

GO!
UNICESUMAR

PROJETO DE VIDA

CONSTRUINDO O SUCESSO NO DIA A DIA

LUCIANO SANTANA PEREIRA



 Unicesumar



Projeto Gráfico
Daniel Fuverki Hey
José Jhonnny Coelho

Editoração
Bruna Stefane Martins Marconato
Daniel Fuverki Hey

Revisão Textual
Hellyery Agda
Pedro Barth

Ilustração
Bruna Stefane Martins Marconato

FICHA CATALOGRÁFICA

C397 **CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ.** Núcleo de Educação a Distância; **PEREIRA**, Luciano Santana.

Projeto de Vida - Construindo o Sucesso no dia a dia.
Luciano Santana Pereira.
Reimpressão
Maringá-Pr.: UniCesumar, 2018.
324 p.
"Graduação - EaD".

1. Projeto de vida 2. Sucesso. 3. Preparação 4. EaD. I. Título.
ISBN 978-85-459-0632-2

CDD - 22 ed. 305
CIP - NBR 12899 - AACR/2

Reitor
Wilson de Matos Silva
Vice-Reitor
Wilson de Matos Silva Filho
Pró-Reitor Executivo de EAD
William Victor Kendrick de Matos Silva
Pró-Reitor de Ensino EAD
Janes Fidélis Tomelin
Presidente da Mantenedora
Cláudio Ferdinandi

NEAD - Núcleo de Educação a Distância

Diretoria Executiva
Chrystiano Mincoff
James Prestes
Tiago Stachon
Diretoria de Graduação e Pós-graduação
Kátia Coelho
Diretoria de Permanência
Leonardo Spaine
Diretoria de Design Educacional
Débora Leite
Assessoria Pedagógica
Ana Maria Costa Sousa
Head de Produção de Conteúdos
Celso Luiz Braga de Souza Filho
Gerência de Produção de Conteúdo
Diogo Ribeiro Garcia
Gerência de Projetos Especiais
Daniel Fuverki Hey
Supervisão do Núcleo de Produção de Materiais
Nádila Toledo
Supervisão Operacional de Ensino
Luiz Arthur Sanglard

Viver e trabalhar em uma sociedade global é um grande desafio para todos os cidadãos. A busca por tecnologia, informação, conhecimento de qualidade, novas habilidades para liderança e solução de problemas com eficiência tornou-se uma questão de sobrevivência no mundo do trabalho.

Cada um de nós tem uma grande responsabilidade: as escolhas que fizemos por nós e pelos nossos farão grande diferença no futuro.

Com essa visão, o Centro Universitário Cesumar assume o compromisso de democratizar o conhecimento por meio de alta tecnologia e contribuir para o futuro dos brasileiros.

No cumprimento de sua missão – “promover a educação de qualidade nas diferentes áreas do conhecimento, formando profissionais cidadãos que contribuam para o desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária” –, o Centro Universitário Cesumar busca a integração do ensino-pesquisa-extensão com as demandas institucionais e sociais; a realização de uma prática acadêmica que contribua para o desenvolvimento da consciência social e política e, por fim, a democratização do conhecimento acadêmico com a articulação e a integração com a sociedade.

Diante disso, o Centro Universitário Cesumar almeja ser reconhecido como uma instituição universitária de referência regional e nacional pela qualidade e compromisso do corpo docente; aquisição de competências institucionais para o desenvolvimento de linhas de pesquisa; consolidação da extensão universitária; qualidade da oferta dos ensinos presencial e a distância; bem-estar e satisfação da comunidade interna; qualidade da gestão acadêmica e administrativa; compromisso social de inclusão; processos de cooperação e parceria com o mundo do trabalho, como também pelo compromisso e relacionamento permanente com os egressos, incentivando a educação continuada.



Professor

Wilson de Matos Silva

Reitor



Janes Fidélis Tomelin

Pró-reitoria de Ensino

Seja bem-vindo(a), caro(a) acadêmico(a)! Você está iniciando um processo de transformação, pois quando investimos em nossa formação, seja ela pessoal ou profissional, nos transformamos e, consequentemente, transformamos também a sociedade na qual estamos inseridos. De que forma o fazemos? Criando oportunidades e/ou estabelecendo mudanças capazes de alcançar um nível de desenvolvimento compatível com os desafios que surgem no mundo contemporâneo.

Kátia Solange Coelho

Diretoria de Graduação e Pós-graduação

O Centro Universitário Cesumar mediante o Núcleo de Educação a Distância, o(a) acompanhará durante todo este processo, pois conforme Freire (1996): “Os homens se educam juntos, na transformação do mundo”.

Leonardo Spaine

Diretoria de Permanência

Os materiais produzidos oferecem linguagem dialógica e encontram-se integrados à proposta pedagógica, contribuindo no processo educacional, complementando sua formação profissional, desenvolvendo competências e habilidades, e aplicando conceitos teóricos em situação de realidade, de maneira a inseri-lo no mercado de trabalho. Ou seja, estes materiais têm como principal objetivo “provocar uma aproximação entre você e o conteúdo”, desta forma possibilita o desenvolvimento da autonomia em busca dos conhecimentos necessários para a sua formação pessoal e profissional.

Débora do Nascimento Leite

Diretoria de Design Educacional

Portanto, nossa distância nesse processo de crescimento e construção do conhecimento deve ser apenas geográfica. Utilize os diversos recursos pedagógicos que o Centro Universitário Cesumar lhe possibilita. Ou seja, acesse regularmente o AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem, interaja nos fóruns e enquetes, assista às aulas ao vivo e participe das discussões. Além disso, lembre-se que existe uma equipe de professores e tutores que se encontra disponível para sanar suas dúvidas e auxiliá-lo(a) em seu processo de aprendizagem, possibilitando-lhe trilhar com tranquilidade e segurança sua trajetória acadêmica.

AUTORIA

Professor Me. Luciano Santana Pereira

Mestrado em Ciências Sociais. MBA em Gestão de Recursos Humanos e Desenvolvimento de Talentos. Graduado em Administração. Graduado em Gestão Comercial. Já atuou como Gerente e Coordenador de Lojas no segmento de Varejo. Como consultor, desenvolveu trabalhos em empresas de pequeno, médio e grande porte envolvendo as áreas de Planejamento Estratégico, Formalização de Processos e Desenvolvimento de Equipes e Gestores. Atualmente desenvolve atividades de *Coaching*, Consultoria e Treinamento na área de Recursos Humanos, é Coordenador dos cursos de Gestão em Recursos Humanos e Segurança no Trabalho pelo NEAD UniCesumar e também atua como *Coach* Educacional e Professor Universitário na modalidade presencial e a distância (EAD) em cursos de graduação e pós-graduação.

