratórias em revistas acadêmicas, identificamos os benefícios que a resolução dessas dores proporciona e comparar dores vs ganhos.

## Introdução

Segundo o IBGE, o desemprego acontece quando pessoas que têm idade acima de 14 anos e estão aptos para trabalhar não conseguem emprego mesmo estando disponíveis e procurando ocupação. Assim, não são considerados desempregados estudantes universitários, donas de casa e os empreendedores autônomos, inicialmente, porque os dois primeiros estão fora da força de trabalho e o último é considerado ocupado (IBGE,2020).

A taxa de desocupação no último trimestre de 2019, compreendendo os meses de outubro, novembro e dezembro, constava um valor de 11,0%, a menor taxa para aquele ano (IBGE, 2020a). Entretanto, para os primeiros três meses de 2020, o valor registrado foi de 11,9%, constando 12,9 milhões de brasileiros desempregados (IBGE, 2020). Veja a seguir um gráfico com a taxa de desocupação por estado no Brasil.

Gráfico da taxa de desocupação



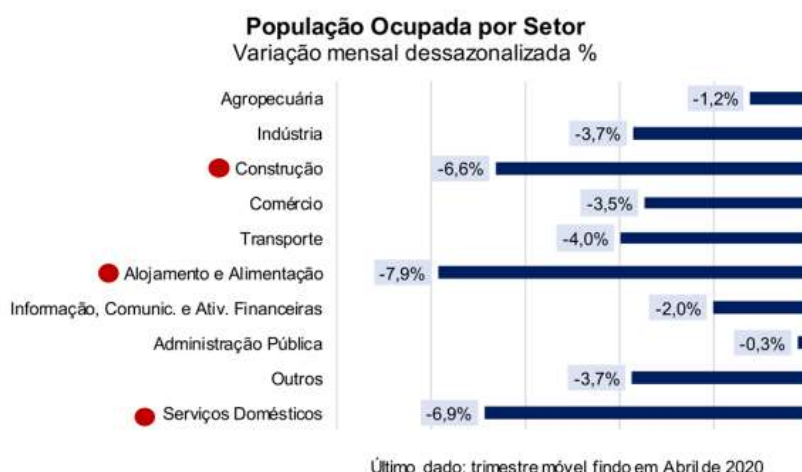
Fonte: elaboração própria

Sendo este um problema atual que pode crescer ainda mais, afetando drasticamente o Produto Interno Bruto (IBRE FGV, 2020). Deve-se iniciar, pensar e executar ideias que consigam garantir aos trabalhadores vagas

compatíveis a eles, tanto para uso durante a pandemia, quanto posterior a ela, efetivando o processo de contratação e utilização da mão de obra.

Identificamos que as principais profissões afetadas pelo COVID19 também serão potencialmente beneficiadas pela nossa aplicação, pois essas pessoas afetadas necessitarão de recolocação profissional. As principais ocupações afetadas são da área da construção civil, de alojamento e alimentação e de serviços domésticos conforme pode ser visto no gráfico a seguir.

## População ocupada por setor #analisepreditiva



Identificamos que há uma necessidade de redução da vulnerabilidade social, tendo em vista o aumento do desemprego, uma tendência de redução salarial e redução do consumo. Por isso, a importância da implementação da nossa proposta de API. Outros fatores impactam no aumento da taxa de desemprego. Veja o infográfico a seguir:

**Três empecilhos**

Além da taxa de desemprego elevada, temos três pontos que podem afetar o mercado de trabalho ao longo dos próximos anos



**Subocupação**



**Desalento**

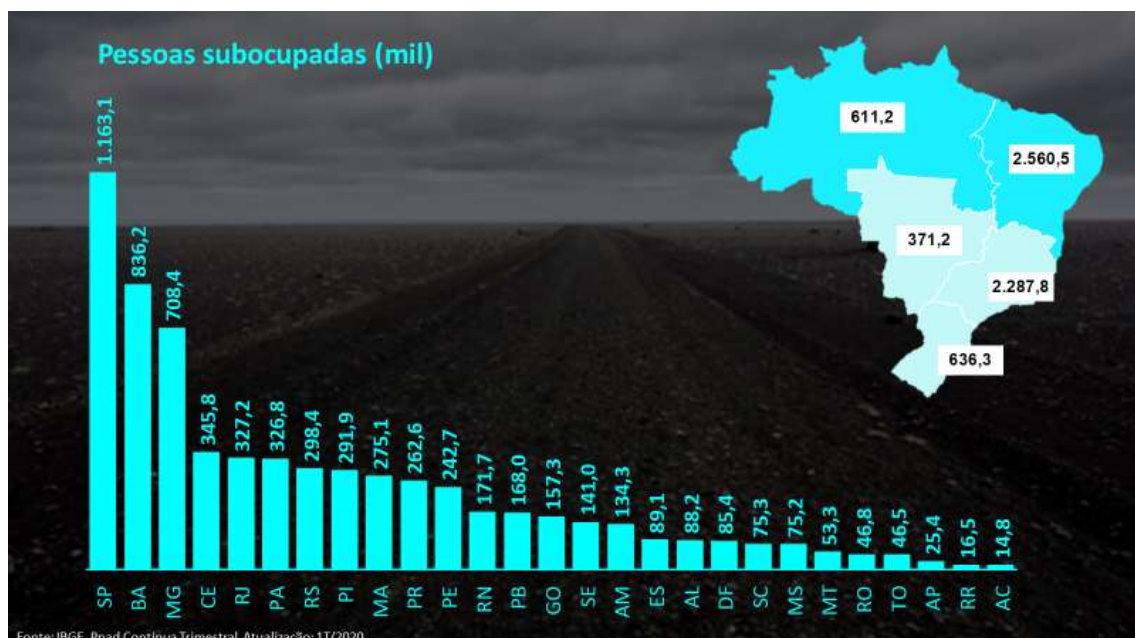


**Informalidade**

Outro fator que procuraremos mitigar é a redução da população subocupada. Essas pessoas estão empregadas, mas gostariam de trabalhar uma carga horária maior. Veja a seguir o panorama da desocupação no Brasil:



A seguir, temos a quantidade de pessoas subocupadas nos estados brasileiros. O estado com maior taxa de subocupação é o de São Paulo. E nesse quesito, é importante verificar a diversidade de situações que encontramos em cada região do país. Por isso, há uma necessidade de abordar as especificidades regionais.



## Justificativa

### 1. Explorando os problemas

Para tentar reduzir o número de pessoas desocupadas, insatisfeitas e/ou subutilizadas em suas funções, surgiu o Sistema Nacional de Empregos (SINE) coordenado pelo Ministério da Economia. Nele o empregador disponibiliza vagas a partir de informações como o código da ocupação, local de trabalho e o salário. Enquanto o trabalhador fornece informações pessoais sobre si mesmo, incluindo formação acadêmica, pretensão profissional e deficiências. Tanto o cadastro do empregado, quanto à procura de profissionais por empregadores se faz pessoalmente em um dos 1500 postos pelo país (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Segundo Cravo et al. (2018), o SINE auxilia seus inscritos a encontrar empregos em até 3 meses, assim, ser encaminhado por ele reduziu em 0,9 mês o tempo de espera para o reemprego. Entretanto, o trabalhador encaminhado pelo SINE permanece quatro meses menos do que aqueles que não foram contratados a partir deste e ganha cerca de 3,5% menos, fato ou consequência, esse recurso foi sendo menos usado.

## **2. As dificuldades empregatícias (além da pandemia)**

### ***a. A influência sobre o contratador***

É retratado em estudos que pessoas com baixa escolaridade e pessoas de situação financeira desprivilegiada recorrem mais a políticos para que os indiquem e assim consigam influenciar seus empregadores a contratá-los. O mesmo não ocorre naqueles que têm cursos superiores, onde geralmente se recorre a outras relações para a indicação. Para ressaltar este dado, o estudo de D'Ávila, Regis e Oliveira (2010), demonstrou que em um dado processo de seleção, dos candidatos indicados, quase 50,0% o eram por amigos, 24,0% por família e 24,0% por profissionais, o que mostra a importância de laços fortes para conseguir empregos, ademais, apenas 41,0% dos participantes não recorreram a este recurso.

Além disso, a indicação por um membro da família, pode gerar a contratação de alguém que não é tão capacitado para aquela vaga, deixando insatisfeitos o empregador e o empregado.

### ***b. Soft skills***

As habilidades sociais são relevantes para o processo decisório da demissão, pois isso demonstram a capacidade de adaptação, de atuar em equipe e influenciar o comportamento de outros trabalhadores (TZAFRIR, EITAM-MEILIK, 2005). Essas capacidades estão intrinsecamente ligadas ao potencial do crescimento do funcionário (CAMPION et al. 2011).

