



Guia de Estudos

Soft Skills para C Level

Introdução

Este guia tem como objetivo nortear os estudos para a certificação da trilha, fornecendo uma estrutura enxuta de tópicos para lembrar os conteúdos consumidos. Fique à vontade para voltar em qualquer aula e consumir o conteúdo que achar necessário fixar.

Atenção: Este guia não substitui o consumo da trilha! Apenas ele não será suficiente para garantir sua certificação.

Aula 01

Introdução à Série de Soft Skills

Conceito de Formação Humana: A Pareto tem uma cultura que valoriza a visão humana dos negócios, visando formar grandes homens e mulheres, não apenas profissionais de sucesso.

Objetivo: Compreender o valor do trabalho e como ele se insere na vida pessoal e profissional dos indivíduos.

Finalidades do Trabalho

- Aspecto Financeiro:
 - Importância de satisfazer necessidades materiais básicas.
 - A falta de obrigações financeiras permite decisões mais arriscadas.
 - Necessidade de balancear aspectos financeiros com outras circunstâncias pessoais.
- Aspecto Moral ou Filosófico:
 - O trabalho como um meio de autodesenvolvimento e entrega de valor ao mundo.
 - A transição da expectativa de ser servido (como criança) para a obrigação de servir os outros (no trabalho).
 - A importância do compromisso de entregar algo valioso e a busca pela excelência.
- Aspecto Retributivo ou Sobrenatural:
 - Reconhecimento do investimento de outros em nossa formação (pais, professores, mentores).
 - A responsabilidade de retribuir esse investimento através do trabalho.
 - Consideração do aspecto sobrenatural, onde o trabalho pode ser uma forma de devolver os dons recebidos.

Habilitação para o Emprego vs. Educação para o Trabalho

- Crítica à Educação Atual: A educação moderna tende a ser utilitarista e técnica, perdendo o foco na formação humana ampla.
- Importância da Formação Ampla: Os profissionais devem ser educados não apenas para uma função específica, mas também em áreas como antropologia, psicologia e filosofia.
- Exemplo Histórico: Alexandre Magno teve formação ampla que incluiu não apenas técnica, mas também filosofia e estratégia.

Relação entre Vida Profissional e Pessoal

- Visão do Trabalho: O trabalho deve ser visto como meio e não fim em si mesmo; deve contribuir para a riqueza social e desenvolvimento humano.
- Reflexão sobre Ócio e Negócio: O tempo livre deve ser utilizado para o autodesenvolvimento, não apenas para descanso e lazer, visando a continuidade do crescimento profissional.

Aula 02

Vocação vs. Orientação Vocacional

- Vocação é mais ampla do que a simples escolha de uma carreira; envolve o chamado interno e potencialidades.
- Critica-se a utilização de testes de orientação vocacional que apenas ajudam na escolha da profissão, sem considerar a verdadeira vocação.

Definição de Vocação

- Vocação vem do latim "vocare", que significa chamado.
- Representa a capacidade de aproximar-se do que se foi feito para ser, algo que envolve transformação e autoconhecimento.

Processo de Descoberta da Vocação

- A descoberta da vocação é um processo gradual e não ocorre na juventude.
- Essa busca envolve experimentação, autoconhecimento e a vivência de diferentes experiências.

Etapas da Descoberta Vocacional

- Percepções Precoces: Envolve habilidades inatas e o reconhecimento das circunstâncias que influenciam a vida de uma pessoa.
- Núcleos de Ação Humana: Identificação dos quatro núcleos (intelectual, institucional, empresarial e operacional) que guiam as ações humanas e onde uma pessoa pode se situar.
- Teste das Próprias Forças: A vocação se revela através do trabalho e da prática contínua, transformando habilidades em capacidades e resultados.

Núcleos de Ação Humana

- Atividades Intelectuais: Foco na busca pelo conhecimento e verdade.
- Atividades Institucionais: Relacionadas a governo e serviço à comunidade.
- Atividades Empresariais: Envolvem a organização de meios de produção e comércio.
- Atividades Operacionais: Representam a maior parte da força de trabalho, com risco de comodismo.

