VOLUME 3 - N° 20 - Jun. 22.

Revista Carreiras TI

Transição de Carreira? O que é? Como fazer?

https://carreirasti.ewsistemasti.com.br

ISSN 2675- 9454

Ew Sistemas TI

Editorial

Editor Chefe: Prof. Ednewton de Vasconcelos
Revisão: Yara Christina de V Costa
Editor Científico: Prof. Robson do Nascimento
Editora Assistente: Profa. Gleice Louise
Editor Executivo: Prof. Alexandre Gomes
Comitê Editorial:
Prof. Adão dos Santos
Prof. Fernando Gonçalves
Prof. Eng. Paulo Noleto

EW SISTEMAS TI
ESCRITÓRIO EDITORIAL
SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala 501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000
Telefone: (61) 4042-0701

REVISTA DISTRIBUÍDA E COMERCIALIZADA
Por Ew Sistemas TI

https://ewsistemasti.com.br
comercial@ewsistemasti.com.br
https://carreirasti.ewsistemasti.com.br/

Rádio Web Carreiras TI
https://carreirasti.radio.br/
A Rádio que toca tecnologia...

Aplicativo da Revista Carreiras TI
https://revistacarreirasti.glideapp.io/

NOTA
Para ter uma melhor experiência na leitura da revista, sugerimos que leia no computador.
Atualizada em 02/06/22 às 17:04

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI

Expediente

EW SISTEMAS TI
ESCRITÓRIO EDITORIAL
SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala 501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000.
Telefone: (61) 4042-0701

Volume 3 - N° 20 - Jun. 22.
Ano - 2022
Periodicidade - Mensal
ISSN - 2675-9454
Registro do International Standard Serial Number ISSN no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), em Brasília sob o número: 2675-9454.

Anúncios

Os anúncios veiculados na Revista Carreiras TI, são de inteira responsabilidade das empresas.

Autores mantém os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a Creative Commons Attribution License. Permitindo o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria do trabalho e publicação inicial nesta revista.

IMAGENS

As imagens veiculadas na Revista Carreiras TI são retiradas do site pixabay.com e canva.com. As mesmas são permitidas o uso. Todos os direitos reservados aos autores de cada uma das imagens, figuras, vetores etc, e aos sites: pixabay.com e canva.com.
As imagens das Colunas são de responabilidades de seus autores.

COLUNAS

As colunas: Observatório Digital, Novidades em TI, Gerenciamento de Projetos, Aprender-Desaprender-Reaprender, Segurança e Defesa Cibernética. Os textos, fotos, imagens etc. São de inteira responsabilidades de seus autores. A Revista Carreiras TI respeita a propriedade intelectual dos mesmos.

CarreirasTI

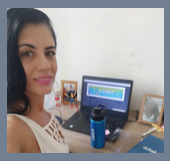
Uma realização:

Ew Sistemas TI

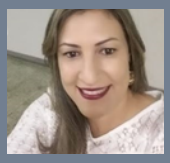
ÍNDICE

COLUNAS

09 Entrevista: **Mirella Costa Vaqueiro**

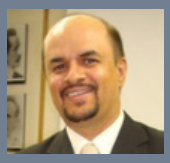


13 Profa. Gleice Louise - Gerenciamento de Projetos

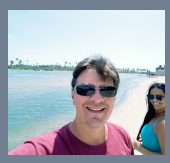


18 Prof. Robson do Nascimento - Aprender-Desaprender-Reaprender

25 Prof. Fernando Gonçalves - Novidades em TI

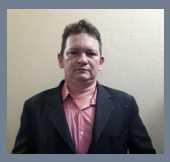


32 Prof. Ednewton de Vasconcelos - Mercado de TI



MATÉRIA

37 Aprendiz de Psicologia - MUSICOTERAPIA
Wislen Paiva



VOLUME 3 - N° 19 - Mai. 22.

Revista Carreiras TI

Falta Profissionais de TI?

EDIÇÃO ANTERIOR

Você pode ler, ainda dá tempo, pois nós temos todas as edições online no endereço eletrônico:

https://carreirasti.ewsistemasti.com.br
https://revistacarreirasti.glideapp.io

Acesse agora mesmo o site ou o app para ler todas as edições.

Revista Carreiras TI.

ISSN 2675- 9454

Ew Sistemas TI

NO-CODE E LOW-CODE!

ÁREA PREMIUM

Ew Sistemas TI

PROF. EDNEWTON DE VASCONCELOS

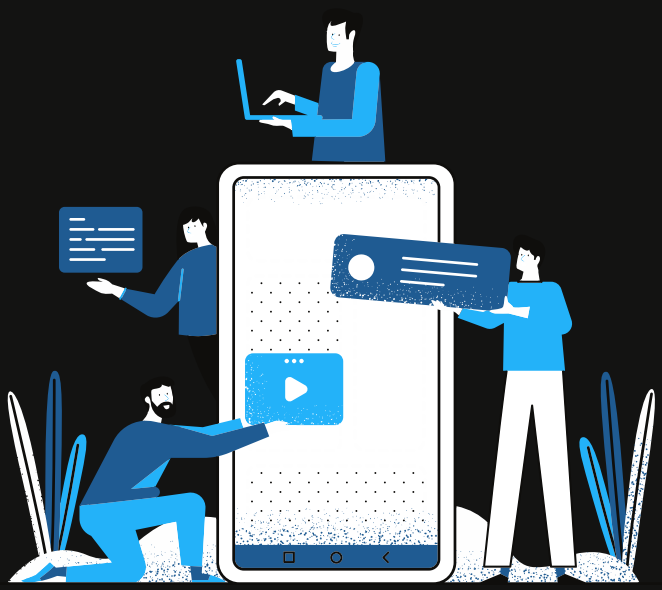
- + 28 Cursos
- + 600 aulas
- + Acesso ilimitado por um ano
- + Certificados Válidos Para Horas Complementares
- + Plataformas No-Code e Low-Code
- + Sistemas Desktop, Web e App Mobile

Único Curso em 3 Ambientes: Desktop, web e apps

Ferramentas e Plataformas no-code e low-code
Diversos Cursos:
Profissional Desenvolvedor(a),
Inteligência Emocional,
Bancos de Dados, entre outros...

Não é necessário ser formado(a) em TI.
Sem nenhuma linha de códigos.

Venha estudar e aprender a desenvolver sistemas e aplicativos



R$ 647,00
ou em até 12x
R$ 64,57

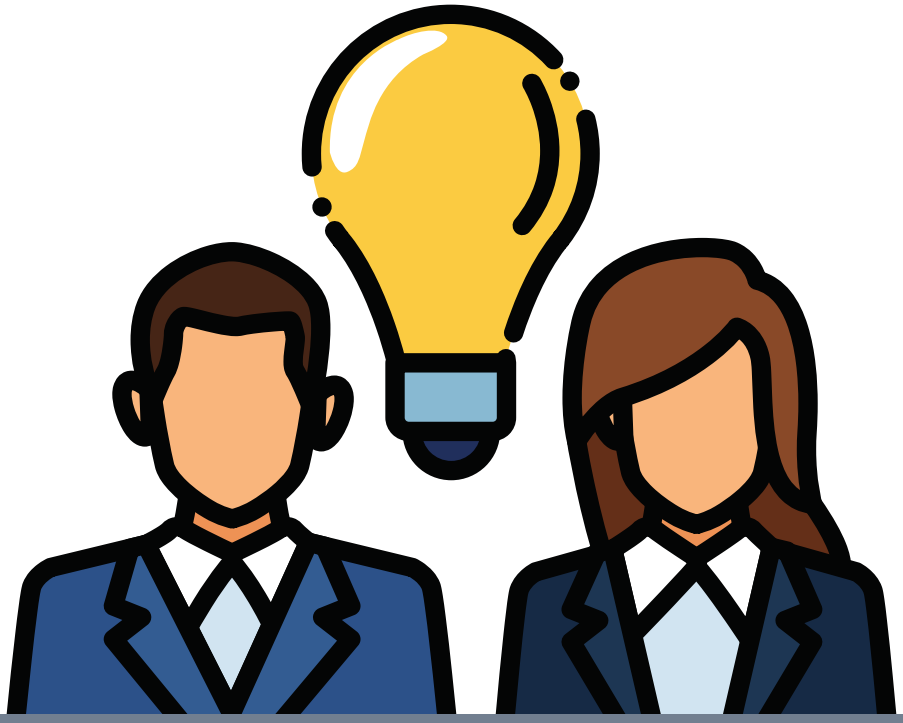
Plataformas: + Glide + Fabapp + Adalo + Appgyver + Bubble