Em contrapartida, Lucas Oggim, diretor da Michael Page, ressalta que quando o profissional não se sente valorizado, não tem o chefe como um líder respeitável, não vê perspectiva profissional, não recebe feedback, treinamento ou reconhecimento, ou é submetido a um excesso de reuniões ou a convivência com um membro ou equipe ruim, este tende a pedir demissão, desligando-se da empresa (G1, 2019).

Ambos os pontos não são citados no sistema atual de escolha de emprego, o que pode gerar tanto a escolha de um profissional não capacitado para o cargo quanto um chefe que não compreende o método de trabalho do profissional ou

não lhe dá subsídios para que ele trabalhe como deseja. Ademais, o problema gerado pela incompatibilidade de perfis pode frustrar ambos e levar a um baixo uso da plataforma.

Assim, é preciso considerar outras habilidades além da formação acadêmica, experiência profissional e outras titulações. Principalmente em contextos turbulentos, tais experiências não são tão importantes quanto habilidades ignoradas como a Inteligência Emocional, parte importante da inteligência social, e que deve ser valorizada para evitar o fracasso, sobretudo na América Latina (GOLEMAN, 2005; CORTIZO, ANDRADE, 2017).

### ***c. Um sistema de encontro***

O SINE, embora seja uma ferramenta útil e tenha gerado muitos empregos, se baseia na Classificação Brasileira de Ocupações, na qual existem algumas disparidades com relação às profissões, funções e aos códigos. Deixando, por exemplo, o agrônomo e a maioria dos tipos de engenheiros no mesmo nicho de trabalho (BRASIL, 2017).

Esse fato pode gerar dados, como as competências acadêmicas e profissionais e o cargo pretendido (BRASIL, 2020), entretanto restringe o empregado a uma vaga escolhida. Tal fato acontecerá mesmo se suas competências forem de áreas distintas, pois cada um só poderá se registrar uma vez antes de se empregar.

Outro problema seria a não abertura para um trabalho temporário ou *freelancer*, visto que o indivíduo, assim que é empregado, deixa o sistema e, ao retornar desocupado, não terá suas chances aumentadas de conseguir um novo emprego por sua breve experiência. Assim, empresas ou trabalhadores que precisam de algo com tempo definido para acabar, não podem usufruir das plataformas e se o fazem, prejudicam o trabalhador.

Por fim, cabe ressaltar que o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), pretende unificar databases oficiais como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (BRASIL, 2017a). O que resolverá o problema de fragmentação de dados que poderiam ser utilizados e considerados durante o processo de contratação através do próprio SINE, embora esta seja uma iniciativa promissora, ela pode não trazer alterações para as contratações, visto que ele não é uma das obrigações elencadas no site do novo sistema, assim como o Microempreendedor Individual (MEI) e o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES).

## **3. Era uma vez (?)**

Inicialmente faz-se necessário um sistema de escolha que seja imparcial tanto para a escolha do empregador, quanto na intermediação entre empregador e empregado, sem que haja métodos de escolha alternativos que criem vieses no processo.

Esse sistema, deve considerar tanto habilidades de *hard skill*, quanto de *soft skill*, visto que ambas são igualmente importantes para o sucesso profissional. Ou seja, deve se pautar na experiência profissional, nas formações

diversas e valorizar habilidades como resolução de problemas, liderança e comunicação. Para tal, poderá utilizar dados já disponíveis nos sistemas existentes (SINE, RAIS, CNES) e posteriormente permitir que o próprio empregado o descreva, sendo dinâmico e acompanhando o mercado de trabalho.

Além disso, deve fornecer espaço ao empregado para disponibilizar um perfil com todas as suas competências sendo valorizadas, e trazer até ele todas as possibilidades de vagas que ele tenha condições de ocupar. Em contrapartida, deve considerar com igual importância, as características procuradas pelo empregador, sem expor desnecessariamente dados daquele que almeja a vaga.

Assim, espera-se que o número de empregados e empregadores satisfeitos aumentem, o que culminará numa elevação do número de usuários e estes fatos atuarão em feedback positivo. Por fim, haverá mais pessoas empregadas por maiores períodos de tempo.

Para aqueles que almejam trabalhos curtos, como durante as férias de escola, ou *freelancers*, esta plataforma também poderia o suprir, visto que, sendo baseada no tempo de experiência para classificar seus trabalhadores, mesmo que o serviço seja curto, o trabalhador tem ganhos dentro do sistema, pois não o desvincula após a saída do emprego, logo não precisaria se recadastrar inúmeras vezes, o que contribui para seu crescimento pessoal, enquanto o garante uma renda. Assim, a aplicação passa a ter uma abrangência maior, aumentando o número de pessoas que poderiam mudar sua situação financeira.

Além disso, visando respeitar o perfil de trabalhadores e empregos ofertados, a aplicação teria abrangência local a regional para garantir uma concorrência mais leal e chances iguais de conseguir uma ocupação e um *match* perfeito.

A interface deve ser simples, organizada e o mais autoexplicativa possível para possibilitar o uso do maior número de usuários, inclusive daqueles que têm baixa condição financeira e pouco acesso à tecnologia. Visto que como o SINE tem por maioria de seus usuários com esse perfil (CRAVO et al. 2018), espera-se que o mesmo ocorra com uma nova plataforma.

**Benefício para a sociedade:** espera-se elevar e manter a renda de milhares de famílias que sofrem com o déficit financeiro, o que pode reduzir adoecimentos por condições de vida subumanas, e a longo prazo redução da pobreza e da fome.

**Benefícios para o trabalhador:** incentiva-o a se dedicar ao seu ofício por ter encontrado algo que lhe satisfaz e retira de si o sentimento de desespero que poderiam lhe conduzir a alguma fragilidade ou mesmo doença psicossomática como ansiedade e depressão, além de lhe devolver a estabilidade social e familiar.

**Benefício para o empregador:** confiança em ter escolhido um empregado que considere bom para a vaga, facilidade e conforto ao selecionar via internet, redução do estresse no trabalho devido a presença de mais um funcionário, facilidade de contato com os gestores em caso de problemas.



Benefício para a plataforma: incentivo a empregadores para contratarem a partir da plataforma, aumento a disponibilidade de vagas para cada vez mais pessoas.

Resolver o modo como o indivíduo pode se empregar, pode servir para ressignificar sua vida e sua história até aquele momento, a depender da relação que este tem com o próprio emprego. Um aumento do custo do sistema para alcançar tais características positivas, poderia justificar o esforço na criação de um novo modo de contratar, gerando uma solução a longo prazo.

## Ideação

### Objetivos

Nessa etapa, a equipe 27 realizou a criação, registro, análise e seleção das ideias. Apresentamos as ideias levantadas (boas e ruins), análises e as ideias selecionadas.

#### **Apresentação da Ideação**

Hoje em dia, quase todos os gestores ou chefias sabem quem são os seus melhores e os seus piores colaboradores. O que genericamente não sabem é o motivo pelo qual pessoas contratadas por meio dos mesmos métodos, que realizam as mesmas funções e que são chefiadas pela mesma pessoa têm desempenhos tão diferentes.

A avaliação dos *skills*, por meio da aplicação de ferramentas específicas, vai permitir à organização avaliar qual o perfil dos seus colaboradores. Esta informação permite, por um lado, ajudar na definição do perfil ideal para uma determinada vaga, e por outro, ter mapeado o perfil dos colaboradores internos, comparando-os com o perfil definido para uma outra função quando surgir a oportunidade de reposicioná-los na organização. O objetivo também é que gestores possam buscar no mercado um colaborador com habilidades semelhantes ou complementares, resultando em uma equipe alinhada e unida.

O conhecimento dos pontos fortes e pontos fracos de cada colaborador capacita o gestor a maximizar os pontos fortes e minimizar os pontos fracos, ajudando-o a aumentar sua autoestima e a melhorar o seu desempenho na função (capacitação).

Existem muitas funções que exigem competências técnicas ou conhecimentos específicos. Um dos mitos comuns do recrutamento é que as pessoas inteligentes conseguem fazer qualquer coisa. As pesquisas provaram que as pessoas têm um melhor desempenho quando estão completamente envolvidas nos desafios de uma determinada função.

Os trabalhadores podem ser de três tipos: aqueles que possuem poucos ajustes a serem feitos, aqueles que precisam fazer um curso e aqueles que precisam de um curso socioemocional e uma qualificação mais longa.

O empregador precisa saber identificar o seu trabalhador em uma entrevista de emprego e esse já é o primeiro grande desafio a ser enfrentado. O que temos hoje para identificar o nosso trabalhador: currículo com títulos e experiências. Mas isso não significa que o trabalhador possua competências. São

apenas sinalizações de que o trabalhador possui potencialmente algumas habilidades. Como resolver essa equação é um dos nossos desafios.

A literatura econômica já indica que quem tem boas posições no mercado de trabalho geralmente buscou por habilidades adicionais. O empregador precisa da pergunta certa para identificar esse tipo de trabalhador. Essa é outra parte do nosso desafio: qual é a pergunta certa para identificar as habilidades dos nossos trabalhadores.