Para informações mais detalhadas sobre sua atuação profissional, pesquisas e publicações, acesse seu currículo, disponível no endereço a seguir:

<<http://lattes.cnpq.br/9751673396391832>>.

APRESENTAÇÃO

PROJETO DE VIDA

Prezado(a) acadêmico(a)!

Seja bem-vindo(a) ao livro Projeto de Vida. Primeiramente, quero registrar minha alegria em participar junto com você nessa jornada de aprendizado e troca de experiências. Saiba que o conteúdo deste livro foi elaborado com muito carinho e atenção. Espero que goste do material, pois, durante todo o processo de análise e estudo dos textos, a maior preocupação foi encontrar e disponibilizar a você um conjunto de informações e ferramentas que pudesse, verdadeiramente, proporcionar conhecimento e aprendizado, abrindo novos horizontes para o seu dia a dia, desenvolvendo uma percepção mais apurada e novas possibilidades na sua maneira de pensar sobre o tema proposto.

Portanto, o presente livro tem como objetivo possibilitar ao estudante elevar o seu nível de consciência sobre sua trajetória de vida pessoal e, também, profissional, auxiliando-o na elaboração do planejamento estratégico pessoal, na identificação de oportunidades, no desenvolvimento de competências essenciais e no uso de ferramentas para a gestão dos resultados pessoais. Sem dúvida, os conteúdos apresentados ao longo deste livro, vão desafiar você a pensar a vida e a carreira profissional de forma autônoma e independente. Dessa forma, o acadêmico e futuro profissional, estará mais preparado para fazer frente às inúmeras demandas que vivenciamos no dia a dia pessoal e profissional.

Na Unidade I: “**Construindo seu projeto de vida**” o nosso objetivo é que você reflita sobre sua trajetória de vida e sua aspiração profissional e construir um planejamento estratégico pessoal. Nessa unidade trabalharemos itens como: O que é o projeto de vida; Estado atual e estado desejado; Equilibrando os pilares da vida; Espiritualidade e fé como valores pessoais; Autorresponsabilidade; Construindo o projeto de vida.

Por sua vez, na Unidade II, “**Identificando oportunidades**”, o objetivo é conhecer as necessidades e demandas do mercado de trabalho e identificar oportunidades, elevando seu grau de empregabilidade. Nessa unidade trataremos de: Mercado de trabalho; Emprego e empregabilidade; Perfil profissional contemporâneo; Identificando oportunidades; Empreendedorismo como carreira.

Já na Unidade 03, “**Preparando-se para as oportunidades**”, o nosso objetivo é que você desenvolva as competências essenciais requeridas pelo mercado de forma a potencializar suas capacidades pessoais, sociais e profissionais. Para isso, nos dedicaremos a estudar: Relações humanas no trabalho; Comunicação e feedback; Trabalho em equipe; Marketing pessoal e networking; Inteligência emocional e resiliência.

APRESENTAÇÃO

Na Unidade 04, cujo título é “**Conquistando Oportunidades**”, o objetivo é identificar oportunidades, participando efetivamente de processos de seleção, sendo cuidadoso na elaboração do currículo e assertivo no momento da entrevista de emprego. Nessa unidade estudaremos temas como: Processo de recrutamento e seleção; Elaboração do currículo; Preparação para processos seletivos; Como se comportar no processo de seleção; O que fazer após a entrevista.

Finalizando o livro, na Unidade 05, “**Gerenciando os Resultados**”, o objetivo é utilizar ferramentas e técnicas para uma gestão pessoal que favoreça o seu crescimento e a manutenção dos resultados alcançados. Para isso, selecionamos alguns temas que consideramos essenciais para o gerenciamento e manutenção dos resultados, sendo: Construindo o sucesso no dia a dia; Gestão do tempo; Finanças pessoais; Oratória 3D; Qualidade de vida.

É muito importante que você realize a leitura antecipada do material, bem como se dedique a resolver as Atividades de Autoestudo que se encontram no final de cada unidade. Os conteúdos oferecidos nesta disciplina, por meio deste livro, somente se tornarão conhecimento se houver o estabelecimento de reflexões e a busca da transformação dessas inúmeras informações em algo aplicável, ou seja, o conhecimento.

Certamente, ao longo de sua jornada de estudos, você passará pelo processo de aprendizagem que compreende uma curiosidade sobre o objeto ou tema que tem sentido para ele, uma visão inicial sincrética, a internalização das informações sobre o objeto ou tema, a sua transformação em conhecimento e a possibilidade de sua aplicação, de sua análise e de sua avaliação (AUSUBEL, 1968; BLOOM, 1956).

Como sugestão, primeiramente, se preocupe em estabelecer uma compreensão básica do assunto, começando a entender alguns dos termos mais usuais, tal como se apenas estivesse reconhecendo o terreno. Em seguida, após saber por alto como são as coisas, será mais fácil sair e caminhar em terra firme, como iremos fazer, pouco a pouco no desenrolar dos conteúdos.

Registro meus sinceros agradecimentos por ter a oportunidade de fazer parte do seu processo de aprendizagem e desejo muito sucesso a você!

Forte abraço e Bons estudos!

Professor Me. Luciano Santana Pereira



GOI
UNICESUMAR 

®

SUMÁRIO

UNIDADE I

CONSTRUINDO SEU PROJETO DE VIDA

- 17 Introdução
- 18 O Que é o Projeto de Vida
- 24 Estado Atual e Estado Desejado
- 34 Equilibrando os Pilares da Vida
- 39 Espiritualidade e Fé Como Valores Pessoais
- 49 Autorresponsabilidade
- 53 Construindo O Projeto de Vida
- 73 Considerações Finais
- 79 Referências
- 80 Gabarito



UNIDADE II

IDENTIFICANDO OPORTUNIDADES

83	Introdução
84	Mercado de Trabalho
95	Emprego e Empregabilidade
100	Perfil Profissional Contemporâneo
103	Identificando Oportunidades
117	Empreendedorismo como Carreira Profissional
125	Considerações Finais
133	Referências
UNIDADE III	
PREPARANDO-SE PARA AS OPORTUNIDADES	
137	Introdução
138	Relações Humanas no Trabalho
145	Comunicação e Feedback
154	Trabalho em Equipe
164	Marketing Pessoal e Networking
188	Inteligência Emocional e Resiliência
195	Considerações Finais
203	Referências
204	Gabarito