Aceitamos pagamento via boleto, pix, débito e/ou cartão .
Emitimos Certificados válidos para as Faculdades

https://cursos.ewsistemasti.com.br/ap/

VISÃO

POR EDNEWTON DE VASCONCELOS



UMA LUZ NO FINAL DO TÚNEL? SERÁ?

Caro leitor,

Você está pensando em realizar uma transição em sua carreira profissional?

Você está pensando em migrar para a área de TI mais precisamente para o desenvolvimento de software?

Você já ouviu falar sobre angústia? Leia na coluna Aprendiz de Psicologia com **Wislen Paiva**.

Você sabe como tirar certificações da área Product Owner? Então não perca com o **Prof. Fernando Gonçalves**.

Neste mês o **Prof. Robson do Nascimento** aborda sobre transição de carreira – O que é? Como fazer?

Você conhece os obstáculos de gerenciar projetos? Veja com a **Profa. Gleice Louise**.

Então você veio ao lugar certo para saber destes e de outros assuntos.

Tenha uma excelente leitura!

ENTREVISTA

Mirella Costa Vaqueiro

Agile Master na Meta

1) Qual sua formação?

Eu sou Mirella, formada em Publicidade e Propaganda pela UCSAL (Universidade Católica do Salvador), pós graduada em Gestão de Qualidade (Unijorge) e especializada em Mídias Sociais. Certificações: KMPI, Management 3.0, ISO 9001, ISO14001, Gestão de Coonflitos (Conquer) e Growth Program. Conheci a agilidade na TOTVS em 2017/2018 e fiz a minha transição de carreira em 2019.

2) Para você, quais habilidades são necessárias para um agilista ter uma boa atuação?

Habilidades necessárias para um Agile Master: empatia, conhecer bem os times, apoiar o PO (Squad Leader) e fazer feedbacks (tanto com o time, como com o Agile Coach).

- Empatia: se colocar no lugar do outro. Aprendi no dia a dia que não devemos julgar a atitude das pessoas e sim perguntar - O que leva "ele" a fazer isso? Logo no início da minha jornada achava que tinha algo de errado comigo, que a atitude de determinada pessoa do time era porque eu não sabia lidar com a situação, deveria ser mais dura ou simplesmente deixar pra lá? A resposta está em se colocar no lugar do outro, sem vitimismo e sim com o pensamento: O que fazer para melhorar?

- Conhecer bem os times: entender o fluxo de trabalho é importante, mas conhecer cada membro do seu time é ainda mais. Sempre que começo em um time aplico o Personal Maps - ferramenta importante pra você se apresentar e conhecer um pouquinho das pessoas. Coloco sempre coisas engraçadas pra "quebra o gelo".
- Apoiar o PO: mesmo sem conhecer muito do negócio você pode "trocar figurinha" com o PO do seu time. Desde o início sempre procurei ter uma agenda com o PO pra entender melhor onde posso ajudar, mostra algumas coisas da agilidade e ideias de melhoria. Foi sempre muito bacana essa troca e parceria para meu crescimento como aglista.
- Fazer feedbacks: dar feedbacks constantes para o time faz com que demonstre interesse no trabalho do outro. Muitas vezes achamos que feedback é "bronca", mas não pra mim. Com o tempo e amadurecimento você aprende técnicas de como fazer e receber esses feedbacks. Em alguns momentos fiquei apreensiva, mas percebi que esse momento era exatamente o que precisava para evoluir.

3) Quais os principais desafios de um agilista?

O maior desafio é fazer o time entender que ser ágil precisa de mudanças (pequenas mudanças - Evolução Kaizen) e mudar sempre é difícil. A maioria quer mudar tudo de uma vez (Revolução Kaikaku), a tendência é essa. Nós como agilistas devemos mostrar esse caminho para os times e comemorar as conquistas.

4) Como é aplicar a agilidade nesse ambiente?

Aplicar a agilidade nos times é um grande desafio, pois como falei na resposta anterior, nem todos querem mudar, acham desnecessário ou complicado demais.

5) Seu maior desafio em sua carreia qual foi?

O maior desafio da minha carreira foi quando assumi três times (no início da minha jornada como AM) em 2019 e precisei ser resiliente na construção desses times, mostrando que as mudanças eram positivas. Aplicamos o STATIK (na época não sabia que esse era o nome) e organizamos tudo aos poucos - as melhorias foram acontecendo com o passar do tempo. Eram times bem diferentes, tínhamos um projeto importante pra entregar (que poderia gerar multa para nossos clientes), fizemos horas extras e no final tudo deu certo. Alguns desenvolvedores saíram da empresa ou foram demitidos e depois de 3 meses estava com dois times.

6) Você, como agilista, acha que o Scrum e Kanban vieram pra ficar?

O Kanban pra mim já ficou. Vejo muitos comentários sobre Srumban como o melhor dos dois - já trabalhei assim. Hoje vejo que o Kanban, quando bem aplicado, é muito mais efetivo. Trabalho com iterações, os times ainda não conseguem trabalhar com o fluxo puxado, contudo é visível que dentro de pouco tempo a tendência será termos um fluxo puxado. É claro que no futuro devemos evoluir - precisamos disso inclusive e o que vem pela frente... ainda não sei.

NÓS SABEMOS COMO FAZER!

CONSULTORIA EM TI

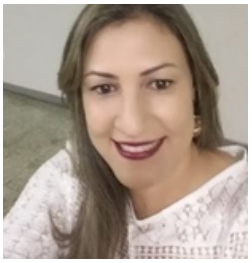
Faça uma consulta!

OPERAÇÕES EM TI
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
GESTÃO EMPRESARIAL
COMPUTAÇÃO EM NUVEM
CONSULTORIA EM SEGURANÇA

https://consultoria.ewsistemasti.com.br

Ew Sistemas TI

Os obstáculos de gerenciar projetos



Profa. Gleice Louise

Especialista em Desenvolvimento de Sistemas Orientado a Objetos pela UCB. Aluna regular do curso de Mestrado em Computação Aplicada da UnB. Graduada em Sistemas de Informação pela UPIS. Atuou por 12 anos como professora de cursos profissionalizantes e cursos de graduação em TI, em Brasília/DF. É analista de TI em empresa pública e desenvolve suas atividades como Gerente de projetos de TI.

As dificuldades em gerenciar projetos é uma realidade. Isso fica evidente nos contextos de pequenas e médias empresas de TI. Isso pode refletir em todo o negócio da empresa, desde o planejamento estratégico até na execução de tarefas de fabricação do produto, pois existem barreiras que dificultam ainda mais as atividades de gestão.