Existe, na literatura, técnicas para facilitar esse processo por meio de entrevistas em que o candidato conta histórias relacionadas ao trabalho e histórias em que tenha se dado bem. Ao contar essas histórias o candidato a um emprego pode identificar características que sejam boas ou não para o emprego em potencial.

Assim seria uma maneira de mapear os meus possíveis empregados.

Identificamos que o lado da oferta de emprego também precisa melhorar. A maioria dos empregadores não sabe quais são as habilidades que o empregador precisa ter para que tenha o resultado desejado. Por exemplo, o empregador quer que o trabalhador venda, mas não sabe o que o empregado precisa possuir de habilidades para ser um bom vendedor. Como preencher essa lacuna? Esse é um dos nossos desafios também. O que o nosso empregado precisa possuir de habilidades e competências? Um curso de capacitação para aumentar as chances de ser empregado.

Outro ponto relevante é que sempre existirão atividades em alta e em baixa. Então qual o modelo de capacitação mais adequado? Entendemos que uma capacitação mais genérica pode dar ao trabalhador a capacidade de se transformar no mercado de trabalho. Essa capacitação mais genérica não significa de pior qualidade, mas, sim, uma capacitação que transforme o trabalhador em um camaleão no mercado de trabalho. Isso é muito importante em um contexto de crise e em que as pessoas vivem cada vez mais e, portanto, trabalham por mais tempo. Então trabalhar no mesmo serviço pelo mesmo período de tempo pode não ser mais adequado nesses novos tempos.

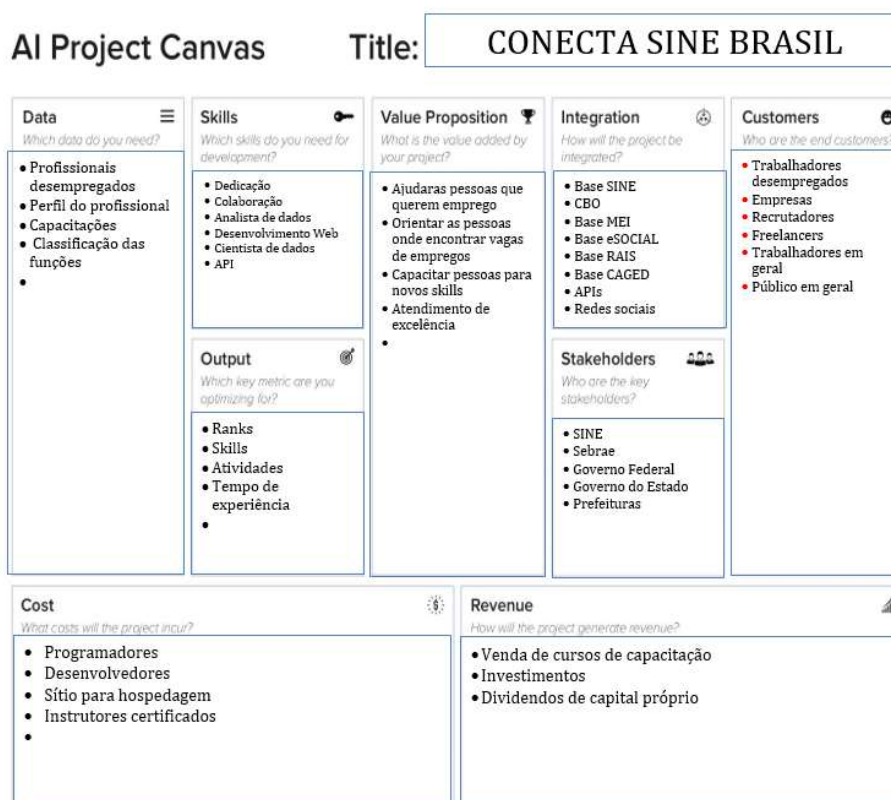
Outro ponto que identificamos é que o empregador vai preferir, por uma questão de assimetria de informação, capacitar os seus empregados a contratar novos para as novas demandas da empresa. Então isso reforça a necessidade de contratar empregados que possam se capacitar e se adaptar.

E quanto aos trabalhadores que poderiam ser empreendedores? Como identificar esse trabalhador no mercado de trabalho? Esse é outro grande desafio uma vez que com a identificação dessa pessoa o Estado pode dar a ela auxílio para empreender. Isso é importante para a economia, pois o empreendedorismo de oportunidades é aquele que garante a economia maior crescimento e maior geração de empregos. Já o empreendedorismo por necessidade é esse que estamos identificando nesse momento de crise, pois as pessoas estão perdendo seus empregos e criando pequenos negócios para se sustentar sem grandes incrementos para a inovação.

Nessa etapa, a equipe 27 utilizou a ferramenta Canvas para, de forma bastante resumida, para apresentar o nosso plano de negócio – ficou em um quadro que está apresentado abaixo - e visual, preenchemos em uma reunião de brainstorming com a equipe de forma muito mais ágil e inovadora por meio de uma call no Microsoft Teams. Todos os integrantes participaram com ideias e entraram em um consenso sobre a ideia a ser desenvolvida na fase de prototipação. Cada integrante abordou a ideia a partir da sua vivência e especialidade. Por isso, fomos construindo uma ideia com visões diferentes e

que se complementaram. Por exemplo, a integrante da área de negócio abordou a dificuldade de encontrar um trabalho por meio do Sine, os dois integrantes de data Science abordaram o problema com a visão da aplicação do API e as demais integrantes demonstraram sua preocupação em realizar o matching das soft skills.

### Canva da Equipe 27



Fonte: elaboração própria

Outro ponto que foi abordado no nosso brainstorming foi escutar a dor de uma das nossas integrantes da equipe. Veja a seguir o depoimento dela em relação a sua experiência com o Sine e outros sites de busca por emprego e recolocação profissional:

Minha família é composta por 4 pessoas: eu, meu esposo e 2 filhos (14 e 17 anos).

Como muitos brasileiros, durante essa pandemia fiquei desempregada devido às dificuldades da empresa sustentar empregados sem ter receita. Meu esposo é autônomo e, como estamos em quarentena, ficou sem poder ajudar no sustento da nossa família.

Atuei por mais de 25 anos em TI com diversas especializações. Me formei também em Ciências Contábeis, profissão na qual estava atuando antes de ser demitida.

Então, comecei a buscar meus contatos (networking), reativei meus cadastros de sites de emprego, inclusive o SINE, e nada!! Refiz meus cadastros em vários e vários sites e nada!!

Quando não enxergamos a luz no fim do túnel o desespero começa a bater!!!

Só a fé em Deus nos mantém de pé para resistir e resignar na procura de algo que nos forneça uma renda que possa alimentar e sustentar nossos filhos que, no momento, dependem exclusivamente de mim.

Por meio da técnica de storytelling, entendemos que a sua dor poderia ser expressa assim:

Conheça Rosângela, ela é como 1 milhão dos brasileiros que perderam seus empregos durante a pandemia (adicionar mais dados), mas ela não vai desistir de sustentar sua casa, então Rosângela começa a ir atrás de emprego: jornais, classificados, SINE e tudo não lhe ajuda, ela inclusive perde oportunidades por causa da classificação básica operacional e não consegue acessar corretamente a plataforma, infelizmente, não consegue nada... (Dor + Dados)

Como resolver o problema de Rosângela?

## Prototipação

### Objetivos

Nessa etapa, transferimos as ideias do âmbito conceitual para a realidade colocando a "mão na massa" com a apresentação de uma proposta de API.

### Apresentação da Prototipação

Estamos propondo a criação de um sistema vinculado ao sistema SINE, Rais, CAGED e CBO, além de dados do MEI para reunir as características de um aplicativo de encontro entre empregador e empregado – um "tinder para o emprego" com uma classificação e subclassificação das profissões. O trabalhador fará um teste para verificação de *skills*, aquele que não possuir *skills* classificáveis nesse primeiro fará um segundo teste para que se enquadre em uma profissão e seja capacitado conforme os *skills* do resultado do segundo teste. Este seria ao estilo da Ernest Young: <https://fscareers.ey.com/futureskills/index.html>. Com os resultados, podemos direcionar os profissionais de acordo com as habilidades que possuem e a potencialidade para aprender novas.

Veja como funciona esse questionário. Ele serve para auxiliar na determinação das soft skills dos trabalhadores.

A API oferece tanto opções para consulta quanto para gestão do acesso e controle de uso do sistema. As funções de consulta estão divididas nas diferentes entidades disponíveis (Apoio, Cadastro, Capacitação, Empresas, Pessoas, Solicitação), além da API de Contratação. A API de Apoio oferece funcionalidades adicionais para simplificar o uso, a gestão de acesso, o monitoramento e a auditoria do sistema por parte dos clientes.