SUMÁRIO

UNIDADE IV

CONQUISTANDO OPORTUNIDADES

-
- 207 Introdução
 - 208 Processo de Recrutamento e Seleção
 - 218 Elaboração do Currículo
 - 229 Preparação para Processos Seletivos
 - 236 Como se Comportar no Processo de Seleção
 - 242 O Que Fazer Após a Entrevista
 - 246 Considerações Finais

 - 254 Referências

 - 255 Gabarito

UNIDADE V

GERENCIANDO OS RESULTADOS

259 Introdução

260 Construindo o Sucesso no Dia a Dia

265 Gestão do Tempo

274 Finanças Pessoais

288 Oratória 3D

305 Estresse e Qualidade de Vida

314 Considerações Finais

323 Referências

324 Gabarito

325 Conclusão



CONSTRUINDO SEU PROJETO DE VIDA

Objetivos de Aprendizagem

- Refletir sobre sua trajetória de vida.
- Compreender a importância do projeto de vida.
- Despertar o senso de responsabilidade.
- Elaborar o planejamento estratégico pessoal.

Plano de Estudo

A seguir, apresentam-se os tópicos que você estudará nesta unidade:

- O que é o projeto de vida
- Estado atual e estado desejado
- Equilibrando os pilares da vida
- Espiritualidade e fé como valores pessoais
- Autorresponsabilidade
- Construindo o projeto de vida



INTRODUÇÃO

Olá, caro(a) aluno(a), vamos iniciar nossos estudos sobre o Projeto de Vida. Nesta primeira unidade teremos um desafio especial, pois apresentaremos os conceitos básicos sobre o que vem a ser o projeto de vida, quais seus objetivos e ainda como podemos estruturar o planejamento estratégico pessoal tendo como base nossa trajetória de vida e aspirações profissionais.

Vamos iniciar nossa unidade falando o que é o projeto de vida. É sempre importante destacar que o projeto de vida concentra-se nas possibilidades futuras e não nos erros do passado, portanto, precisamos desenvolver a habilidade de visualizar de forma antecipada a vida que queremos ter ou levar. Desenvolvemos o assunto apresentando os diferentes objetivos e benefícios do projeto de vida e finalizamos o item explicando a relação do projeto de vida com a ideia de prosperidade. Em seguida, o nosso segundo tópico de estudo refere-se ao estado atual e estado desejado, em que explicamos como mapear o estado atual contemplando a observação de como temos conduzido nossa vida e também como mapear o estado desejado com uma série de questões que nos levam a refletir e a pensar sobre nossos objetivos.

O próximo tópico a ser estudado nos traz a ideia de como podemos equilibrar os dez pilares da vida, cada um exercendo uma influência sobre quem somos ou como somos. O desafio é exatamente identificar quais os pilares que mais estão impactando nossa performance e conscientemente intervir sobre eles. Na sequência, temos a espiritualidade e fé como valores pessoais e esse tópico, sem dúvidas, é um dos mais importantes para o nosso sucesso, pois nenhuma conquista acontece de fora para dentro, mas sim de dentro para fora. Se queremos mudar a nossa realidade material, primeiramente precisamos mudar a nossa realidade espiritual.

O penúltimo tópico a ser estudado nos traz a concepção da autorresponsabilidade como sendo uma das condições básicas para mudarmos na nossa

trajetória. Ao invés de culpar as outras pessoas ou responsabilizar o destino, é preciso assumir a responsabilidade pelas decisões que tomamos em nossa vida alterando conscientemente nossos pensamentos, sentimentos e ações. Por fim, apresentamos uma série de ferramentas para lhe ajudar na estruturação de seu plano estratégico pessoal. Espero que aprecie o conteúdo, bons estudos!

O QUE É O PROJETO DE VIDA

Iniciando nosso conteúdo, proponho a reflexão sobre o que entendemos por projeto de vida. A palavra projeto origina-se do latim *projecus* e refere-se ao conjunto de atividades coordenadas e empreendidas para a realização de um objetivo específico. Podemos então, dizer que um projeto de vida é a direção que uma pessoa estabelece para a sua própria existência tendo como base suas aspirações, crenças e valores.

Em outras palavras, o **Projeto de Vida** pode ser definido como a visualização antecipada da vida que desejamos ter ou levar. Isso implica em inúmeras escolhas que devemos fazer ao longo de nossa jornada. Essas escolhas devem sempre estar pautadas em um forte compromisso pessoal assumido consigo mesmo na busca por aquilo que venha a ser o melhor para a nossa vida.



Reprodução proibida

Conscientes ou não, todos nós nos empenhamos em buscar direção e sentido para a vida. A partir do momento que nos tornamos conscientes do que verdadeiramente queremos (ser, ter e fazer), ganhamos autonomia para redirecionar nossas ações de forma a desenvolver competências e habilidades que possam ajudar a remover todos os bloqueios que nos impedem de alcançar os resultados de forma constante, consistente e sustentável na vida pessoal e profissional.

Perceba que o ser humano passa a vida tentando organizar o dia, os afazeres, o momento. Planejamos saídas, compras, viagens, estudos; analisamos nossos recursos e investimos; escolhemos algumas coisas e rejeitamos outras; fazemos de tudo para conquistar aquilo e aqueles que amamos; buscamos ser criativos para não deixar que nos roubem o que acreditamos; buscamos não deixar faltar o essencial para garantir o nosso sucesso. Nessa dinâmica de vida vamos experimentando vitórias, fracassos e mudanças. Na medida em que crescemos e amadurecemos nos conscientizamos da necessidade de organizar toda esta dinamicidade presente em nós e ao nosso redor.

Portanto, o mais importante é ter um Projeto de Vida, independente se ele é perfeito ou completo em todos os detalhes e ações, mas sim, algo concreto, focado, pensado de forma intencional, que nos possibilite chegar a resultados e crescer gradualmente. Destaco que a questão principal é o querer se organizar e começar a traçar metas, considerando tudo aquilo que nos possibilite a realização plena em todas as áreas de nossa vida, fazendo nossos olhos brilhar e o nosso coração bater com entusiasmo dia após dia.

REFLITA



O projeto de vida concentra-se nas possibilidades futuras e não nos erros do passado!

OBJETIVOS DO PROJETO DE VIDA

O projeto de vida é considerado nos dias de hoje, como uma poderosa ferramenta de gestão pessoal. Pode ser comparado a um mapa que irá nos orientar e nos conduzir aos resultados que queremos alcançar. Considerando que, atualmente, vivemos em uma sociedade extremamente consumista, refém das tecnologias, conectada e com acesso a um grande volume de informações, as pessoas encontram dificuldades para encontrar um caminho e decidir sobre suas vidas e seu futuro. Mais do que nunca, necessitamos de uma ferramenta ou método que possa nos auxiliar no processo de decisão sobre a gestão de nossa vida, sobretudo, saber para onde vamos e como atingiremos os resultados.