Por isso, nesse artigo iremos abordar alguns critérios que dificultam a gestão de projetos.

Inicialmente iremos abordar a falta de investimento quanto ao tempo utilizados na engenharia de requisitos. O desenvolvimento e a construção de um software geralmente são precedidos da percepção de necessidade de automatização, não havendo uma preocupação em conhecer o negócio e satisfazer as necessidades do cliente.

A falta de investimento quanto ao tempo na engenharia de requisitos gera colaboradores frustrados, clientes insatisfeitos e manutenções que nunca chegam ao fim. Qualquer informação sobre o negócio ou sobre rotinas devem estar disponíveis a todos os envolvidos, evitando a ocorrência de dúvidas na execução, podendo utilizar de linguagem e ferramentas correspondentes. Os requisitos levantados devem ser qualificados e validados. Caso existiram inviabilidades deve-se tratá-las evitando conflitos entre os envolvidos e garantido sucesso do projeto. Outro fator é o que indiferente do tamanho da equipe, o negócio deve ser mapeado e as necessidades identificadas. É preciso saber com detalhes como é a organização.

Os obstáculos de gerenciar projetos

A escolha de tecnologia e ferramentas sem analisar o contexto da organização e a compatibilidade com a realidade da organização, buscando agilizar processos e alcançar resultados deve ser uma premissa para que o projeto alcance seus objetivos. Investir tempo e recursos para buscar alternativas baseadas na necessidade da equipe, a qual utilizará os recursos. Se não existir nenhuma ferramenta que se encaixe no perfil da empresa, crie planilhas, automatize processos, lembrando que isso não é custo e sim investimento.

Não tratar o software como um produto e sim como qualquer produto pode ser um problema. O software deve suprir as necessidades do cliente e não do desenvolvedor. A prioridade de desenvolvimento de um requisito deve ser medida pela necessidade do cliente e não pela complexidade de desenvolvimento. Todo cliente quer saber quando será entregue seu software e quanto vai lhe custar, antes de fechar o negócio, a gestão de projeto deve oferecer isso ao negócio. Ter sempre em mãos o escopo, o custo e o prazo do projeto são questões fundamentais para o gerenciamento do projeto.

Automatizar a bagunça não pode ser um ponto de partida para desenvolvimento de software. Se o cliente trabalha de maneira errada, não há software que poderá ajudar, sendo que o mesmo estará sendo alimentado erroneamente. No levantamento de requisitos é comum o analista perceber a necessidade de introduzir padrões na própria rotina manual do cliente, sendo necessário o consenso de todos os envolvidos e o comprometimento na execução. É importante verificar que o produto tem a necessidade de ser coeso com as rotinas manuais e deve ser compatível com as leis vigentes do negócio.

Falta de institucionalização da gestão de projeto. Deve ter o envolvimento da organização, tendo em vista que os projetos são influenciados por diferentes processos de apoio, como:

Recursos humanos - Responsável por disponibilizar recursos humanos e gerenciar procedimentos relacionados com pessoas no projeto;

Financeiro – Patrocina recursos e também influencia na viabilidade de projetos;

Atendimento – Canal direto com o usuário, fonte de requisitos e melhoria no processo.

Os obstáculos de gerenciar projetos

Qualidade – Acompanha e garante a qualidade na execução das tarefas e também no produto final;

Portfólio – Responsável por alinhar projetos aos objetivos organizacionais, e analisar a viabilidade;

A falta do envolvimento de todos os setores da organização no projeto acaba dificultando ou impossibilitando o gerenciamento, por não existir um retorno de informações e um alinhamento de objetivos.

Falta de um gerente de projeto. Em algumas empresas o gerente de projetos deve ter mais tempo de empresa do que os demais ou um maior domínio técnico, acreditando que o papel de gerente de projeto está na hierarquia acima dos demais executores do projeto, o que resulta na alocação de pessoas com perfis inadequados. O gerente de projeto é um papel totalmente diferente, do desenvolvedor, analista ou testador, se tornando necessário separar dentro do projeto estes papeis, indiferente se será a mesma pessoa que os executará. A dificuldade de encontrar um gerente de projeto, na maioria das vezes está em não conhecer o perfil adequado, compatível com esse papel, que necessita de pessoas que:

Sejam comunicativas – A comunicação é indispensável no gerenciamento de projetos. Ouvir diferentes opiniões e ser capaz de usa-las para auxiliar na tomada de decisão;

Solucionem problemas – Embora riscos sejam planejados, quando ocorrem devem ser tratados pelo gerente, de maneira rápida e produtiva; Gerenciem atividades – Todas as atividades do projeto devem ser planejadas e gerenciadas pelo gerente, assim como sua execução, prazo e custo;

Sejam responsáveis - O que é planejado deve ser executado, conforme o esperado, sendo de responsabilidade do gerente, junto com sua equipe, de entregar o esperado e nas condições previstas, necessitando de organização e comprometimento.

Aceitem desafios – É necessário o comprometimento em se chegar ao objetivo esperado;

Opinem – O gerente de projeto é questionador e deve ter a capacidade de alinhar todos os seus recursos conforme objetivos;

Influenciem – Os stakeholders são fundamentais para o alcance de objetivos, cabe ao gerente exercer influência sobre esses, para que todos trabalhem para um objetivo comum;

Os obstáculos de gerenciar projetos

Para ser um gerente de projeto é necessário ter perfil correspondente, sendo fundamental a organização identificar os perfis de seus colaboradores e proporcionar oportunidades de crescimento para cada um deles. Vale ressaltar que o gerente de projeto além de ter o perfil desejado, pode também ser provido de conhecimento técnico e gerencial, o que facilita e contribui para o gerenciamento de projetos.

Por fim, gerenciar projetos não é uma tarefa trivial e rápida a ser implementada, principalmente quando empresas já adotam processos desorganizados. Mudar a cultura é o principal desafio. A gestão de projetos deve ser adotada gradativamente, à medida que os projetos vão sendo gerenciados, serão definidos padrões baseados em estimativas da equipe e da organização, permitindo uma gestão transparente, que possibilite gerenciar tempo, recurso e custo.

Fonte:
https://www.devmedia.com.br/barreiras-que-dificultam-o-gerenciamento-de-projetos/25870

Tecnol Solar

Economize até 95% de energia elétrica.

Faça um orçamento sem compromisso!