O sistema pretende ser centralizado no SINE, mas com ramificações com cooperativas locais mantidas com um percentual a ser pago pelos empregados e pelos empregadores envolvidos no processo de oferta e demanda por empregos. Cabe à cooperativa definir preços e valores de cobrança por serviços entre os cooperados, classificação das atividades conforme o nível de dificuldade, identificação de habilidades e competências necessárias para a execução das atividades. A validação do sistema se dará por meio da busca de equilíbrio de Nash entre o *rank* das atividades e o número de profissionais qualificados em um determinado *rank*, de forma que não impeça o novato de crescer e não sature o mercado em nenhum *rank*. Cabe também à Cooperativa fazer a classificação dos trabalhadores baseada no *rank* de habilidades e competências de cada membro. Ao entrar na cooperativa realiza-se um cadastro com suas áreas de atuação. O membro também realiza o teste para analisar suas *soft skills* medindo suas competências com relação a conduta, flexibilidade, capacidade de exercer ocupações de liderança, motivação, produtividade e capacidade de trabalhar em equipe.

Essa cooperativa reverterá a renda obtida em capacitação profissional às pessoas que estão em processo de busca de emprego. Para ligar as atividades da cooperativa com os cooperados a proposta é a criação de uma moeda social para os cooperados poderem adquirir ferramentas e bens de serviço por meio da própria cooperativa. O gestor da cooperativa escolhido por consenso entre os cooperados é quem se responsabiliza pela gestão dos investimentos de modo que parte do dinheiro dos cooperados é destinado a um fundo de investimento seguro de renda fixa, investindo mais de 50% em títulos públicos federais. A atuação das cooperativas é local e regional. Haverá, também, um sistema de penalidades a possíveis irregularidades e condutas inadequadas, por parte da empresa ou do cooperado. A cooperativa atuará como mediadora entre as partes. A empresa poderá ser punida com a obrigação de realizar uma retratação ou indenizar o cooperado. Ao cooperado será permitido no máximo três reclamações por parte da empresa, o que acarretará em multa, ultrapassado esse número ele sofrerá uma queda no *rank*.

Sinteticamente, o sistema permitirá realizar testes comportamentais e de habilidades específicas, classificar os perfis desejados / Qualificações, cadastrar profissões / ocupações, cadastrar empregadores, renda / definição – impacto na escolha da vaga pelo candidato.

Outro passo, nessa etapa, foi a definição do nome para a nossa aplicação. Escolhemos o nome "Conecta Sine Brasil". Realizamos a consulta no site do INPI para ver se a marca "Conecta Sine Brasil" já possuía algum registro. Identificamos que não registro de marca com essa nomenclatura.

Imagem da consulta ao INPI

The screenshot shows the INPI (Instituto Nacional da Propriedade Industrial) website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Participe', 'Serviços', 'Legislação', and 'Canais'. Below this is the INPI logo and the text 'Instituto Nacional da Propriedade Industrial - Ministério da Economia'. The main heading is 'Consulta à Base de Dados do INPI'. A search bar contains the text 'conecta sine brasil'. Below the search bar, the results show 'RESULTADO DA PESQUISA (14/06/2020 às 14:53:26)' and 'Marca: conecta sine brasil'. A message states: '- Nenhum resultado foi encontrado para a sua pesquisa. Para efetuar outra pesquisa, pressione o botão de VOLTAR.' Below this is an 'AVISO' (Warning) regarding the registration process. At the bottom, there is a footer with the address 'Rua Mayrink Veiga, 9 - Centro - RJ - CEP: 20090-910' and the logo 'Fale conosco'.

Fonte: elaboração própria

## Solução

### Objetivos

Nessa etapa, apresentamos uma prévia para os mentores da área de negócio do SINE, colhemos os feedbacks, realizamos as alterações necessárias, e validamos novamente a aplicação.

### Apresentação da Solução

A solução consistirá em utilizar API para fazer a classificação decimal de Dewey. As tabelas abaixo descrevem cada uma das subfunções e o que pode ser feito com elas.

#### API

Apoio  
Cadastro  
Capacitação

Empresas

Pessoas

Solicitação  
Contratação

#### Função

Simplificar o uso.  
Cadastrar um novo profissional.  
Informar os membros sobre oportunidades de capacitação.  
Consultar as informações das empresas.  
Consultar dados de indivíduos cadastrados.  
Solicitar um perfil de empregado.  
Intermediar o contrato entre o empregador e o candidato por meio de perfis e ranqueamento.

O sistema de classificação de profissões que propomos é baseado no sistema decimal de Dewey para dividir as profissões e suas subespecificidades. Esse sistema permitirá que profissões que pertencem a um grupo mais geral possuam maior nível de detalhamento e assim poderíamos aumentar as chances de trabalhadores conseguirem vagas de emprego e empregadores encontrarem profissionais com o perfil desejado. O sistema identificará e informará ao empregado as habilidades que deverão incrementar conforme a oferta de empregos na plataforma. Portanto, o processo de transformar o profissional A no profissional B seria facilitado.

O sistema de ranqueamento funcionaria da seguinte forma: um *rank* para os serviços a serem realizados {F, E, D, C, B, A, S}

*Rank's* F e aprendizes

*Rank's* D e C pouca experiência

*Rank's* B, A e S muita experiência e conhecimento avançado reconhecido na atividade que exercem.

Cada *rank* só pode realizar atividades compatíveis com sua classe e uma de 1 nível abaixo a cada três do nível corrente:

F atividades *rank* F;

E atividades *rank* E e uma *rank* F a cada três atividades *rank* E;

D atividades *rank* D e uma *rank* E a cada três atividades *rank* D;

C atividades *rank* C e uma *rank* D a cada três atividades *rank* C;

B atividades *rank* B e uma *rank* C a cada três atividades *rank* B;

A atividades *rank* A e uma atividade *rank* B a cada três atividades *rank* A.

S atividades *rank* S e uma *rank* A cada três atividades *rank* S

*Rank's* A e S podem oferecer treinamento para *rank's* E F recebendo um valor compensatório da cooperativa.

Apresentaremos a seguir uma demonstração do sistema de classificação decimal Dewey aplicado à base de dados do CBO que está na nossa proposta de API. Nessa demonstração, mostraremos a funcionalidade CDD modificado para perfil de trabalho, por exemplo, técnico e suas subdivisões. O técnico teria código 1, o técnico em agropecuária teria código 1.1 e assim por diante. Já o CBO servira para mostrar que aumentam muitos códigos para uma mesma profissão.

O código a seguir é o index que serve para o carregamento das páginas e o intercâmbio entre o *style* e o banco de dados de forma que se possa ter a visualização dos dados no formato da *treemap*. Para ver os códigos utilizados acessar [https://github.com/Grupoufv/Equipe\\_27\\_CBO](https://github.com/Grupoufv/Equipe_27_CBO).

Utilizamos os dados da CBO para fazer uma demonstração da proposta de API. Veja um trecho dos dados que utilizamos.

Repositório do Github com os dados que utilizamos para aplicar o código decimal de Dewey

Branch: master **Equipe\_27\_CBO** / ocupaCBO.csv Find file Copy path

**Grupoufv** Add files via upload 8fd9e92 3 hours ago

1 contributor

2655 lines (2655 sloc) 111 KB Raw Blame History

We can make this file **beautiful and searchable** if this error is corrected: It looks like row 10 should actually have 3 columns, instead of 2. in line 9.

```

1 thedad,key,value
2 Homer Simpson,Bart,20
3 Homer Simpson,Lisa,14
4 Homer Simpson,Maggie,6
5 Peter Griffin,Chris,19
6 Peter Griffin,Meg,12
7 Peter Griffin,Stewie,16
8 Bart,Bart Junior A,77
9 Bart,Bart Junior B,32
10 Oficial general da aeronautica,10105
11 Oficial general do exercito,10110
12 Oficial general da marinha,10115
13 Oficial da aeronautica,10205
14 Oficial do exercito,10210
15 Oficial da marinha,10215
16 Praa da aeronautica,10305
17 Praa do exercito,10310
18 Praa da marinha,10315
19 Coronel da polcia militar,20105
20 Tenente-coronel da polcia militar,20110
21 Major da polcia militar,20115
22 Canitao da poleria militar,20205
    
```

Fonte: Elaboração própria

A classificação primária do CBO acaba por dividir profissões em subprofissões como no vídeo revelador de filme em cores e revelador de filme em preto e branco. A nossa proposta CDD modificado acaba por cadastrar uma profissão e definir um tipo de profissão que se enquadra dentro delas, como todo técnico é um técnico em alguma coisa, todo auxiliar e um auxiliar de alguma coisa, por exemplo. Uma pontuação para profissionais uma especificar as profissões derivadas. Veja a seguir o resultado da aplicação desse código aos dados da CBO. Primeiro mostramos um exemplo de como ocorre a classificação atualmente.