Atualmente é cada vez mais comum, uma grande parcela da sociedade vivendo a síndrome do trabalho vazio. Essa síndrome é caracterizada pelo sentimento de vazio e falta de significado no trabalho que realiza. Isso traz consequências como baixa estima, improdutividade, falta de motivação, problemas com relacionamentos, baixa performance, entre outros. Note o quanto é importante termos um planejamento pessoal que permita alinhar as nossas crenças e valores pessoais aos resultados que pretendemos alcançar. Sem dúvidas, esse alinhamento traz para cada um de nós, profundo significado de existência e contribuição à sociedade.

Diante do contexto apresentado, posso dizer que a concepção e execução do projeto de vida acabam por influenciar aquilo que nos tornamos ao longo da nossa existência. Basicamente estará relacionado a duas situações sendo: as oportunidades que tivemos e as escolhas que fizemos.

Sendo assim, listamos a seguir os principais objetivos e contribuições que o projeto de vida pode nos proporcionar:

- Ajudar no mapeamento do estado atual e estado desejado e consequentemente a definição dos resultados esperados.
- Desenvolver um alto nível de consciência e responsabilidade, trazendo significado e direção aos objetivos de curto, médio e longo prazo.
- Identificar e aproveitar oportunidades e gerenciar os resultados de forma criativa e ousada.

- Gerar sentido de propósito e contribuição a sociedade por meio do discernimento vocacional, intencionalidade e foco das ações empreendidas.
- Promover uma vida equilibrada e abundante considerando nossos sentimentos, relações, desejos, corpo, mente e espírito.
- Adquirir conhecimentos e valores que sustentem e alavanquem seus objetivos e metas contribuindo para melhorar a performance e desempenho.

O projeto de vida deve ser construído com compromissos que nós mesmos determinamos e assumimos, dentro da nossa consciência, visão, sensibilidade, oportunidades e liberdade. Se caminharmos sem enxergar onde estamos, para onde queremos ir e o que devemos fazer, corremos o risco de nos perdermos e também de perdermos tempo. Por isso, é importante dar sentido as ações tendo como base a missão de vida e os resultados que se pretende alcançar.

É preciso ainda cuidado para não transformar o projeto de vida em ações ambiciosas apenas do ponto de vista individual, sem o devido comprometimento com aqueles que estão a nossa volta. Sendo assim, podemos dizer que o projeto de vida exige de nós dois posicionamentos sendo o posicionamento afetivo (emocional) e o posicionamento efetivo (racional).

O posicionamento afetivo implica na atitude mental de acreditar, confiar, desejar e amar. Já o posicionamento efetivo traz a conotação da ação prática de planejar, realizar, empenhar-se e controlar os resultados.

Todo esse cuidado com o entendimento, concepção e realização do projeto de vida, acontece para evitar o risco de uma sensação de fracasso durante o processo. O projeto de vida é a garantia de prosperidade a cada passo do processo e não somente no seu final, pois já se realiza pessoal e profissionalmente enquanto caminha. É preciso ter paciência e persistência para se manter focado na direção dos resultados, dando prioridade para aquilo que é mais urgente. O projeto necessita, ainda, ser periodicamente avaliado para assegurar que estamos no caminho certo e progredindo, ou para constatar os escassos resultados e suas causas.

Precisamos ser humildes diante de nosso projeto, uma vez que nem tudo acontece como planejamos e na data que programamos. Muitas vezes, sentiremos o gosto da derrota, mas se faz necessário perseverar, pois somente assim

conseguiremos nos aproximar daquilo que queremos para nossas vidas. Vale ainda destacar que a grande maioria das pessoas não fracassam, elas simplesmente desistem de seus objetivos ao se depararem com as primeiras dificuldades. Contrariamente a essa postura, devemos ter convicção dos nossos propósitos atuando no momento presente sem perder a percepção da construção do todo. Somente assim poderemos viver em prosperidade e abundância.



REFLITA

A vida é um projeto, pois é única, finita e composta por fases. Precisamos a todo o momento aprender, desaprender e reaprender. Temos a opção de simplesmente deixar fluir ou de fazer as coisas acontecerem.

PROJETO DE VIDA E PROSPERIDADE

Sempre que se fala em projeto de vida, é comum as pessoas imaginarem uma vida milionária, repleta de bens e usufruindo de muitos recursos. Contudo, a concepção básica para o projeto de vida é a prosperidade. Diferentemente de outros conceitos como sucesso, riqueza, fortuna, felicidade, a **prosperidade** refere-se à **sensação de contentamento e estabilidade emocional pelo fato de estarmos em constante desenvolvimento e progresso**.

Portanto, a prosperidade não está relacionada a quanto se ganha ou o quanto se tem, mas ao processo de permanente evolução e melhoria nas diversas áreas da vida. Note que muitas pessoas, possuem dinheiro, muitos bens, inúmeros recursos, mas não são prósperas, vivem em conflito, reclamando e com dívidas. Apesar de terem dinheiro à sua disposição, não são capazes de fazer o seu uso de forma adequada. A prosperidade está diretamente relacionada ao processo de evolução pessoal no uso de todos os recursos disponíveis em nossa vida.

Podemos pensar no exemplo de carreira, em que o resultado ou estado desejado é ser um profissional reconhecido pelo mercado e ter um cargo de alta relevância em uma organização. Certamente para a concretização desse resultado serão necessários alguns anos. No entanto, podemos ser prósperos mesmo antes de alcançar o resultado final, pelo simples fato, de estarmos permanentemente evoluindo na direção daquilo que queremos, ou seja, ainda que não tenha sido possível chegar ao cargo desejado, existe a conquista de uma promoção do cargo atual, o desenvolvimento de novos aprendizados e habilidades, conhecimento de pessoas diferenciadas, iniciar um curso de graduação ou pós-graduação que certamente vai enriquecer o perfil pessoal e profissional e assim por diante.

Note o quanto é importante, termos clareza de propósito e consciência de nossas ações para a geração do sentimento de que se está caminhando na direção de seus sonhos e resultados. Esse nível elevado de consciência e responsabilidade pelas ações que empreendemos é que permite sermos prósperos. Complementando, um princípio chave para entendermos a prosperidade é que só teremos mais se provarmos que somos capazes de lidar com o que já possuímos. Portanto, antes de desejarmos mais, é imprescindível a gratidão por tudo àquilo que já temos na vida (pessoas, casa, trabalho, família, saúde, amigos, dinheiro, fé, entre outros) e também o gerenciamento eficiente sobre os recursos que possuímos.