Autoconhecimento e Experimentação

- O processo de autoconhecimento exige tempo e atividades práticas que permitam ao indivíduo descobrir suas verdadeiras capacidades.
- Habilidades inatas precisam ser desenvolvidas através da prática para se tornarem capacidades.

Paradoxo da Vida Laboral

- Um profissional bem-sucedido é aquele que entrega cerca de 80% do que se espera dele, se desafiando continuamente.
- A falta de soft skills pode levar ao desespero quando se enfrenta novos desafios, enquanto quem tem virtudes se adapta melhor às dificuldades.

Aula 03

Finalidade da Empresa

- A finalidade da empresa é frequentemente distorcida como mera geração de lucro.
- Lucro é consequência, não o objetivo primordial; deve derivar do atendimento às necessidades do consumidor.
- A empresa deve ser vista como um agente que gera soluções e valor social, antes de material.

Saúde Organizacional e Relacionamentos

- Importância da satisfação dos funcionários e seu envolvimento na missão da empresa.
- Desenvolvimento de uma cultura organizacional saudável que promova pertencimento e engajamento.
- Bons relacionamentos resultam em melhor desempenho e retenção de talentos.

Ética Utilitarista vs. Ética das Virtudes

- Predominância de uma ética utilitarista que gera rivalidade e cobiça financeira.
- Características da ética utilitarista: mito da selva corporativa, rivalidade profissional e responsabilidade corporativa.

- Necessidade de substituir essa ética por uma ética das virtudes que valorize a colaboração e a responsabilidade.

Transformação pela Ética das Virtudes

- A empresa deve ser vista como uma comunidade, cuidando de múltiplos stakeholders.
- O empresário deve ser um resolvidor de problemas sociais, priorizando riqueza social.
- Buscando a excelência e promovendo um ambiente colaborativo.

Responsabilidade Individual

- A ênfase na formação de caráter e responsabilidade moral dos indivíduos dentro da empresa.
- A ética deve ser praticada não apenas em manuais, mas na aplicação cotidiana.

Liderança e Cultura Organizacional

- A importância da liderança servidora que inspire e modele comportamentos éticos.
- A cultura organizacional deve ser construída a partir da alta liderança.
- O objetivo é promover desenvolvimento humano amplo e uma ética mais virtuosa no mundo dos negócios.

Conclusão

- A ética nos negócios deve ser renovada, implantando valores que busquem um ambiente colaborativo e responsável, priorizando as relações e a excelência no serviço e produto. Essa transformação deve ser impulsionada por lideranças comprometidas com um modelo ético mais saudável.

Aula 04

Introdução às Soft Skills

- Conceito de Soft Skills: Habilidades comportamentais e emocionais essenciais no ambiente de trabalho, especialmente em cargos de liderança.
- Diferença entre Soft Skills e Hard Skills:
- Hard Skills: Habilidades técnicas específicas relacionadas à formação acadêmica e área de atuação (ex.: marketing, advocacia).
- Soft Skills: Capacidade de se relacionar, inteligência emocional, adaptação a diferentes situações.

Importância das Soft Skills no Mercado de Trabalho

- A crescente demanda por Soft Skills nas avaliações profissionais e processos seletivos.
- Dados de pesquisa:
- Mais de 90% das demissões são por problemas comportamentais.

- Alto índice de turnover no Brasil, refletindo insatisfação e desadequação das expectativas em relação ao trabalho.

Causas da Insatisfação Profissional

- Expectativas desordenadas: Falta de clareza sobre o papel do trabalho na vida pessoal e profissional.
- Descuido no desenvolvimento de virtudes: A negligência em cultivar Soft Skills leva a frustrações e barreiras no crescimento profissional.

Desenvolvimento de Soft Skills

- Necessidade de cultivar virtudes como parte do processo de formação humana e desenvolvimento profissional.
- A abordagem recomendada é do micro (virtudes individuais) para o macro (aplicação no ambiente de trabalho).

Definição e Características das Virtudes

- Virtude: Disposição habitual e firme para fazer o bem.
- Traços distintivos das virtudes:
- Habitualidade: Prática recorrente das virtudes.
- Estabilidade: Integração das virtudes na personalidade.
- Busca do bem: Orientação para a excelência e moralidade.