Classificação atual no CBO

Ocupações CBO	
CBO Embalador	CBO Embalador
CBO Embalador a máquina	CBO Embalador a mão



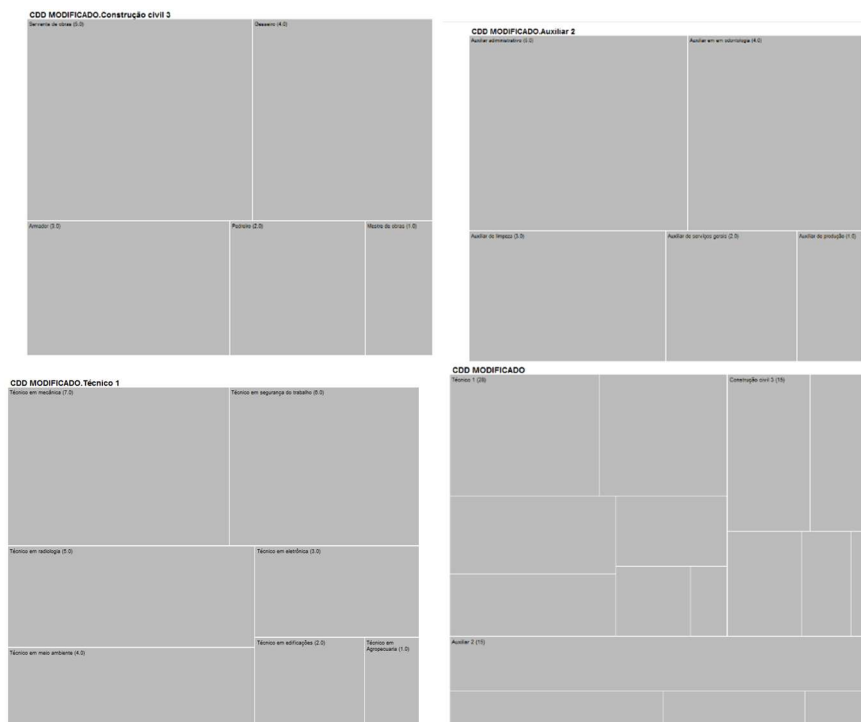
**Ocupações CBO**

CBO							
CBO Embalador	CBO Revelador de filmes fotográficos	CBO Bordador	CBO Tecelão de tapetes	CBO Escalador eletrônica	CBO Moldador		
CBO Macheteiro	CBO Supervisor de manutenção de máquinas e equipamentos	CBO Operador de máquinas e equipamentos	CBO Operador de base de dados	CBO Supervisor técnico de produção	CBO Controlador de qualidade	CBO Controlador de qualidade	CBO Controlador de qualidade
	CBO Operador de forno de incineração	CBO Operador de máquinas e equipamentos	CBO Costureiro de roupas	CBO Operador de costura	CBO Tecelão de meias	CBO Tecelão de malhas	
CBO Reparador de rádio		CBO Cronometrista					
	CBO Operador de esteira de captação	CBO Supervisor de comércio eletrônico	CBO Testador de circuitos	CBO Ferramenteiro de metal	CBO Trabalhador de metal	CBO Trabalhador de metal	CBO Trabalhador de metal
CBO Supervisor de manutenção de equipamentos industriais	CBO Tintureiro						
	CBO Operador de máquinas e equipamentos	CBO Pintor de cerâmica	CBO Trabalhador da exploração agrícola	CBO Trabalhador da exploração agrícola	CBO Trabalhador da exploração agrícola	CBO Trabalhador da exploração agrícola	CBO Trabalhador da exploração agrícola
CBO Mecânico de manutenção de automóveis	CBO Corretor de vestimentas	CBO Examinador de cabos	CBO Trabalhador de entrada de dados	CBO Passador de roupas	CBO Lavadeiro	CBO Recepcionista	
	CBO Operador de máquinas e equipamentos de fabrica	CBO Costurador de calçados	CBO Eletricista de manutenção de instalações elétricas	CBO Operador de roupas	CBO Operador de roupas	CBO Operador de roupas	CBO Operador de roupas
CBO Mecânico de manutenção de aeronaves	CBO Costurador de sacos de cereais	CBO Costurador de sacos de cereais	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura
CBO Mecânico de manutenção de máquinas e equipamentos	CBO Costurador de sacos de cereais	CBO Costurador de sacos de cereais	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura
	CBO Costurador de sacos de cereais	CBO Costurador de sacos de cereais	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura	CBO Produtor na olericultura

Fonte: Elaboração própria

Agora a classificação modificada que estamos propondo.

Classificação modificada proposta – quatro exemplos



Fonte: Elaboração própria

O vídeo com uma simulação da aplicação de API para melhorar o matching entre empregados e empregadores pode ser acessado no link: <https://youtu.be/nIS7czv3dJM>.

Como teste de usabilidade, realizamos a consulta para a mentora especialista do Sine e apresentamos a proposta do protótipo. Ela, então, entendeu bem a nossa intenção com o projeto. Fomos bem objetivos ao

apresentar as funcionalidades do protótipo. Ela nos informou que um dos grandes desafios do Sine é justamente essa questão da intermediação da mão-de-obra. Chamou a atenção da mentora que estamos propondo identificar as atividades sem nos limitarmos àquelas classificações do CBO. A nossa ideia é justamente ficar revisando constantemente essa classificação de profissões, pois o mercado de trabalho é muito dinâmico. Esse processo será mais intenso com o contexto do Covid19. Outro ponto que chamou a atenção da mentora foi o processo de alimentação dinâmico dos dados. É o que precisamos para fortalecer a política pública de emprego que atinge o público mais vulnerável. Veja a seguir a taxa de desocupação por estado para reforçar o nosso argumento. Podemos perceber que as maiores taxas de desocupação estão na região nordeste do Brasil. Portanto, acreditamos que essa região será potencialmente beneficiada.

Solicitamos mentoria para tirar dúvidas sobre o preenchimento do Canvas. O mentor nos orientou a melhorar os itens de skills e integration. Nos enviou um link contendo informações e conceitos, quais as diferenças entre hard skills e soft skills, como preencher o campo skills. Para o campo integration, ele orientou procurarmos um professor especialista em canvas para tirarmos as dúvidas, mas não conseguimos falar com a pessoa devido ao grande volume de solicitações aos mentores. Continuamos a pesquisa e fizemos as devidas alterações no Canvas.

Realizamos, nessa etapa, uma análise das possibilidades que existem no mercado para identificar a real necessidade da nossa solução. Veja a seguir uma tabela que poderia sintetizar a nossa abrangência.

Tabela com a comparação dos serviços existentes

## COMPARAÇÃO ENTRE SERVIÇOS

	GRATUITO	ONLINE	CLASSIFICAÇÃO PRÓPRIA	RANKEIA E AGRUPA	CONSIDERA HAB. SOCIAIS
Conecta SINE Brasil	✓	✓	✓	✓	✓
Empresas de Recursos Humanos	×	✓	×	×	×
SINE	✓	✓	×	×	×
Celia's Pizza Stop	×	×		×	×

Fonte: elaboração própria

## Referência Bibliográfica

BRASIL. Classificação Brasileira das Ocupações (Online). 2017. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf#6>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. Conheça o eSocial (Online). 2017a. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Sistema Nacional De Emprego. Sineaberto: Vagas. 2020. Disponível em: <<http://sineaberto.economia.gov.br/vagas.html>>. Acesso em: 13 jun. 2020

CAMPION, M. A.; GUERRERO, L.; POSTHUMA, R. Reasonable human resource practices for making employee downsizing decisions. *Organizational Dynamics*, v. 40 n. 3, p. 174-180, 2011.

CORTIZO, M.L.C.; ANDRADE, R. A Relação Entre A Inteligência Emocional e a Vida. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto de Educação Superior de Brasília – IESB. 13p. 2018. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0443.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

CRAVO, T. et al. O impacto do SINE no Mercado de Trabalho. *Política em Foco*, v. 65, s.n., p. 113-123, out. 2018.

D'ÁVILA, G.C.; RÉGIS, H. P.; OLIVEIRA, L.M.B. Redes sociais e indicações para processos de recrutamento e seleção: uma análise pela perspectiva dos candidatos. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, v. 10, n. 1, p.65-80, 2010.

G1. 8 em cada 10 profissionais pedem demissão por causa do chefe; veja os motivos [online]. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/22/8-em-cada-10-profissionais-pedem-demissao-por-causa-do-chefe-veja-os-motivos.ghtml>>. Acesso: 13 jun. 2020.

GOLEMAN, D. *Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente* - Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desemprego. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 13 jun. 2020

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. 2020a. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=resultados>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

IBRE FGV – INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA DA FACULDADE GOVERNADOR VALADARES. Boletim Macro: Março de 2020. 2020. 24p. Disponível em: <[https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/28947/BoletimMacroIbre\\_2003%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/28947/BoletimMacroIbre_2003%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 13 jun. 2020.