Considerando isso, o projeto de vida passa a desempenhar um papel extremamente importante, pois nos auxilia no desenvolvimento desse estado de consciência elevado sobre quem somos, onde estamos e para onde pretendemos ir dando sentido e unidade à vida, qualificando cada momento de nossa existência. Isso porque, no fundo não se trata apenas de conquistar a meta, mas de nos tornarmos melhores enquanto pessoas e profissionais.



ESTADO ATUAL E ESTADO DESEJADO

Vamos dar sequência em nosso conteúdo tratando de um assunto chave para a construção do projeto de vida ou qualquer outro planejamento pessoal. Refiro-me a identificação clara e verdadeira do estado atual e posteriormente do estado desejado. Podemos afirmar que o processo de mapeamento do estado atual e desejado acaba por influenciar fortemente no desdobramento das demais atividades que contemplam o projeto de vida. Por isso, é de extrema importância que exista total sinceridade e comprometimento na realização desse diagnóstico.

Quando menciono sobre o mapeamento do estado atual e estado desejado, me refiro a um profundo processo de reflexão, em que seja possível identificar tudo aquilo que temos realizado e materializado até o atual momento de nossa vida, de forma a tomarmos consciência sobre os fatos e eventos ocorridos e como isso tem impactado nas diferentes áreas da vida, para que a partir disso, possamos redirecionar nossas ações por meio do estabelecimento do estado desejado. Complementando esse raciocínio, o desafio proposto refere-se a identificar com total clareza onde estamos e posteriormente identificar aonde se quer chegar.

MAPEANDO O ESTADO ATUAL

A questão chave para iniciarmos o mapeamento do estado atual é: **como está sua vida e os seus resultados atualmente?** Sabemos que encontrar resposta para essa pergunta não é uma tarefa fácil, mas também sabemos que somente dessa forma, poderemos nos tornar mais conscientes de tudo aquilo que tem ocorrido em nossa vida e assim ter a oportunidade de redirecionar nossas ações e consequentemente colher resultados melhores.

Uma vez mentalizada a resposta para a pergunta proposta, é importante ter a clareza de que nós não “somos assim”, nós “estamos assim” e podemos optar por uma vida muito melhor, uma vida muito mais abundante, repleta de conquistas e realizações. Podemos ser mais motivados, ser mais alegres, ser mais amorosos, ser mais competitivos, ser mais entusiasmados, ser mais felizes. Enfim, podemos ser tudo ou quase tudo que quisermos ser, desde que utilizemos de forma digna a autonomia que temos sobre nossas decisões.

Para auxiliar você no processo de mapeamento do seu estado atual, preparamos e disponibilizamos a seguir um questionário que abrange três dimensões na qual precisamos direcionar nossos pensamentos e reflexões, sendo: Dimensão Ser; Dimensão Fazer e a Dimensão Ter. Ao buscar as respostas para as questões propostas para cada uma das dimensões mencionadas, você obterá uma visão mais clara e precisa sobre o seu contexto atual e consequentemente do caminho futuro a ser desenhado e seguido por você. Peço então que reflita e responda a cada uma das questões com muita sinceridade e verdade, afinal, estamos falando do seu projeto de vida!

Quadro 1 - Mapeamento do estado atual

MAPEAMENTO DO ESTADO ATUAL	
Dimensão SER (Quem é você?)	Se defina como ser humano e pessoa. Retrace suas crenças mais arraigadas, elenque seus sentimentos em relação às coisas que mais o alegram e mais o entristecem. Traga à tona os pensamentos reincidentes positivos e negativos que mais gravitam em sua mente. Finalmente: quais são os seus comportamentos mais louváveis e mais deploráveis?
Dimensão FAZER (O que você tem feito?)	Onde tem trabalhado? Qual a qualidade do seu trabalho e dos resultados que tem gerado? Quais são os seus compromissos sociais e de lazer? Qual a qualidade dos locais que frequenta? Quais os impactos de suas ações na sua família, parentes e sociedade? Você e suas ações são positivamente relevantes? Se você morresse hoje, qual falta que faria ao mundo e às pessoas que o rodeiam?
Dimensão TER (O que você possui no contexto material?)	Onde mora? Qual a qualidade do que você veste? Possui reservas financeiras? Quais são os bens que você possui?

Fonte: Adaptado de Vieira (2010, p.39)

Reprodução proibida. Art. 184 do Código Penal e Lei 9.510 de 19 de fevereiro de 1998.



SAIBA MAIS

Todo processo de mudança precisa de três ingredientes. O primeiro é identificar com total clareza e verdade o estado atual, ou seja, onde e como a pessoa se encontra. A segunda etapa é descobrir aonde ela realmente quer chegar, afinal, para quem não sabe aonde quer chegar, o caminho não é importante. E a terceira etapa é a elaboração consistente, precisa e flexível de um plano de ação.

Fonte: Vieira (2010, p. 37).

MAPEANDO O ESTADO DESEJADO

O principal objetivo do Projeto de Vida é contribuir a concretização dos sonhos e resultados, ou seja, chegar ao estado desejado. Ao determinarmos um resultado, nos tornamos conscientes da diferença entre o que temos e o que desejamos. Quando determinamos um resultado e temos certeza quanto ao nosso estado desejado, podemos então planejar nossas ações que nos levará do estado atual para o estado desejado. Quando elevamos o nível de consciência e temos clareza de propósito, tornamo-nos proativos, assumimos a propriedade do problema e começamos a ir em direção a uma solução. Quando não sabemos o que queremos, corremos o risco de gastar muita energia mental e física sem ter qualquer expectativa de que algum resultado possa acontecer.

Um resultado é aquilo que você deseja, portanto, não é a mesma coisa que uma tarefa. Uma tarefa é o que você precisa fazer para alcançar o resultado ou estado desejado, sendo assim, só realize tarefas até que tenha clareza dos resultados a serem alcançados. É importante destacar que o intervalo entre o estado atual e o estado desejado reside o espaço em que deveremos atuar para que os resultados aconteçam e certamente deveremos acionar diferentes recursos pessoais como: estratégias mentais, linguagem, fisiologia, estados emocionais, crenças e valores. Os recursos pessoais devem ser utilizados de forma inteligente, nos auxiliando na tomada de ações que nos leve para mais perto do estado que desejamos.