Classificação das Virtudes em Soft Skills

- Divisão das virtudes profissionais em três blocos:
- 1. Honestidade Intelectual: Autoconhecimento, humildade e sabedoria.
- 2. Fortaleza Emocional: Constância, perseverança e coragem.
- 3. Solidez Moral: Lealdade, justiça, integridade e generosidade.

Aula 05

Divisão das Soft Skills em Três Blocos

Honestidade Intelectual

- Virtudes principais: Autoconhecimento, Humildade, Sabedoria.
- Autoconhecimento: Fundamental para entender pontos fortes e fracos no trabalho, promove a complementação em equipes.
- Humildade: Reconhecer limitações e receber feedbacks de maneira construtiva, sinal de maturidade profissional.
- Sabedoria: Relaciona-se com inteligibilidade emocional, discernindo momentos de falar e ouvir; capacidade de adaptar-se a situações.

Fortaleza Emocional

- Virtudes principais: Constância, Perseverança, Paciência, Coragem.
- Constância: Essencial para o sucesso profissional; decisões constantes levam a resultados duradouros.
- Perseverança: Sustentar decisões no longo prazo, apesar das adversidades.
- Paciência: Compreensão de que a vida profissional é uma maratona, requer preparação e resiliência.
- Coragem: Capacidade de lidar com incertezas, seguindo adiante e tomando decisões refletidas.

Solidez Moral

- Integridade: Viver de acordo com princípios morais firmes; certo é certo, mesmo se ninguém mais fizer.
- Lealdade e Amizade: Competição saudável sem rivalidade; formando um ambiente colaborativo.
- Justiça: Tratamento justo com colegas em termos de remuneração, feedback e desenvolvimento.
- Combate à Fofoca: Fofocas provocam divisões; promover um ambiente de respeito e transparência.

Aula 06

Introdução aos Vícios Fundamentais

- Discussão sobre a relação entre vícios e virtudes.
- Vícios como a ausência de virtude e o mal como ausência de bem.
- Importância de trabalhar virtudes para combater vícios no contexto do mundo do trabalho.

Desejos Desordenados

- Identificação de três campos de desejo desordenado do ser humano:
- Campo Sensorial: Concupiscência da carne.
- Campo da Imaginação: Concupiscência dos olhos.
- Campo do Poder: Soberba da vida.

O Vício da Soberba

- Definição: Autoestima exagerada, arrogância e falta de humildade.
- Consequências: Distorção da realidade e dificuldade em reconhecer contribuições alheias.
- A soberba como porta de entrada para outros vícios.

O Vício da Inveja

- Definição: Desvalorização do bem que não pertence a si.
- Consequências: Murmuração, fofoca e rivalidade.
- A inveja pode levar à ira, intensificando reações negativas.

O Vício da Ira

- Definição: Reações desproporcionais diante de situações frustrantes.
- Consequências: Mentalidade revolucionária e desejo de reconfigurar a realidade.
- Combate: Cultivar mansidão e paciência para lidar com frustrações.

O Vício da Preguiça

- Definição: Falta de energia e motivação para perseguir objetivos.
- Consequências: Pode levar a quadros depressivos e à inação.
- Combate: Fortalecimento da perseverança e aceitação do dever presente.

O Vício da Avareza

- Definição: Relação desordenada com bens materiais.
- Consequências: Busca por segurança em bens inadequados e vazio existencial.
- Combate: Prática da caridade e desapego aos bens materiais.

O Vício da Gula

- Definição: Busca de prazer excessivo em alimentos como compensação.
- Consequências: Relação desordenada com prazeres sensoriais.
- Combate: Temperança e autodomínio.

O Vício da Luxúria

- Definição: Relação desordenada com prazeres sexuais.
- Consequências: Embotamento da inteligência e clareza emocional.
- Combate: Aceitação da pureza de coração e autocontrole nos desejos.

Conclusão e Interconexões dos Vícios

- Reconhecimento de que os vícios estão interligados e podem se intensificar.
- Necessidade de cultivar virtudes para prevenir a entrada nos vícios.
- O vício como ausência de virtude significa que, ao trabalhar as virtudes, é possível reverter comportamentos viciosos.