TZAFRIR, S. S.; EITAM-MEILIK, M. The impact of downsizing on trust and employee practices in high tech firms: A longitudinal analysis. *The Journal of High Technology Management Research*, v. 16, n. 2, p. 193-207, 2005.

# Anexos

## Anexo 1

A seguir temos o código utilizado para realizar a classificação Dewey que também está disponível no endereço a seguir do github: [https://github.com/Grupoufv/Equipe\\_27\\_CBO](https://github.com/Grupoufv/Equipe_27_CBO)

```
<!DOCTYPE
html>

<meta charset="utf-8">
<title>Ocupações CBO</title>
<style>

@import url(./style.css);

#chart {
  width: 1000px;
  height: 700px;
  background: #bbb;
}

text {
  pointer-events: none;
}

.grandparent text {
  font-weight: bold;
}

rect {
  fill: none;
  stroke: #fff;
}

rect.parent,
.grandparent rect {
  stroke-width: 2px;
}

.grandparent rect {
  fill: orange;
}

.grandparent:hover rect {
  fill: #ee9700;
}

.children rect.parent,
.grandparent rect {
  cursor: pointer;
}

rect.parent {
  pointer-events: all;
}

.children:hover rect.child {
  fill: #aaa;
}

</style>

<header>

</header>

<h3>Ocupações CBO</h3>

<p id="chart"></p>
```

```

</footer>

</footer>

<script src="https://d3js.org/d3.v3.js?2.9.1"></script>
<script>

var margin = {top: 20, right: 0, bottom: 0, left: 0},
    width = 1000,
    height = 700 - margin.top - margin.bottom,
    //formatNumber = d3.format(",d"),
    formatNumber = function(val) {return val},
    transitioning;

var x = d3.scale.linear()
    .domain([0, width])
    .range([0, width]);

var y = d3.scale.linear()
    .domain([0, height])
    .range([0, height]);

var svg = d3.select("#chart").append("svg")
    .attr("width", width + margin.left + margin.right)
    .attr("height", height + margin.bottom + margin.top)
    .style("margin-left", -margin.left + "px")
    .style("margin-right", -margin.right + "px")
    .append("g")
    .attr("transform", "translate(" + margin.left + "," + margin.top + ")")
    .style("shape-rendering", "crispEdges");

var grandparent = svg.append("g")
    .attr("class", "grandparent");

grandparent.append("rect")
    .attr("y", -margin.top)
    .attr("width", width)
    .attr("height", margin.top);

grandparent.append("text")
    .attr("x", 6)
    .attr("y", 6 - margin.top)
    .attr("dy", ".75em");

d3.csv("ocupaCBO.csv", function(hier) {

    console.log("Before:");
    console.log(hier);

    var root = {"key": "CBO"
        , "values": d3.nest()
            .key(function(d) { return d.thedad; })
            .entries(hier)
        }

    console.log("After:");
    console.log(root);

    var treemap = d3.layout.treemap()

        .children(function(d, depth) { return depth ? null : d.values; })

        .value(function(d) { return d.value; })

        .sort(function(a, b) { return a.value - b.value; })

        .ratio(height / width * 0.5 * (1 + Math.sqrt(5)))

        .round(false);

```

```

initialize(root);
accumulate(root);
layout(root);
display(root);

function initialize(root) {
  root.x = root.y = 0;
  root.dx = width;
  root.dy = height;
  root.depth = 0;
}

function accumulate(d) {

  return d.values
    ? d.value = d.values.reduce(function(p, v) { return p + accumulate(v); }, 0)
    : +d.value;
}

function layout(d) {
  if (d.values) {
    treemap.nodes({values: d.values});
    d.values.forEach(function(c) {
      c.x = d.x + c.x * d.dx;
      c.y = d.y + c.y * d.dy;
      c.dx *= d.dx;
      c.dy *= d.dy;
      c.parent = d;
      layout(c);
    });
  }
}

function display(d) {
  grandparent
    .datum(d.parent)
    .on("click", transition)
    .select("text")
    .text(name(d));

  var g1 = svg.insert("g", ".grandparent")
    .datum(d)
    .attr("class", "depth");

  var g = g1.selectAll("g")
    .data(d.values)
    .enter().append("g");

  g.filter(function(d) { return d.values; })
    .classed("children", true)
    .on("click", transition);

  g.selectAll(".child")
    .data(function(d) { return d.values || [d]; })
    .enter().append("rect")
    .attr("class", "child")
    .call(rect);

  g.append("rect")
    .attr("class", "parent")
    .call(rect)
    .append("title")
    .text(function(d) { return formatNumber(+d.value); });

  g.append("text")
    .attr("dy", ".75em")
    .text(function(d) { return name(d); })
    .call(text);

  function transition(d) {
    if (transitioning || !d) return;

```

```

    transitioning = true;

    var g2 = display(d),
        t1 = g1.transition().duration(750),
        t2 = g2.transition().duration(750);

    x.domain([d.x, d.x + d.dx]);
    y.domain([d.y, d.y + d.dy]);

    svg.style("shape-rendering", null);

    svg.selectAll(".depth").sort(function(a, b) { return a.depth - b.depth; });

    g2.selectAll("text").style("fill-opacity", 0);

    t1.selectAll("text").call(text).style("fill-opacity", 0);
    t2.selectAll("text").call(text).style("fill-opacity", 1);
    t1.selectAll("rect").call(rect);
    t2.selectAll("rect").call(rect);

    t1.remove().each("end", function() {
        svg.style("shape-rendering", "crispEdges");
        transitioning = false;
    });
}

return g;
}

function text(text) {
    text.attr("x", function(d) { return x(d.x) + 6; })
        .attr("y", function(d) { return y(d.y) + 6; });
}

function rect(rect) {
    rect.attr("x", function(d) { return x(d.x); })
        .attr("y", function(d) { return y(d.y); })
        .attr("width", function(d) { return x(d.x + d.dx) - x(d.x); })
        .attr("height", function(d) { return y(d.y + d.dy) - y(d.y); });
}

function name(d) {
    return d.parent
        ? name(d.parent) + "." + d.key
        : d.key;
}

});
</script>

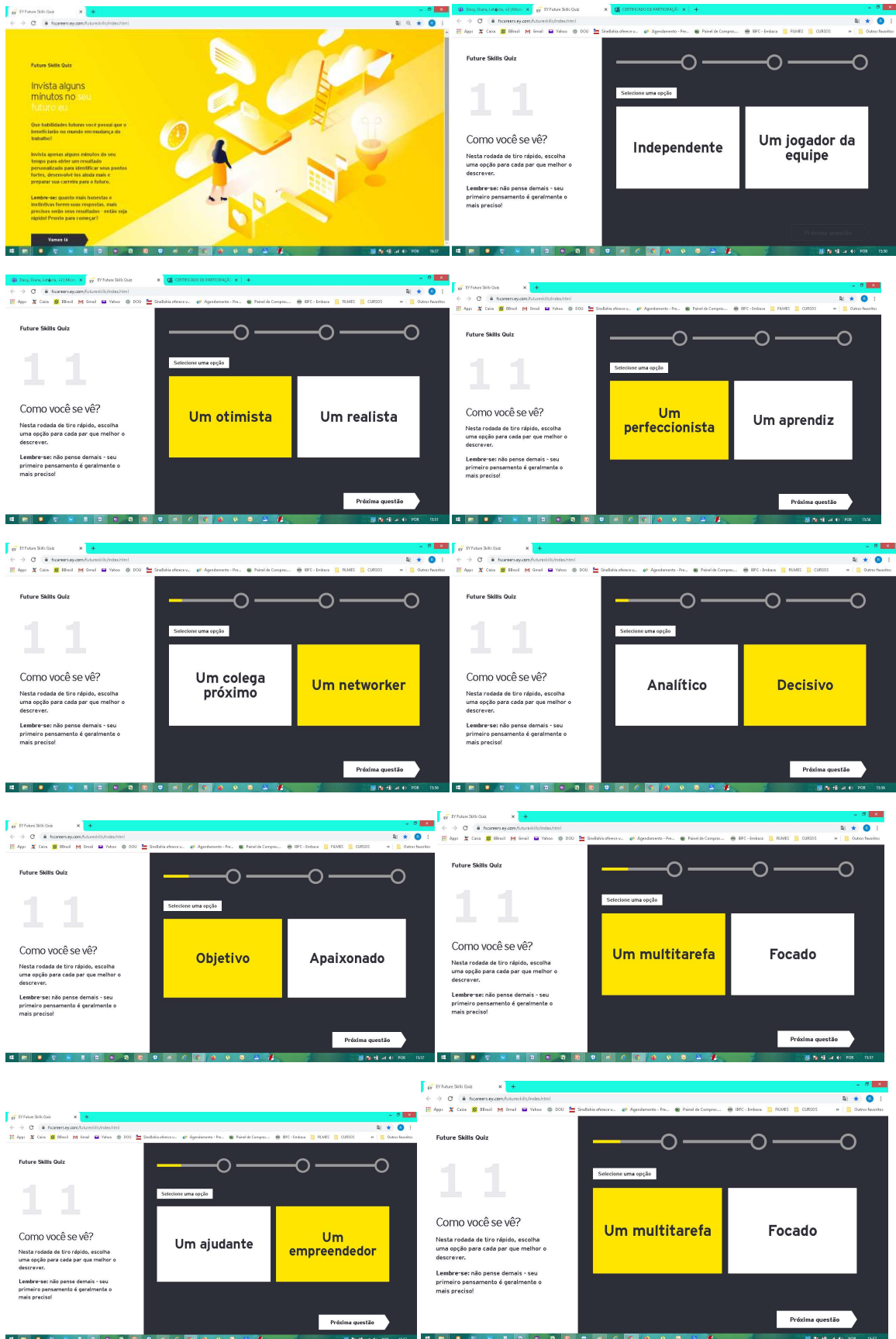
```