(61) 4042-3360 Voz/Whatsapp

comercial@tecnolsolardf.com

https://tecnolsolardf.com

Prof. Robson do Nascimento

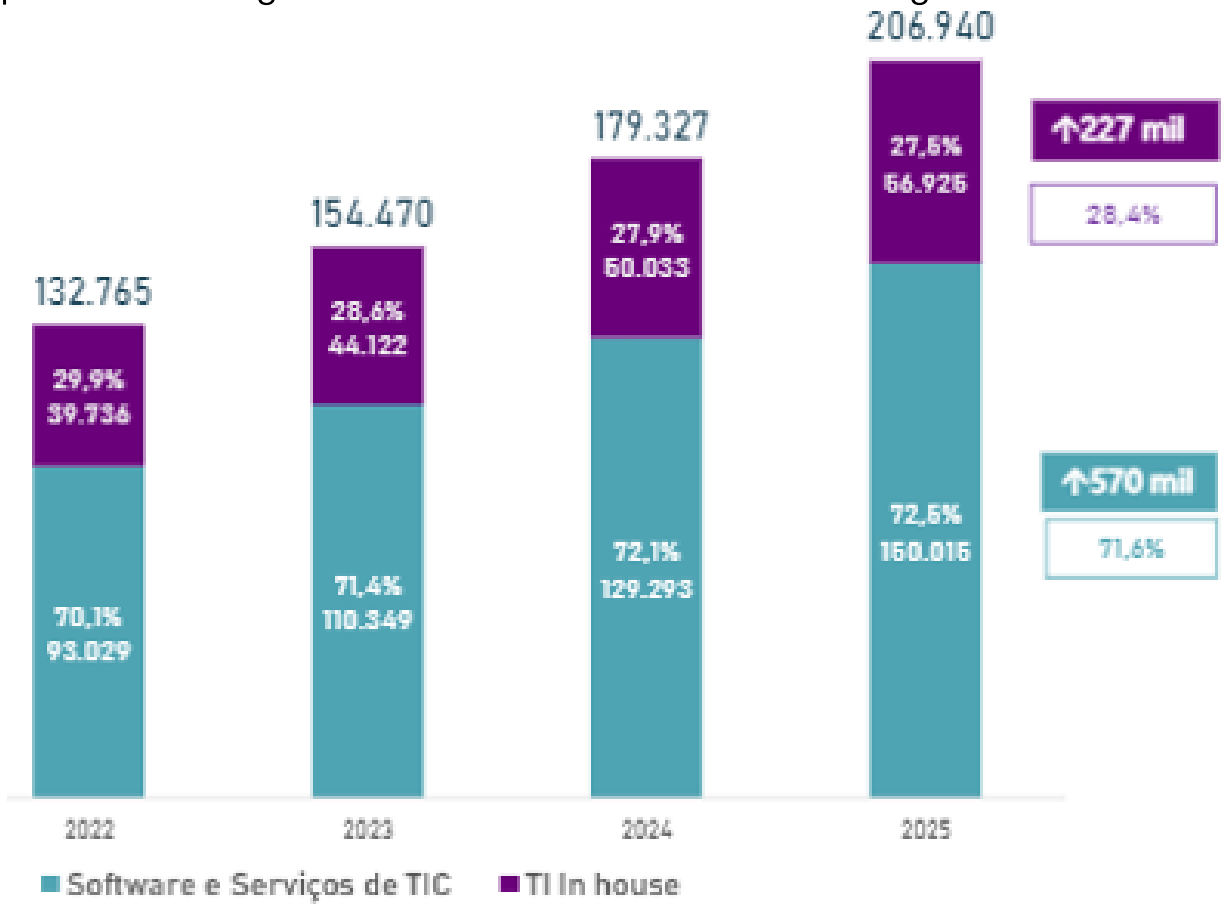
Mestre em Aplicações Militares, com foco em Logística. Possui especializações na área de Tecnologia em Análise de Sistemas e Gerência de Rede de Computadores. É docente dos cursos de graduação e de pós-graduação da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Esta coluna é um convite a Desaprender - substituição de aprendizagem inútil, que você aprendeu, para Reaprender - gerar experiências cognitivas mais adequadas à percepção da realidade e permitir que você se adapte, evolua e cresça.

Aprender-Desaprender-Reaprender

Transição de Carreira - O que é? Como fazer?

Estima-se que, no Brasil, a demanda de vagas de profissionais para as carreiras de TI chegará a quase 800 mil, em 2025, segundo a Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais.
Fonte: https://brasscom.org.br/demanda-de-talentos-em-tic-e-estrategia-%cf%83-tcem/



Fonte: https://brasscom.org.br/demanda-de-talentos-em-tic-e-estrategia-%cf%83-tcem/

O número de graduados dos cursos da área de Tecnologia da Informação (TI), como Ciência da Computação, Engenharia da Computação, Sistemas de Informação, Análise e Desenvolvimento de Sistemas e cursos tecnológicos de 2 e 3 anos não acompanha a demanda do mercado de trabalho.

Algumas iniciativas têm surgido para minimizar o problema. Empresas como Trybe e Kenzie Academy financiam os estudos dos alunos, permitindo-lhes pagar pela capacitação tecnológica ao final dos cursos e se comprometem a ajudar na empregabilidade dos alunos.

No enorme universo de candidatos às vagas de emprego, encontram-se muitos jovens que ainda não tomaram a decisão de escolha profissional e outros, já formados, estão considerando fazer a transição de carreira para a área de TI, por causa da elevada demanda do mercado.

Mas o que é a transição de carreira?

A transição de carreira é a decisão de um profissional de mudança de área de atuação, seja na mesma profissão ou para outra profissão. Por exemplo, uma pessoa que trabalha sob a contratação da CLT e gostaria de desfrutar de mais autonomia e liberdade. Ela pode permanecer na mesma profissão, mas de forma autônoma. Outro exemplo quando o profissional deseja mudar para uma área diferente de sua formação ou de sua experiência.

As razões para os profissionais migrarem de carreira são variadas.

Os principais fatores e motivações que levam à tomada dessa decisão são:

Os profissionais:

- Estão entediados ou frustrados com o trabalho que realizam;
- Querem mais oportunidades de crescimento;
- Querem melhores salários e benefícios;
- Almejam ter um horário de trabalho flexível;
- Querem trabalhar remotamente;
- Precisam reduzir seus níveis de estresse;
- Desejam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal;
- Querem realizar um trabalho mais significativo; ou
- Foram demitidos...

É importante destacar que a transição de carreira se constitui em um processo profundo, de impacto e que implica em adequado planejamento.

O desafio ficará mais difícil se o profissional precisar começar do zero na nova posição.

Outro aspecto a ser considerado é que mudar de carreira pode ser demorado, mas com um plano bem-organizado, é possível fazer essa transição sem maiores problemas.

As consultorias de Gestão de Pessoas sugerem e recomendam algumas dicas para fazer uma adequada transição de carreira.

I- Antes de fazer a transição de carreira

Antes de se comprometer com uma nova carreira, deve-se fazer um plano, desenvolver um cronograma e se preparar, seguindo os passos:

1) Identificar as habilidades que possam ser transferíveis para a nova profissão

O profissional deverá pesquisar o setor escolhido e descobrir quais são as suas habilidades e seus pontos fortes que possam ser utilizados no novo trabalho. Também deverá levar em conta as suas habilidades sociais, como capacidade de trabalho em equipe, boa comunicação e tomada de decisão.

2) Identificar as habilidades necessárias à nova posição

Identificar as hard skills (habilidades técnicas) que a nova carreira exigirá e começar a desenvolvê-las. Por exemplo, a área de TI irá demandar habilidades específicas, como saber programar, conhecer lógica, design, ser autodidata, ter foco, concentração, organização e criatividade, dentre outras. É possível desenvolver ou aprender as habilidades técnicas sozinho ou fazer aulas on-line. Se possível, o profissional poderá criar sua própria Trilha de Aprendizagem.

3) **Conhecer o setor** que escolheu

É importante que o profissional se familiarize com o setor em que deseja atuar. De forma semelhante, conhecer as terminologias utilizadas no setor, para não ser surpreendido(a) por ocasião de uma entrevista para um emprego. Ler e conhecer as descrições dos cargos e as publicações do setor, buscar aprender o vocabulário, conhecer os principais equipamentos e obrigações do novo trabalho são requisitos adicionais importantes para quem deseja mudar de área de atuação.

4) Considerar as **mudanças de vida**

Identificar as partes da vida pessoal que podem mudar, à medida que se prepara para a nova carreira. O profissional deverá ter a consciência de que sua decisão poderá impactar, não apenas à sua vida, mas também impactar sua família, por exemplo. Essa transição de carreira também poderá exigir a mudança de hábitos e alteração de alguns hobbies.