Aula 07

Importância da Liderança na Formação Humana

- A liderança é central na formação dos alunos que estão se preparando para abrir seus escritórios.
- Envolve interações com clientes e equipes, representando a marca.

Abordagem Humanizada da Liderança

- O curso não é técnico, mas foca nas qualidades e virtudes que um grande líder deve ter.
- Destacam-se dois aspectos da liderança:
- Intrínseco: Autoconhecimento e autodomínio.
- Extrínseco: Relacionamento e postura em relação aos outros.

3. Distinção entre Líder e Gestor

- Gestão: Relaciona-se a habilidades técnicas e processos, foco em metas e organização.
- Liderança: Envolve repertório humano, social e psicológico, focando em pessoas e na cultura organizacional.
- O ideal é combinar habilidades de ambos, mas a liderança é prioritária para eficácia inicial.

Visões sobre Liderança

- Alex Havard:

- Define liderança como um estado permanente, um modo de ser.
- A liderança busca a grandeza extraíndo a grandeza dos outros.

- Pilares:

- Magnanimidade: Estabelecer objetivos elevados e cercar-se de pessoas excelentes.
- Humildade: Reconhecimento de talentos e dons, retribuindo ao mundo.

- Andy Grove:

- Reputado CEO da Intel, fala sobre a liderança servidora.
- O líder deve ser um maestro, extraíndo o melhor de cada membro da equipe.
- Lealdade começa com o líder, que deve sacrificar-se pelo time.

Princípios de Responsabilidade Profissional

- Responsabilidade Extrema: Assumir a responsabilidade por tudo que acontece ao redor, em vez de terceirizar.
- Pressão é Privilégio: Estar sob pressão indica que as pessoas têm expectativas sobre o trabalho que você pode entregar.

Exemplos Práticos

- A troca de líderes em equipes de treinamento dos Navy Seals demonstrou que um bom líder pode transformar o desempenho de um time.

Aula 08

Conceito de Liderança

- A liderança é foco da aula, e a discussão se baseia em conceitos de Alex Havar e Andy Grow.
- As virtudes que um líder deve cultivar são essenciais para sua eficácia.

Desmistificação do Glamour do Empreendedorismo

- O empreendedorismo é frequentemente glamourizado, criando uma percepção equivocada de que é fácil e rápido.
- Realidade: A jornada empreendedora é marcada por sacrifícios e desafios.
- O crescimento do mercado de venture capital e startups no Brasil trouxe distorções nas expectativas, como a crença de que é possível acumular riqueza rapidamente sem esforço.

Sacrifício e Responsabilidade do Líder

- A liderança está intrinsecamente ligada ao sacrifício; os líderes devem buscar o que é certo e não o que é cômodo.
- Uma boa liderança envolve construir negócios sólidos e sustentáveis, além de cuidar de funcionários e clientes.

Resultados Objetivos nos Negócios

- O desempenho de uma empresa é objetivo: ou vai bem, ou vai mal.
- Não há espaço para relativizações; líderes precisam assumir a responsabilidade pelos resultados.
- A cultura empresarial deve resistir à tentação de terceirizar culpados; o líder é o responsável final pelo sucesso ou fracasso.

Cultura de Vulnerabilidade

- Líderes não precisam saber tudo; ser vulnerável e aberto ao aprendizado é vital.
- Criar um ambiente onde a equipe se sente segura para errar e aprender é crucial para a criatividade e inovação.

Aplicação da Metodologia Ágil

- A metodologia ágil é importante nas startups, mas não deve ser aplicada indiscriminadamente, especialmente em gestão de pessoas.
- A contratação e demissão rápidas podem ser prejudiciais, pois não levam em conta o tempo necessário para aprendizado e adaptação.

Efeitos de Crescimento a Qualquer Custo

- Muitas startups priorizaram crescimento rápido às custas da saúde financeira, levando a demissões em massa quando o capital se esgotou.
- Esses layoffs impactam negativamente as famílias e o ambiente de trabalho.

Características dos Grandes Líderes

- Os líderes históricos compartilham traços como magnanimidade, busca pela excelência, coragem, desejo de deixar legado e a importância de uma formação humanística.
- A ênfase na formação multidisciplinar contribui para uma visão ampla e habilidades variadas nos líderes.