## Anexo 2

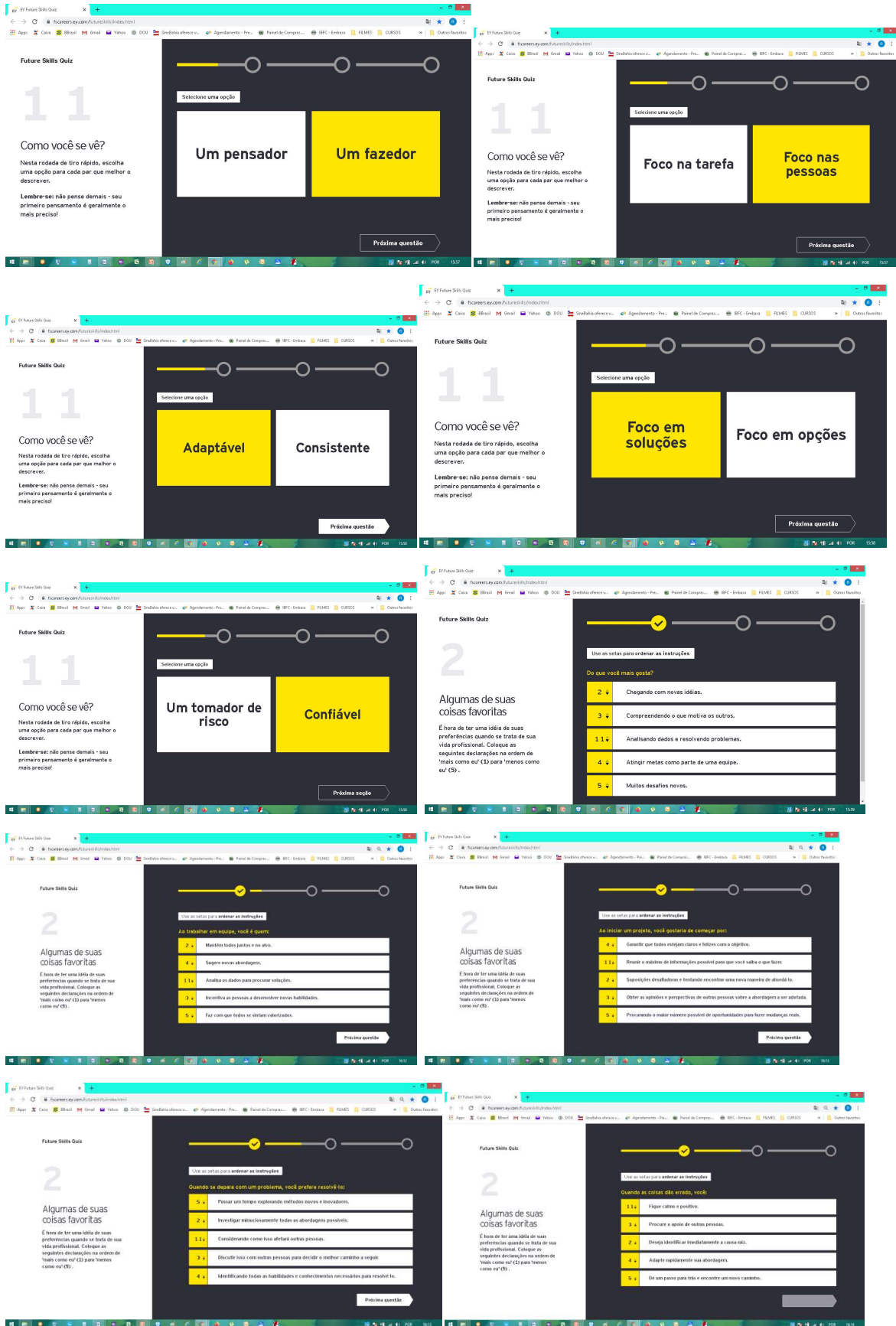
Teste de Skills da Ernest Young

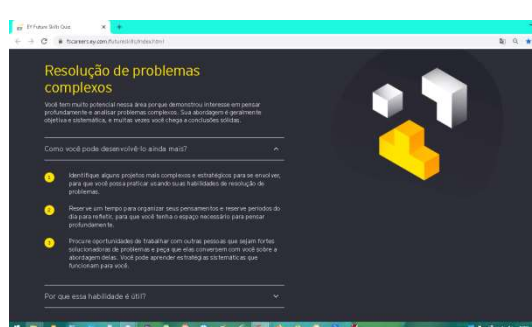
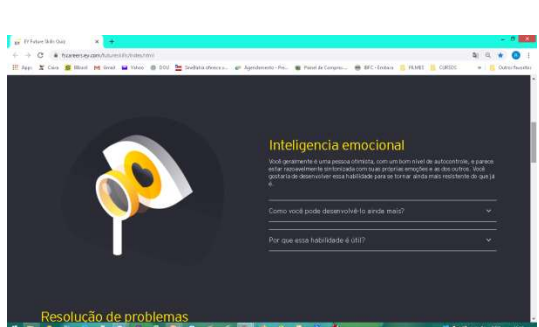
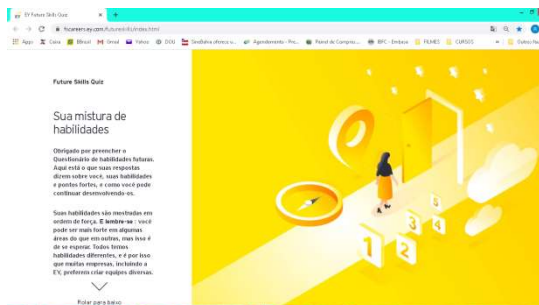
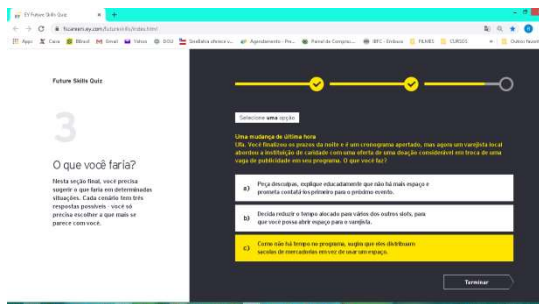
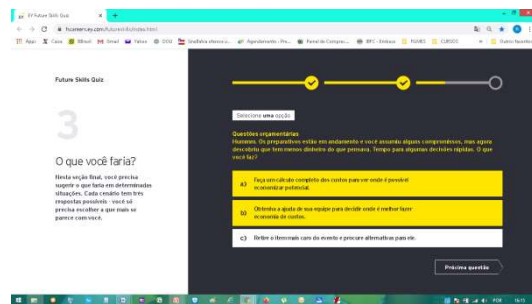
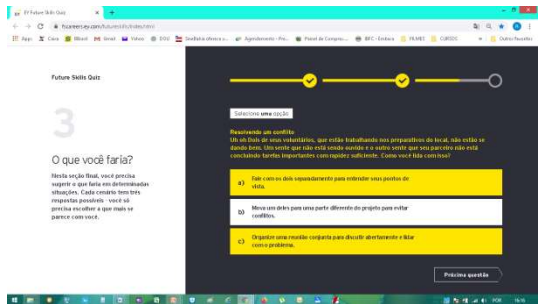
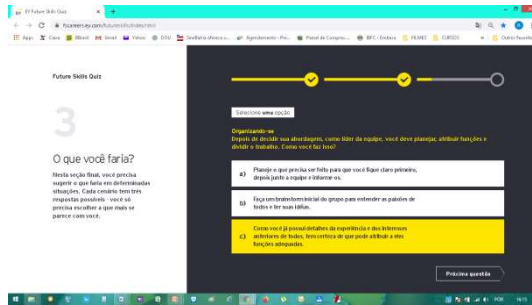
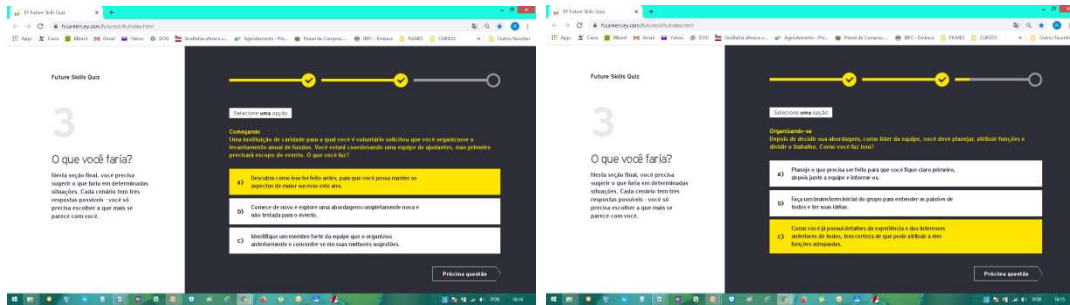
Invista alguns minutos no seu futuro eu

<https://fscareers.ey.com/futureskills/index.html>









abordagem delas. Você pode aprender estratégias sistêmicas que funcionam para você.