II - Durante a transição de carreira

Algumas etapas para colocar o plano de transição de carreira em ação e alcançar os objetivos:

1) Deixar o emprego atual (óbvio!)

Ao decidir buscar nova colocação para uma área diferente da qual se tem experiência, o profissional deverá se preparar para sair do emprego atual, se for o caso, de forma ética. Isto é, deverá concluir todos os projetos existentes e documentar as tarefas e fluxos de trabalho para realizar uma transição suave. Deverá avisar o chefe previamente e é bem-visto escrever uma carta formal de demissão, explicando a saída.

2) Voltar a estudar

Grandes mudanças de carreira podem exigir a busca de qualificação adicional, como uma nova certificação ou diploma. Para se ajustar mais rapidamente ao novo cargo, manter os estudos em dia será um diferencial. Isso ajudará a identificar e determinar quais qualificações podem se tornar um atalho. Planejar o tempo e dinheiro necessários para obtê-las também é importante. Se a transição de carreira for para a área de TI, considerar que há vários tipos de certificações para as áreas de governança, gestão de projetos, redes, segurança etc. Algumas delas, são: ITIL, PMP, MCSE, MCITP, CISM, CGEIT, CAPM, VMware VCP-CMA, EMC, RHCE, LPIC, COBIT 5, CISSP, CompTIA, dentre outras. A obtenção de algumas dessas certificações irá demandar tempo e dinheiro.

3) Ativar a rede de contatos (network)

Conectar-se com os profissionais do setor, tanto on-line como pessoalmente e buscar as orientações e conselhos sobre as atividades da nova carreira pretendida é um bom caminho. A construção de uma network pode começar com o auxílio e a recomendação de vagas de emprego por colegas ou participando de eventos do setor. Identificar, conhecer e se comunicar com as pessoas de sucesso da área e conhecer quem elas são e o que esses profissionais fazem ajuda na expansão da network.

4) Atualizar o currículo

À medida que o profissional adquirir mais conhecimento, habilidades e qualificações sobre a área ou setor pretendido, poderá adicionar essas informações ao currículo. Isso pode ser feito ao destacar as habilidades e experiências prévias de maneira diferente, para que elas se apliquem ao novo campo de atuação. Escrever uma declaração objetiva que explique as metas de carreira e o que você pode trazer para o novo setor. Considerar ainda que se as experiências anteriores não forem utilizadas na nova área, devem ser eliminadas do currículo.

5) Candidatar-se a cargos de nível de entrada

É possível que o profissional precise iniciar sua nova carreira em um nível ou salário inferior ao que tinha anteriormente. Considerar a possibilidade de obter experiência, realizando estágios ou trabalhos voluntários antes de se candidatar a um emprego em tempo integral. Ser realista sobre as posições para as quais se qualifica e esteja preparado para trabalhar até o nível desejado.

6) Estar preparado(a) para responder às perguntas dos Recrutadores

Durante as entrevistas, os recrutadores poderão querer saber por que você está mudando de carreira. Prepare uma resposta firme, positiva e confiante. Explique como deseja seguir seus sonhos, desafiar a si mesmo ou fazer algo significativo com sua vida. Os entrevistadores também podem querer saber como suas experiências passadas o preparam para um novo emprego. Concentre-se nas semelhanças entre o novo trabalho, os anteriores e os resultados obtidos, como aumentos de receita, resultados alcançados ou o número de pessoas que você gerenciava.

III - Após a transição de carreira

Depois de fazer a transição de carreira, manter o foco no desenvolvimento profissional:

1) Continuar a estudar

Após realizar o sonho de entrar no mercado de trabalho em outra área, a partir da transição de carreira, o que deve fazer o profissional? Sim, continuar a estudar e a procurar pelas oportunidades de educação continuada que contribuam com o crescimento profissional. Participar de conferências, seminários, webinars e aulas online ou presenciais ajuda muito. Colocar no radar pessoal o estudo para o desenvolvimento de novas hard e soft skills e a obtenção de certificações, também deve ser avaliado.

2) Ser paciente

É muito comum que o profissional em transição de carreira tenha que se preparar para passar meses ou anos aprendendo sobre o novo setor, para ganhar experiência antes de atingir suas metas. O avanço na carreira é um processo gradual – seja paciente e se esforce para ter sucesso.

Ao longo de uma transição de carreira, o profissional deve manter em mente porque ele decidiu fazer a mudança e por isso deverá continuar a trabalhar em direção aos atingimento dos objetivos.

Não deve perder de vista aqueles principais objetivos pretendidos durante a transição de carreira.

1) Objetivo Financeiro

Ao iniciar uma nova carreira, é bem provável que o profissional irá receber um salário menor do que deseja ou do que tinha no emprego anterior. Para vencer esse desafio, deverá fazer um bom planejamento do orçamento e ajustar as economias de acordo com as mudanças financeiras.

2) Objetivo de Qualidade de vida

Uma das motivações para a decisão de transição de carreira é a busca de mais flexibilidade e equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. O profissional deverá entender que esse objetivo pode levar algum tempo para ser alcançado.

3) Objetivo de Experiência

Tenha como objetivo alcançar a expertise e experiência na nova carreira e continue a estudar para praticar as novas habilidades ou para ganhar a experiência necessária para ter sucesso em sua nova carreira.

4) Objetivo Profissional

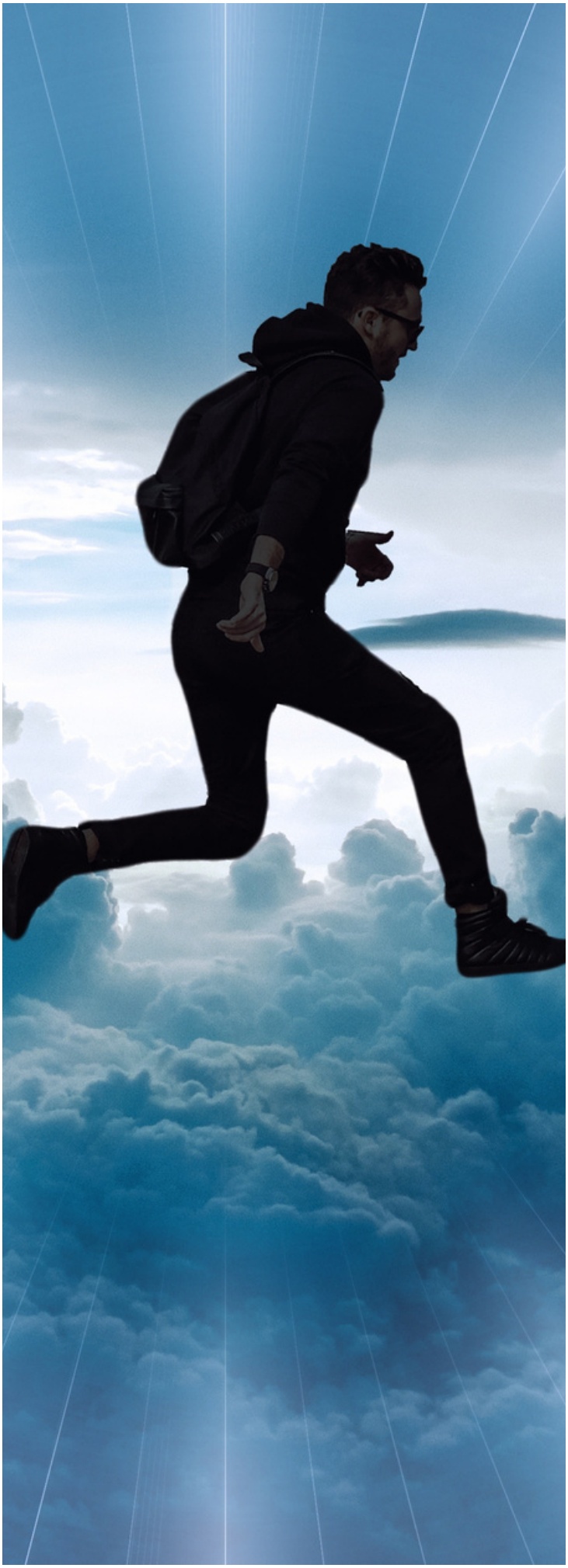
Se o profissional deixou o emprego anterior para ter mais oportunidades de progressão na carreira, deverá manter o crescimento profissional como principal objetivo e não deixar de lado a educação continuada. Poderá expandir a rede de contato e aceitar mais responsabilidades no trabalho.