Aula 09

Introdução aos Temperamentos

- Os temperamentos são uma metodologia da psicologia que descreve predisposições inatas de comportamento humano.
- Cada pessoa possui um temperamento que não muda ao longo da vida, ao contrário do caráter, que pode ser moldado pelas virtudes.

Estrutura da Personalidade

- A personalidade é composta por temperamento e caráter.
- Temperamentos: estruturas estáveis, como características que nascem e morrem conosco.
- Caráter: moldável e desenvolvido ao longo da vida através das virtudes.

Eixos dos Temperamentos

- Excitabilidade: Eixo que determina como a pessoa reage a estímulos (quente vs. frio).
- Quente: Sanguíneo e colérico têm alto nível de excitabilidade; são expansivos.
- Frio: Melancólico e fleumático têm baixa excitabilidade; são mais contidos.
- Durabilidade da reação: Eixo que mede a permanência das reações (úmido vs. seco).
- Úmido: Sanguíneo e fleumático não retêm ressentimentos.
- Seco: Colérico e melancólico tendem a ter reações duradouras.

Características dos Temperamentos

- Colérico:

- Quente e seco.
- Virtudes: energia, liderança e coragem.
- Desafios: autocontrole, humildade e evitar explosões emocionais.

- Sanguíneo:

- Quente e úmido.

- Virtudes: excelente comunicação, empatia e disposição para relacionamentos.
- Desafios: falta de persistência, superficialidade e dificuldade em dizer não.

- Melancólico:

- Frio e seco.
- Virtudes: reflexão, planejamento e busca pela excelência.
- Desafios: indecisão, pessimismo e dificuldades em trabalhar em equipe.

- Fleumático:

- Frio e úmido.
- Virtudes: serenidade, empatia e capacidade de manter a paz.
- Desafios: aversão a conflitos, dificuldade em estabelecer objetivos altos e estagnação.

Aplicações Profundas dos Temperamentos

- Reconhecimento de temperamentos no ambiente de trabalho é essencial para gestão.
- Ajuda a dar feedbacks adequados, considerando a reação de cada temperamento.
- Facilita a delegação de tarefas e a criação de um ambiente onde as forças de cada um são maximizadas.

Ferramentas de Diagnóstico

- Sugestão de uso de testes de temperamento (ex: teste de Alex Havard).
- Autoavaliação para compreensão dos próprios temperamentos e dos outros.

Conclusão

- O conhecimento sobre temperamentos enriquece a liderança e a interação em ambientes profissionais.
- Identificar e entender as nuances de cada temperamento ajuda a melhorar a dinâmica de equipe e o desempenho profissional.

Aula 10

Camadas da Personalidade

- A metodologia das doze camadas da personalidade como base para o amadurecimento.
- Importância de transitar da quarta à sétima camada para evolução profissional.

Confronto com o Mundo do Trabalho

- Jovens aprendizes enfrentam a necessidade de satisfazer as expectativas de terceiros.
- Predomínio da personalidade afetiva e egoica no início da carreira.

Desenvolvimento Pessoal e Profissional

- A jornada de autoconhecimento começa com a busca de resultados e o teste de forças no trabalho.
- Progressão da busca egoísta para o entendimento da responsabilidade e compromisso.

Mudança de Motivação

- A transição para uma motivação mais elevada ocorre quando o profissional reconhece suas capacidades.
- O foco se desloca da busca por reconhecimento para a busca de como utilizar suas habilidades em prol de outros.

Degraus da Maturidade Profissional

- Primeira camada: voltados para si, com expectativas infantis de reconhecimento.
- Segunda camada: experimentação e autoafirmação, começando a entender seu papel no ambiente de trabalho.
- Maturidade: percepção da capacidade de gerar resultados e o desejo de servir e desenvolver os outros.

Liderança e Empatia

- Reconceituação da liderança como a capacidade de extrair grandeza dos outros.
- Desenvolvimento do espírito de serviço e a responsabilidade social do profissional.

Desenvolvimento Contínuo

- Importância da ociosidade para o aprimoramento de habilidades.
- Aprender a afiar a "faca" para usar mais eficazmente as competências adquiridas.