A seguir, proponho quatro perguntas básicas que precisamos fazer para obtermos sucesso na elaboração do Projeto de Vida:

a. Em direção a que estou indo?

(O estado ou resultado desejado)

b. Por que estou indo?

(Os valores pessoais que o guiam)

c. Como chegar lá?

(Estratégias e ações para chegar lá)

d. E se algo der errado?

(Gerência de risco e plano de contingência)

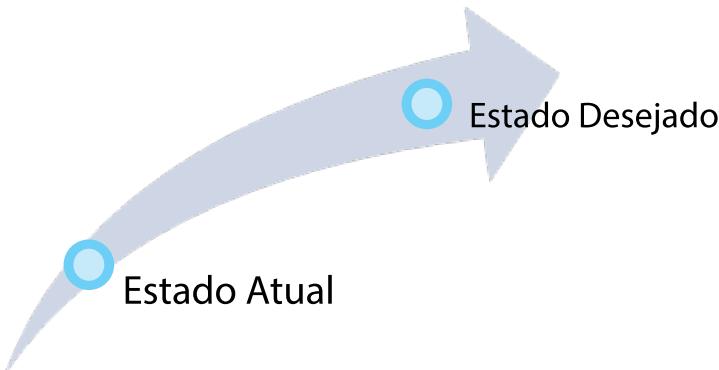


Figura 1 - Estado atual e Estado desejado

Fonte: o autor.

Vale destacar que para conseguirmos alcançar o estado desejado é imprescindível termos uma forte **orientação para resultados**, levando a pensar consistentemente nos objetivos a serem alcançados frente a seus propósitos gerais na vida. Até que saiba o que realmente quer, o que fizer não terá propósito e seus resultados serão aleatórios. A orientação para resultados lhe permite controle sobre a direção na qual está seguindo e precisamos dela na vida pessoal e nos negócios. O oposto ao pensamento voltado para resultados é o pensamento voltado para os problemas, focaliza aquilo que está errado e busca culpados para os erros.

De forma geral, nossa sociedade está emaranhada no **pensamento voltado para problemas** e agora que já temos esse esclarecimento, precisamos atuar de forma a evitar esse pensamento. O nosso pensamento precisa estar voltado para resultados, pois só assim teremos condições para nos manter alinhados com os resultados que queremos alcançar.

ESTRUTURANDO RESULTADOS

Quando pensamos no estado desejado, devemos considerar três perspectivas, sendo: Resultados de longo prazo, Resultados de médio prazo e Resultados de curto prazo. É imprescindível que consigamos pensar nossos resultados considerando os prazos e tempo de maturação, pois somente dessa forma poderemos construir um plano de ação efetivo.

Quadro 2 - Perspectivas dos resultados

RESULTADO	DEFINIÇÃO	EXEMPLO
Resultados de curto prazo	São aqueles que se pretende realizar em até dois anos.	Reserva de emergência, pequena reforma da casa, uma festa de aniversário, aprovação em um determinado período do curso, desenvolver determinadas habilidades, realizar treinamentos, entre outros.
Resultados de médio prazo	São aqueles que se pretende realizar em até cinco anos.	Trocar de carro, uma viagem ao exterior, conclusão do curso de graduação ou pós-graduação, mudar de emprego, empreender um negócio, realizar festa de casamento, constituir família, consolidar o nome no mercado, entre outros.
Resultados de Longo Prazo	São aqueles que necessitam de dez anos ou mais para serem realizados.	Comprar uma casa ou apartamento, juntar recursos para a aposentadoria, empreender novos negócios, expandir os negócios existentes, consolidar sua marca no mercado, garantir boa educação para os filhos, obter segurança financeira, entre outros.

Fonte: O autor (2017)

Considerando o Quadro 2, note que podemos trabalhar com diferentes prazos para a consolidação do estado desejado, o mais importante, é que devemos ter consciência de que alguns resultados necessitarão de mais tempo para acontecerem e outros menos tempo. Para auxiliar no processo de estruturação dos resultados, baseados em O'Connor (2011) propomos algumas questões que necessitam ser lidas com atenção, refletidas e respondidas para que possamos ter metas realistas, alcançáveis e motivadoras:

1. Positivo: o que você quer?

Resultados devem ser expressos como conquistas positivas, que significa o direcionamento para aquilo que você quer e não o afastamento de algo que deseja evitar. Por exemplo, perder peso e deixar de fumar, são resultados negativos, que podem explicar em parte por que são difíceis de serem alcançados. Nesse caso deve-se questionar “o que eu quero?” ou “o que isso fará por mim?”, dessa forma o foco muda e o resultado passa a ser a melhoria que se obterá na saúde e na qualidade de vida ao emagrecer ou parar de fumar.

2. Evidência: como você saberá se está obtendo sucesso?

É importante saber se estamos no caminho certo, pra isso, necessitamos de feedback adequado. Quando se estabelece um resultado, devemos pensar em como mediremos o progresso. Para isso, necessitamos do feedback que nos evidencie o nosso progresso na direção do resultado, sendo assim, cabe buscar as seguintes respostas: como saberei se estou no caminho certo? Como saberei se alcancei o resultado? O que medirei para aferir o resultado? O que verei, sentirei ou virei quando o resultado acontecer?

3. Pontos Específicos: quando, onde e com quem?

Onde você quer o resultado? Poderá haver locais e situações nos quais você não quer o resultado. Poderá aumentar a produtividade, mas apenas em certos departamentos ou áreas, ou então, desejar comprar uma casa, mas não se as taxas de juros passarem de um determinado patamar. Quando você quer? Poderá ter que cumprir um prazo ou não querer o resultado antes de uma data específica, porque outros elementos não estariam implementados, para deles se beneficiarem. Pergunte-se: onde, especificamente, eu quero isso? Quando, especificamente, eu quero isso? Em que contexto eu quero isso?

4. Recursos: de que recursos você dispõe?

É importante relacionar todos os recursos que atualmente você dispõe e também identificar os recursos necessários para a realização do resultado. Dependendo do resultado os recursos recairão em alguma das categorias como por exemplo:

- a. Objetos: podemos relacionar equipamentos de escritório, prédios e tecnologia. Livros que poderá ler, programas e vídeos, aulas e disciplinas a cursar, entre outros.
- b. Pessoas: podemos relacionar familiares, amigos, conhecidos, colegas de trabalho, rede de contatos, mentores entre outros.
- c. Modelos: podemos identificar pessoas que já alcançaram sucesso na área pretendida por você e estudar suas práticas, chamamos isso, de modelagem.
- d. Qualidades pessoais: devemos listar quais qualidades ou habilidades precisamos ter ou desenvolver para alcançar o resultado.
- e. Dinheiro: quanto de dinheiro é necessário para a realização do resultado. Atualmente você dispõe dessa quantia e onde poderia levantar o valor suficiente para alcançar o estado desejado?