Por fim...

As escolhas de carreira não precisam ser permanentes. A mudança de interesses e diversas circunstâncias podem levar as pessoas a fazer a transição para novas carreiras e novos setores.

Se você está considerando migrar para uma carreira diferente, faça um plano para que possa desfrutar de uma mudança bem-sucedida de um campo para outro, para tornar a transição para uma nova carreira tranquila, mais fácil e menos custosa.

E, boa sorte!



Curso de Segurança

https://cybersecurity.ewsistemasti.com.br/mffrt/

Prof. Adão dos Santos

Concept
offices

(61) 2107-9400

Coworking em Brasília

Melhor Coworking em Brasília Com a Melhor Localização no Brasil 21 é na Concept Offices, que traz segurança, conforto e requinte para seu ambiente de trabalho. Tudo isso pensando em você!

ESCRITÓRIO VIRTUAL EM BRASÍLIA

Para aqueles que buscam um excelente endereço para o seu Escritório Virtual em Brasília, nos também oferecemos esse serviço.

Novidades em TI

Prof. Fernando Gonçalves

Atua como Agile Master na Meta nos projetos de Growth Hacking da Renner.
Especialista no desenvolvimento de software em ambiente ágil, frameworks e metodologias ágeis (Scrum, SAFe, Método Kanban, Lean Inception e Management 3.0), vivência nos segmentos de empresas de tecnologia da informação, bancária, financeira, governamental, CRM, Growth Hacking , educacional e saúde.
Mestre em Engenharia de Software do Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife – CESAR SCHOOL. Especialista em Programação Orientada a Objeto pela Universidade Católica de Brasília – UCB. MBA em Gestão de Projetos da Faculdade Anhanguera. Especialista em Desenvolvimento de Software pela Faculdade Anhanguera. Com mais de 10 anos de experiência na área de docência em Sistemas de Informação.

Certificações Profissionais Scrum Master

Fonte: https://www.scrum.org/

Certificações Profissionais Product Owner

A avaliação Professional Scrum Product Owner está disponível para qualquer pessoa que deseje validar seu conhecimento da estrutura Scrum e capacidade de apoiar a criação e entrega de valor.
Fazer um curso não é obrigatório. Embora seja altamente recomendável fazer um curso Professional Scrum Product Owner, se você acha que já possui um alto nível de conhecimento, tem a opção de fazer a avaliação PSPO diretamente. A avaliação do PSPO é fundamentada nas áreas de assunto do Professional Scrum Product Owner. A avaliação está em vigor para garantir que você entenda a função do Product Owner e, portanto, detalhada em suas perguntas e respostas necessárias. Muitas perguntas pedem ao testador que pense ou interprete o significado do Guia Scrum e/ou aplique conteúdo das áreas temáticas do PSPO e, em alguns casos, aplique sua própria experiência.
A avaliação abrange tópicos de várias Áreas de Foco, conforme definido pelas Competências Professional Scrum. As áreas de foco específicas das quais as perguntas podem ser selecionadas durante a avaliação estão listadas na página de leitura sugerida. A avaliação é exaustiva e rigorosa. Muitas perguntas pedem que você pense ou interprete o significado do Guia do Scrum, aplique o conteúdo do Product Owner e aplique sua própria experiência.

Professional Scrum Product Owner - I
As pessoas que passaram no PSPO I e obtiveram a certificação demonstram uma compreensão fundamental da estrutura Scrum e como aplicá-la para maximizar o valor entregue com um produto. Eles exibem uma dedicação ao desenvolvimento profissional contínuo e um alto nível de compromisso com seu campo de prática. Alcançar o PSPO I é a demonstração mínima de conhecimento que qualquer Product Owner Profissional Scrum deve ser capaz de fazer.
Taxa $ 200.00

Certificações Profissionais Product Owner

Professional Scrum Product Owner - II
Os detentores do certificado Professional Scrum Product Owner II (PSPO II) demonstram um nível avançado de conhecimento de Professional Scrum Product Ownership e compreensão de como a estrutura Scrum pode apoiar a criação de valor. Eles mostraram uma compreensão de tópicos, incluindo: visão do produto, gerenciamento do backlog do produto, planejamento de lançamento e portfólio, estratégia de negócios e trabalho com as partes interessadas.
Taxa $ 250.00

Certificações Profissionais Product Owner

Professional Scrum Product Owner - III
A certificação Professional Scrum Product Owner III (PSPO III) demonstra um nível distinto de compreensão de como possuir uma visão, gerenciar um Product Backlog e se envolver com stakeholders e clientes para entregar produtos valiosos usando Scrum
Taxa $ 500.00

Certificações Profissionais Product Owner

Benefícios de ter uma certificação Profissional Scrum Product Owner

- Garantir conhecimento no Framework Scrum;
- Ter essa certificação muda a mentalidade do profissional que vai aprender a pensar com os valores do Scrum;
- Experimentar e colocar o conhecimento ágil na prática;
- Entregar o projeto em iterações;
- Ter mais colaboração entre o seu time de desenvolvimento;
- Além disso, os profissionais certificados conseguem aumentar as chances de sucesso do projeto como um todo, garantindo a excelência;
- Prova disso é de que, atualmente, a certificação Scrum tem sido um requisito primordial para selecionar líderes de gestão de projetos nas melhores empresas e indústrias do mercado.

Avalie seu conhecimento básico do Product Owner

A avaliação Product Owner Open é uma ferramenta para validar seu conhecimento básico das responsabilidades do Product Owner dentro da estrutura Scrum. Fazer a avaliação do Product Owner Open permitirá que você crie uma linha de base de seu conhecimento atual, a partir da qual você pode começar a melhorar imediatamente. Esta avaliação é gratuita e não inclui nenhuma certificação.

A avaliação consiste em 15 questões selecionadas aleatoriamente.

Link: https://www.classmarker.com/online-test/start/?quiz=r4n5fac77a2b6d40

Antes de tentar a avaliação Scrum Open (simulado), é altamente recomendável que você revise o Guia do Scrum.

Referências

Scrum.org. Disponível em: https://www.scrum.org/Acesso: em 18 de mai. 2022.

ADVOGADO

SEU PORTAL + SISTEMA WEB

Tenha a gestão do seu escritório

VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

https://advogados.ewsistemasecursos.com.br/

Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

https://ewsistemasti.com.br

Acesse Todo o Conteúdo Mídias CARREIRAS TI

...Excelência...