Por que essa habilidade é útil?

**O que é a solução de problemas complexos?**  
A solução de problemas complexos envolve a análise criteriosa de situações desafiadoras. Se você tiver essa habilidade, poderá reconhecer os dados e buscar as soluções inovadoras em fatos.

**Em equipes**  
Você garante que todos os fatos e dados foram considerados e identifica lacunas de conhecimento para permitir decisões robustas. É inovador que você seja o responsável por manter o controle de seu trabalho.

**Em projetos**  
Você garante que todos os fatos e dados foram considerados e identifica lacunas de conhecimento para permitir decisões robustas. É inovador que você seja o responsável por manter o controle de seu trabalho.

**As resolver problemas**  
Você leva tempo para analisar e considerar uma variedade de fontes de informações, enquanto avalia sua confiabilidade e desafia dados imprecisos. É inovador que você esteja uma abordagem muito sistemática e objetiva e pode gerar um plano intelectual de um problema, em vez de se sentir sobrecarregado por ele.

### Flexibilidade cognitiva

Você mostrou que está prontamente confiante em situações antigas e gosta de aprender novas habilidades. A flexibilidade cognitiva é a capacidade de mudar e você mostra um grande potencial para desenvolver essa habilidade ainda mais.

Como você pode desenvolvê-lo ainda mais?

- 1. Identifique algumas iniciativas importantes nas quais você pode se concentrar em aplicar essa força. Estabeleça algumas metas de aprendizagem claras e gere uma abordagem estruturada para alcançá-las.
- 2. Considere as situações inovadoras que pediram o foco que você possa energizar novamente.
- 3. Identifique quando você usou essa força sem no passado e quando não usou. Tome nota das situações de sua vida que podem oferecer desafios e você aspectos que tornaram bem-sucedidos.

Por que essa habilidade é útil?

Você mostrou que está prontamente confiante em situações antigas e gosta de aprender novas habilidades. A flexibilidade cognitiva é a capacidade de mudar e você mostra um grande potencial para desenvolver essa habilidade ainda mais.

Como você pode desenvolvê-lo ainda mais?

Por que essa habilidade é útil?

**O que é flexibilidade cognitiva?**  
Se você tem flexibilidade cognitiva, sua mente é aberta e pronta para mudar, adaptando-se a novas informações e conhecimentos. Você gosta de lidar e aprender novas habilidades e pode considerar vários conceitos simultaneamente.

**Em equipes**  
Você gosta de receber ideias novas, que podem ajudar em manter e estabelecer os padrões, incentivando-o a aprender e desenvolver novas habilidades.

**Em projetos**  
Permite que você seja um criador de mudanças, incentivando outras pessoas a assumir riscos e experimentar no decorrer do projeto. Os projetos para lidar com coisas novas e não testadas.

**As resolver problemas**  
Você garante que você não se sente sobrecarregado com a complexidade e não tem uma solução imediata, e é capaz de lidar com suas abordagens.

### Colaboração

Você já trabalhou bem com e provou e provavelmente investe uma quantidade decente de tempo pessoal e profissional ao conectar-se com outros, para ter um potencial de novo papel. Alinhar objetivos compartilhados em uma equipe é algo que você gosta de fazer com mais frequência.

Como você pode desenvolvê-lo ainda mais?

- 1. Estabeleça um plano para construir relacionamentos e conectar-se com sua equipe ou grupo de trabalho. Você estará um tempo mais longo para melhorar suas habilidades de colaboração.
- 2. Considere se há indivíduos mais como dentro de um grupo ou aqueles que você pode se conectar com no futuro. Pense em como você poderia apoiar para garantir que eles sejam ouvintes e valorizados.
- 3. Pense em situações nas quais você conseguiu colaborar e em outras que não foram bem-sucedidas. Considere os fatores para essas diferenças e trabalhe em aprimorar suas habilidades para tornar as mais eficazes.

Por que essa habilidade é útil?

Você mostrou que está prontamente confiante em situações antigas e gosta de aprender novas habilidades. A flexibilidade cognitiva é a capacidade de mudar e você mostra um grande potencial para desenvolver essa habilidade ainda mais.

Como você pode desenvolvê-lo ainda mais?

Por que essa habilidade é útil?

**O que é colaboração?**  
A colaboração envolve trabalhar em conjunto com outros, compartilhando e trabalhando juntos para alcançar um objetivo comum. Você gosta de trabalhar com outros e compartilhar ideias e conhecimentos.

**Em equipes**  
Você incentiva outras pessoas a trabalhar em conjunto, envolvendo todos em todos os aspectos importantes e buscando a perspectiva de todos para ter um potencial de novo papel. Alinhar objetivos compartilhados em uma equipe é algo que você gosta de fazer com mais frequência.

**Em projetos**  
Permite que você seja um criador de mudanças, incentivando outras pessoas a assumir riscos e experimentar no decorrer do projeto. Os projetos para lidar com coisas novas e não testadas.

**As resolver problemas**  
Você garante que você não se sente sobrecarregado com a complexidade e não tem uma solução imediata, e é capaz de lidar com suas abordagens.

### Criatividade

Essa é uma das suas habilidades emergentes porque você gosta de abordagens testadas e testadas e gosta de pensar em ideias novas e originais. Você gosta de criar coisas, o que pode significar desenvolver ideias novas e originais não é algo que você gosta.

Como você pode desenvolvê-lo ainda mais?

- 1. Permita-se tempo para ser mais criativo e pensar além das abordagens testadas e testadas.
- 2. Tente fazer pensar com outros pessoas que não são criativas que você, observe as abordagens deles em ação e tente utilizar algumas das ideias técnicas.
- 3. Tente pensar em algumas ideias mais criativas e encoraje-as por outras pessoas, que são mais criativas que você, para que eles possam ajudá-lo.

Por que essa habilidade é útil?

De volta ao topo

Você mostrou que está prontamente confiante em situações antigas e gosta de aprender novas habilidades. A flexibilidade cognitiva é a capacidade de mudar e você mostra um grande potencial para desenvolver essa habilidade ainda mais.

Como você pode desenvolvê-lo ainda mais?

Por que essa habilidade é útil?

**O que é criatividade?**  
A criatividade é a capacidade de produzir ideias novas e originais, considerando conceitos de maneiras únicas para criar uma solução inovadora. Se você for criativo, estará de olho para o futuro e aceitar uma abordagem inovadora.

**Em equipes**  
Você garante que todos os fatos e dados foram considerados e identifica lacunas de conhecimento para permitir decisões robustas. É inovador que você seja o responsável por manter o controle de seu trabalho.

**Em projetos**  
Permite que você seja um criador de mudanças, incentivando outras pessoas a assumir riscos e experimentar no decorrer do projeto. Os projetos para lidar com coisas novas e não testadas.

**As resolver problemas**  
Você garante que você não se sente sobrecarregado com a complexidade e não tem uma solução imediata, e é capaz de lidar com suas abordagens.

**Por que as habilidades futuras são importantes e como melhorá-las**

Habilidades como criatividade, flexibilidade cognitiva e colaboração podem ajudá-lo a prosperar no local de trabalho. Boa notícia: você já se está aprendendo a aprender como desenvolvê-las ainda mais.

**Aprenda sobre habilidades futuras**

[Conecte-se agora](#)

**Por que as empresas estão olhando além dos assuntos**

A medida que a tecnologia reformula o mundo dos negócios, as empresas estão se concentrando mais em habilidades e não em áreas de estudo. Descubra por que isso é importante para uma empresa de serviços financeiros como a Citic e que a futuro reserva.

**Descubra mais**

**Mentes únicas, mentalidade compartilhada**

Nossos pessoal vem de diversas origens, como ciência biomédica, história e direito. Descubra como eles estão desenvolvendo suas habilidades exclusivas para criar carreiras bem-sucedidas e gratificantes em serviços financeiros.

**Conheça nossa pessoal**