5. Controle: você pode iniciar e manter esse resultado?

Até onde esse resultado está sob seu controle, o que você deve fazer e o que outras pessoas podem fazer para que alcance o resultado? É imprescindível a identificação de quem o ajudará nessa jornada. Pergunte-se: o que eu posso fazer diretamente para conseguir esse resultado? Como posso persuadir outros a me ajudarem? O que posso oferecer a eles para fazer com que desejem ajudar-me?

6. Ecologia: quais são as consequências maiores?

Pensar na ecologia do resultado exige considerar os possíveis impactos positivos e negativos ele poderá ocasionar pra você e para as pessoas que estão em seu meio. Quando afirmamos que um resultado é ecológico, estamos querendo dizer que esse resultado juntamente com todas as ações empreendidas estão em equilíbrio e podem ser consideradas saudáveis a todos os envolvidos. Algumas perguntas importantes a serem feitas: quanto tempo e esforço esse resultado exigirá? Quem mais será afetado e como se sentirá? Terá de abrir mão de algo para alcançar o resultado?

7. Identidade: esse resultado tem a ver com quem você é?

Ao definir um estado desejado ou resultado, é imprescindível que esse resultado tenha total conexão com a sua maneira de ser, pensar e agir. Almejar um estilo de vida muito diferente daquilo com que se identifica, pode ser muito frustrante, portanto, defina e trabalhe para concretizar resultados que possam representar sua identidade, tanto na área profissional, quanto na área pessoal. O mais importante é que você tenha convicção de que o estado desejado está plenamente alinhado com suas crenças e valores pessoais.

8. Perspectiva: o que me impede de alcançar o resultado?

Quando o resultado é muito grande, se faz necessário observá-lo sob diferentes perspectivas com o objetivo de identificar as possíveis barreiras ou objeções que irão dificultar sua realização. Se observarmos o resultado como um todo, pode nos parecer muito grande e difícil de ser alcançado. Entretanto, se observarmos em partes, essa sensação pode ser bem diferente. Por isso, é necessário relacionar todos os possíveis obstáculos que poderão nos impedir de alcançar o resultado e devemos estabelecer resultados menores para superar as barreiras. Devemos refletir sobre a seguinte questão: o que me impede de alcançar o resultado?

9. Plano de Ação: o que, quando e como fazer para alcançar o resultado?

Uma vez tendo clareza do resultado que se pretende alcançar, é necessário a elaboração de um cronograma ou plano de ação, como gostamos de chamar. No plano de ação devem aparecer as informações (o que, quando e como) de cada etapa da realização do estado desejado. Você pode pensar os planos de ações sob a perspectiva de longo prazo e desdobrar em ações de médio e curto prazo. O mais importante é que se tenha consciência sobre quais ações deverão ser realizadas e em que período de tempo deverá acontecer para que o resultado efetivamente aconteça.

Quando imaginamos nosso estado desejado é sempre importante considerar o tamanho e complexidade dessa proposta para que possamos analisar com bastante critério, quais ações ou recursos serão necessários e em que margem de tempo tudo isso acontecerá. Essa clareza é extremamente importante para mantermos a condição de ecologia, ou seja, o objetivo almejado deve ser algo bom para você e todos os envolvidos. Do contrário se torna frustração.

REFLITA



O que você faz hoje, determina quem você será amanhã, portanto planeje, organize, aja e controle seus resultados.



EQUILIBRANDO OS PILARES DA VIDA

Conquistar o equilíbrio nas diferentes áreas da vida é sem dúvida um grande desafio que nos permite desenvolver um olhar introspectivo sobre a qualidade e plenitude de nossa vida. Na concepção do projeto de vida, devemos buscar o sucesso em todas as áreas, contudo é muito comum as pessoas levarem a vida de forma desequilibrada sacrificando áreas da vida para obter sucesso em uma determinada área. Como exemplo, podemos citar a pessoa que possui um ótimo salário e por isso se julga feliz, entretanto quando passa a analisar sua vida sob a perspectiva sistêmica, logo nota que está deixando o casamento de lado, prejudicando as relações com os filhos, familiares, está deixando de cuidar da saúde e de sua espiritualidade. O tempo passa e a pessoa descobre que todo o dinheiro e sucesso profissional, não foram capazes de lhe fazer verdadeiramente feliz e acaba percebendo uma distância grande entre aquilo que tem realizado e a vida que realmente gostaria de viver.

Quando observamos a vida na perspectiva sistêmica, passamos a enxergá-la em todas as suas vertentes e podemos dar foco no que é preciso, no que é prioritário, fazendo com que nos dediquemos às áreas da vida que estão mais necessitadas e carentes. Isso tudo baseado em nossos valores pessoais, no que de fato é importante para cada um de nós. Dessa forma, podemos identificar fortalezas e fraquezas e ainda criar metas e concentrar esforços de forma a obter uma vida equilibrada e ecológica.

Para nos auxiliar nesse trabalho de observar a vida de forma sistêmica, adaptado de Vieira (2010), apresentamos um conjunto de dez pilares que se destacam como os principais fundamentos da vida humana e que precisamos gerenciar. Juntamente com cada pilar, apresentam-se os critérios e parâmetros que devemos considerar para fazer uma autoavaliação

PILAR 01: Espiritualidade

Esse pilar refere-se ao seu relacionamento com Deus, a fé que você possui, o conhecimento sobre a Palavra, a capacidade de descansar suas inquietações e temores em Deus. Algumas pessoas confundem esse pilar com caridade e paz interior. Entretanto, refere-se objetivamente a sua fé e intimidade com Deus, a quantidade e qualidade das orações, louvores e momentos de intimidade com seu Criador, independentemente de sua religião. Decerto, ter uma religião ajuda e muito a ter uma relação com Deus, porém esse critério não mede a religiosidade, com suas regras e rituais religiosos e sim a relação íntima com seu Deus.



PILAR 02: Família

Refere-se à qualidade de vida em família, a harmonia que existe entre os membros, a afetividade, o toque e a validação. Se você não possui filhos, esse pilar analisa sua relação com seus pais e irmãos. Caso você tenha filhos, refere-se ao seu relacionamento com seus filhos e não com seus parentes. Esse pilar é analisado também pela capacidade de perdoar e conviver amorosamente apesar das diferenças pessoais. Importante ressaltar que a vida amorosa e matrimonial refere-se ao pilar conjugal e não ao familiar.