#MENU

##Equipe

#Programas

#Eventos

#Revista

#Avisos

#Vagas

#Fale Conosco

#Realização

#TV WEB

#PodCast

#Matérias

#Edições

#Carreiras TI

APP Carreiras TI
by Ew Sistemas TI
App Mídias Carreiras TI

#ABAS

APP CARREIRAS TI

app -> https://revistacarreirasti.glideapp.io

PROF. EDNEWTON DE VASCONCELOS

MERCADO DE TI

Desenvolvedores de Software

JUNHO - 22

Desenvolvedores de Software

Prof. Ednewton de Vasconcelos
Analista de Negócios Sênior, Professor Universitário e Autor.

Qual será a visão de um desenvolvedor de software no Brasil? Qual a visão dos empresários que desenvolvem software no Brasil? É o que nós veremos nesta matéria deste mês.

Na visão de mercado, faltam profissionais de todas as áreas de TI em todo o mundo e no Brasil. A falta destes profissionais no Brasil, tem um viés na educação ser pouco eficaz e não entregar profissionais com qualidade para o mercado de trabalho. Outro viés são poucas empresas de tecnologia no país e principalmente em todas as capitais fora do eixo sudoeste. Outro viés são as baixas remunerações para os profissionais de TI.

Não é segredo para ninguém que o país já sofre com o apagão de profissionais de TI com qualidade no mercado nacional. É o que informa em suas pesquisas a Brasscom - Associação das Empresas de Tecnologias da Informação e de Tecnologias Digitais.

Teve um crescimento em 2021 de 14,4% entre os desenvolvedores de software no país. Contudo, até 2025 terá um déficit de cerca de 159 mil profissionais desta área no Brasil. Podendo chegar nos próximos dez anos na casa de 800 mil profissionais.

Um grande problema que notamos são as ofertas de mão de obra não conseguem acompanhar o número de vagas disponíveis. Isso deixa ainda mais uma margem entre a oferta e a demanda de empregos.

Outro problema é que os profissionais qualificados estão procurando trabalhar no exterior, com melhores chances de crescimentos, melhores remunerações e sem destacar uma carreira promissora em outro país.

Enquanto as organizações educacionais não melhorarem o currículo visando a dupla teoria e prática não vamos conseguir andar para lugar algum.

Resolvendo o problema da teoria e prática, provavelmente também será resolvido o problema da educação pouco eficaz. Entregando profissionais qualificados para o mercado de trabalho.

PROFISSIONAIS

TI

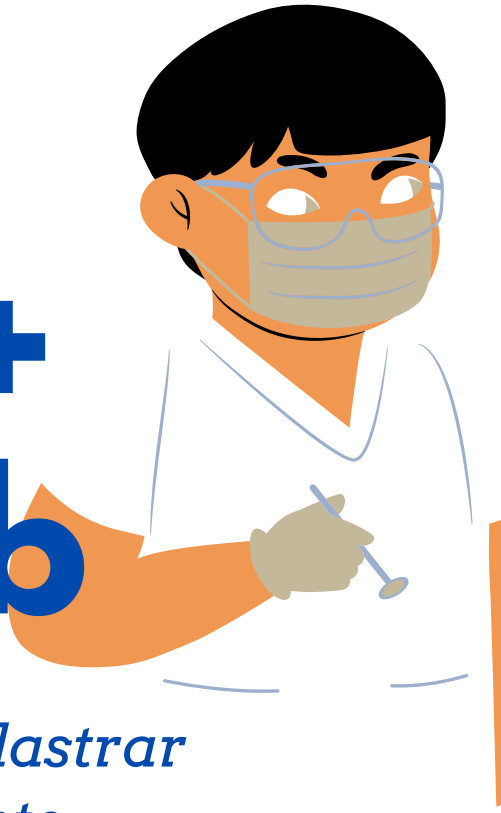
Desta forma teremos salários mais atrativos para os profissionais recém formados, já que estão qualificados, terão novas oportunidades no primeiro emprego, quando terminarem a faculdade.

Também há de se preocupar com a continuidade e progresso do profissional em continuar a aprender novas tecnologias, novas linguagens etc e não ficar obsoleto e parado no tempo.

Na visão das empresas a de pesquisar e olhar com mais atenção as empresas estrangeiras, a forma como trabalham, quais tecnologias, salários mais justos para seus colaboradores e capacidade de entrega de tecnologia que serão geradas pelos profissionais que serão contratados.

Acreditamos que desta forma o Brasil conseguirá ter progresso, principalmente na área de TI e os profissionais e as empregas agradecem.

Odontologia



Seu portal + sistema web

Tenha seu site + sistema web para cadastrar seus pacientes, prontuários, agenda, etc.

VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

https://odontologia.ewsistemasecursos.com.br/

Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

https://ewsistemasti.com.br

Por Wislen Paiva -
(Escritor, poeta, compositor, músico e discente de Psicologia)

ANGÚSTIA

O filósofo Blaise Pascal(1623-1662) foi um dos primeiros a falar sobre o conceito de angústia em pleno século XVII, para ele a angustia era o centro da personalidade humana, para fugir desta angústia o homem sempre buscaria a diversão, o prazer.
Jáno século XIX outro filósofo SorenKierkergaard(1813-1855), que em seu livro "O Conceito da Angústia" disse; que nós somos basicamente angústia, percebendo naquela época que existe dificuldades latentes muito presente em nós, e que devemos conviver com elas, tais como:

- Dificuldade em estabelecer valores
- Desorientação quanto aos objetivos
- Real propósito da vida
- Sensação de vazio
- Incertezas
- Excessos de cobranças
- Excessos de questionamentos
- Sentimento de culpa
- Frustração

Freud(1856-1939) em seus estudos sobre angústia, definiu a existência de dois tipos de angústias, a angústia realista e a angústia neurótica. Sendo angústia realista aquela que surge na eminência de algum perigo externo, onde aumenta sugestivamente sua atenção sensorial e a tensão motriz. Já a angústia neurótica, não se fundamenta externamente, se referindo muito claramente a um sentimento interior. Mas se angústia não passa, e não tem cura, e nem solução, o que cabe ao homem fazer? Onde ele pode buscar uma sustentação para essa existência? Como viver com esta sensação incessante e que persiste por vários dias? São tantas incógnitas, tantos questionamentos.

Para alguns, somente na fé pode se conseguir este equilíbrio. Para outros é encarar de frente estes pensamentos como testemunha e deixá-los ir e vir sem absorvê-los, respeitando-os, mas não temendo-os. Segundo (REIS, 2022), Winnicott presume um desenvolvimento inicial saudável, sendo que este depende de um ambiente emocionalmente estável e contínuo, que é dado acima de tudo pela mãe através do holding fornecido à criança.

Por tanto há de se entender que todo o fator histórico-cultural, todo o ambiente em que a pessoa teve sua vivência tem um fator preponderante muito forte na construção destes sintomas de angústia que o aflige.

A angústia pode ser confundida com depressão, ansiedade, pânico e até com problemas cardíacos, em geral ela é oriunda de alguma questão emocional que ainda permanece mal resolvida, ou pode ser de origem existencial, e uma vez ali, a angústia pode tanto paralisar a pessoa como impulsioná-la.

Como uma pessoa em estado de angústia com todo seu sofrimento consegue viver dentro de uma sociedade cada vez mais pautada pelas noções de uma filosofia burguesa, urbana e capitalista, em sua lógica foi normatizado que o homem é regido pelo contexto de mérito, resultado, eficácia e produtividade.

Competência em estado bruto, algo cobrado de todos nós, mas se mesmo dentro deste conceito atual, o indivíduo ainda se consome em dúvidas, e com tudo isso lhe corroendo a angústia suplanta suas nuances dentro de seu ser. Daí mais uma vez vem à pergunta: afinal por que existimos? Para que existimos?

E em outra realidade que vivemos que está cada dia mais presente e é cada vez mais cobrada, o indivíduo passa a buscar sua estética social, seu padrão virtual permanentemente presente, linkado 24 horas por dia, onde a selfie particular é uma forma possível de preenchimento do seu vazio existencial. será?

Afinal em seu pensamento a partir dali ele pode conseguir um tanto de likes e compartilhamentos que pode vir a ser suficiente ou até mais do que o tanto que ele queria, e assim poderá até desestruturar seus heaters (desafetos), e com isso pode enfim vir a sentir-se aceito, reconhecido, percebido, e conseguir chegar a um significado, será?

Mas se mesmo com toda está ação que pode elencar várias percepções de si. E mesmo quando a pessoa se encontra no silêncio pressuposto de uma noite chuvosa, onde aquele despretensioso vazio existencial te suga e volta a te incomodar, mostrando a dura realidade a que você está inserido, e se essa realidade não lhe satisfaz, não lhe completa, não preenche? Reconfigurando assim toda a sua ansiedade neurótica.

Ew Sistemas TI

- Consultas
- Ambiente Virtual
- Gráficos
- Relatórios
- Avaliações

SCPA - Sistema Comissão Própria de Avaliação

Faça avaliações da Faculdade por meio do SCPA.

Então assim sem um nexo real, o indivíduo está na fase mais viva da sua angústia neurótica, é necessária uma ajuda terapêutica para que ele encontre forças dentro de si que o ajude nesta batalha que vem travando consigo mesmo. Para (REIS, 2022), Winnicott desenvolve a sua teoria do desenvolvimento emocional do indivíduo, tendo por objeto os relacionamentos interpessoais: o indivíduo não apenas adquire uma autoconsciência pessoal, como sendo alguém que não apenas se relaciona com o ambiente, mas que, cedo ou tarde, toma parte na manutenção e na recriação dele.

A angústia para Freud é a matriz de todos os afetos e o sinal que apela para o recalque, já segundo Lacan, a angústia é um afeto que não engana, sendo assim a divisão do sujeito entre o gozo e o desejo, na clínica psicanalítica a angústia é o afeto por excelência.

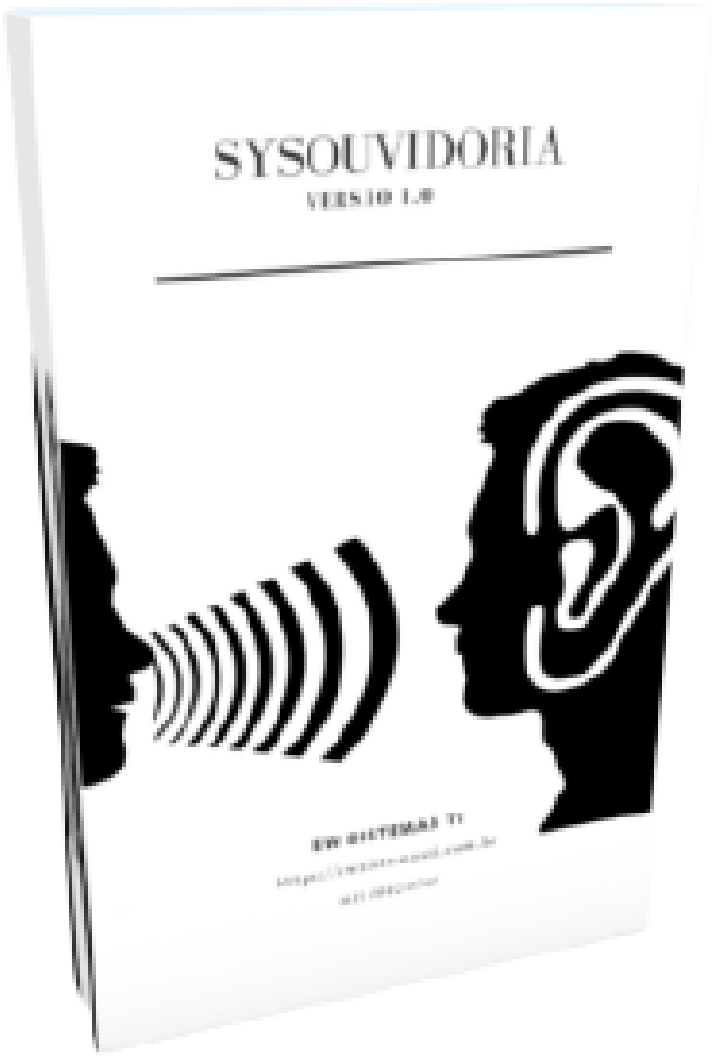
A procura por terapia, pela escuta de um psicólogo pode e deve ser um ponto de suma importância para o indivíduo com estes sintomas, a angústia não é uma caminhada fácil e requer ajuda, antes que seja desencadeada uma depressão e ou algum outro transtorno. Para (RIBEIRO, 2007, p.35), "a psicoterapia não tem necessariamente que ver com a cura e sim com a mudança", ou seja todo o processo de mudança pode ajudar nesta jornada em busca de um bem estar".

REFERÊNCIAS

Reis, Ernani Maia dos. O Desenvolvimento Emocional do Ser Humano em Winnicott. São Paulo - SP. (2022). In: EPP – Escola Paulista de Psicanálise. Disponível em: https://www.apsicanalise.com/index.php/blog-psicanalise/48-artigos/268-o-desenvolvimento-emocional-do-ser-humano-winnicott acesso em 14/05/2022as 15h.

Tomaselli, Tovar. A Angústia em Freud, Sob a Lente da Psicanálise. (2018)Disponível em: https://www.redepsi.com.br/2008/10/12/a-angstia-em-freud/ acesso em: 14/05/2022 as 11h.

TV CULTURA SP. Mundo Contemporâneo Repleto de Adultos Infantis. São Paulo TV Cultura, 2022. 1Video (50 minutos). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=LodmevO_0Gg acesso em 13/05/2022 as 14h.



Ew Sistemas TI

- Consultas
- Gráficos
- Ambiente Virtual
- Relatórios
- Acompanhamento

SYSOUVIDORIA - SISTEMA DE OUVIDORIA

Faça acompanhamento da ouvidoria por meio do **SYSOUVIDORIA**.

HTTPS://SYSOUVIDORIA.NET.BR

Sua publicidade aqui...

VIU COMO VOCÊ LEU? VINCULE SUA MARCA AQUI NESTA PÁGINA...

EW SISTEMAS TI | (61) 4042-0701

comercial@ewsistemasti.com.br

Ew Sistemas TI

Eclesiastes 8:5-6 ARA

QUEM GUARDA O MANDAMENTO NÃO EXPERIMENTA NENHUM MAL; E O CORAÇÃO DO SÁBIO CONHECE O TEMPO E O MODO. PORQUE PARA TODO PROPÓSITO HÁ TEMPO E MODO; PORQUANTO É GRANDE O MAL QUE PESA SOBRE O HOMEM.

LEIA A BÍBLIA!

PRÓXIMA EDIÇÃO - JULHO 22

1) Entrevista com Profissionais da Área TI;
2) Mercado de TI;
3) Inteligência Emocional;
4) Carreiras de TI;
5) Colunas: Segurança, e Defesa Cibernética, Novidades em TI, Aprender-Desaprender-Reaprender e Gerenciamento de Projetos;
6) Diversos outros assuntos.

NÃO PERCAM!!!

https://carreirasti.ewsistemasti.com.br

Revista Carreiras TI

Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

Voz e Whatsapp

comercial@ewsistemasti.com.br

https://carreirasti.ewsistemasti.com.br