PILAR 03: Relação conjugal

Esse pilar retrata a harmonia e o amor existente entre o casal. O nível de diálogo, afetividade, respeito, compreensão, flexibilidade, dedicação e intimidade. A capacidade de fazer o outro feliz sem que haja cobrança por isso. Uma forma mais objetiva de analisar este pilar é a capacidade de tocar o cônjuge, olhar nos olhos, abraçar e dialogar sem que haja cobranças ou acusações.

PILAR 04: Saúde e bem estar

Refere-se ao estado de saúde, vitalidade e disposição física do indivíduo. Nesse quesito avalia-se também o preparo físico, energia e flexibilidade e a ausência de dores, obesidade e limitações físicas. A forma e aparência do corpo podem ser consideradas como indicadores para esse pilar, juntamente com a frequência e intensidade das atividades físicas.

PILAR 05: Social e lazer

Esse pilar reflete a qualidade e quantidade das amizades e interações sociais, avaliando assim a profundidade, intimidade, confiança e maturidade dos relacionamentos.

Esse quesito também é agregado pela presença de um hobby, ou seja, atividade praticada em momentos de lazer, com o objetivo de descontrair e descarregar as tensões do dia a dia da sociedade moderna. Muitas vezes, pessoas sem equilíbrio de vida, dedicam muito esforço e tempo a essa área da vida. Como uma estratégia para não olhar para sua vida como um todo ou para fugir de si mesmo e de suas dores. Podemos dizer que todo exagero é sinal de uma debilidade emocional. Quantas pessoas você conhece que precisam sair praticamente todos os



dias para a balada, para a festa, para a diversão e bebendo muito e mesmo com toda essa diversão desenfreada continuam infelizes?

PILAR 06: Financeiro

Retrata a sua relação com o dinheiro, não apenas quanto ganha, mas também como gasta e quanto poupa ou investe. De forma geral, esse pilar pode ser orientado pelo balancete pessoal, ou seja, a diferença entre todo seu patrimônio líquido e ativo, subtraindo as dívidas e passivos. Se a diferença é positiva seu pilar financeiro está em boas condições e sua nota tende a ser positiva. Esse pilar também é analisado pelo fluxo de caixa, ou seja, a diferença de seus recebimentos e ganhos efetivos mensais menos suas despesas e contas a pagar do período, relevando assim as sobras mensais para aplicação, poupança ou doação.



PILAR 07: Profissional

Esse pilar relaciona-se com a carreira profissional, seu crescimento e nível de desempenho do ponto de vista da empresa, fornecedores e clientes. Deve ser avaliado também pelos resultados gerados por você, desde que possam ser mensurados. Quanto melhor sua avaliação e quanto maior forem os resultados gerados por você, maior sua nota de avaliação

PILAR 08: Desenvolvimento pessoal

Representa o quanto você tem investido e se dedicado em buscar o desenvolvimento pessoal, seja na perspectiva intelectual, cultural, humana ou técnica. Esse aprimoramento pode ser conquistado por meio de cursos de graduação, cursos

livres, palestras, workshop, entre outros, ou ainda, pode ser adquirido por meio de livros, filmes, cursos on-line. É necessário destacar que não se deve aguardar somente a iniciativa da empresa em capacitá-lo, caso você trabalhe em uma, mas cada um de nós deve assumir a responsabilidade e o compromisso em buscar constantemente o autoaprimoramento.

PILAR 09: Realização e propósito



Refere-se ao quanto você se sente realizado e próspero frente a tudo que tem vivido, o quanto você se sente pleno ou merecedor de seus resultados. Implica em avaliar se suas ações tem o levado na direção que você espera ou ainda contribuído para a realização de seu propósito pessoal ou profissional. Esse pilar avalia também se as realizações e propósitos estão realmente bem definidos e se está havendo o comprometimento necessário para que aconteçam.

PILAR 10: Equilíbrio emocional

Esse pilar é avaliado pelo equilíbrio de todos os seus pilares e também pela alegria de viver a sua própria vida. O pilar emocional pode ser definido muitas vezes pela maneira como você acorda pela manhã e pelo entusiasmo e alegria que você tem ao se deparar com a vida e seus desafios diários. Esse pilar é avaliado também pelo nível de ansiedade, angústia e depressão. Seu estado e controle emocional também são refletidos por atitudes extremadas, destrutivas e não ecológicas.



ESPIRITUALIDADE E FÉ COMO VALORES PESSOAIS

Prof. Me. Roney de Carvalho
Coordenador de Teologia EaD

ESPIRITUALIDADE

O grande desafio da vida é perceber que devemos ter, na correria do dia a dia universitário a capacidade de administrar os estados de espírito com que atravessamos nossa rotina diária. Isso porque um projeto de vida não consiste em raros “grandes momentos” ou áreas específicas da vida, mas sim em milhares de pequenos momentos aos quais damos valor e significado.

Esses momentos em que conseguimos equilibrar o ânimo, nós humanos, chamamos de felicidade. Ao contrário do que as propagandas dizem a felicidade não é uma crença no destino aleatório, do tipo da canção “*Let it be*” dos Beatles ou do sambinha “Deixa a vida me levar”. Felicidade também não é viver sempre com uma alegria eterna. Falo isso para você porque muitas pessoas hoje

vivem sob a ditadura da obrigação de ser feliz o tempo todo (KIVITZ, 2011). Essa postura, além de insana, pode gerar uma intolerância a tristeza e frustração. E por final, (isso merece até #hashtag# de tão importante) avanços profissionais ou sociais não dão efeitos profundos e longos sobre sua felicidade. Acredite! Felicidade não está associada somente a circunstâncias prazerosas e imediatas da vida (TEIXEIRA, 2002).

Mas você já viu isso quando leu os pilares fundamentais da vida e quando pensou sobre seu estado atual versus seu estado desejado. Pensar um projeto de vida levando em conta a felicidade exigirá um olhar mais global e profundo, pois ao se perceber no estado atual é impossível não suscitar perguntas que embrulham o estômago, frutos de dúvidas sobre a própria identidade. Raciocina comigo, um projeto de vida é a conjugação de dois fatores: identidade e pertença, ou seja, uma postura constante de diálogo ativo e fecundo entre o seu eu e o mundo ao seu redor.

Então, ao fazer esse diálogo você precisa perguntar a si mesmo: quem sou eu e qual o propósito em eu estar vivo? De onde eu sou e como percebo as pessoas ao meu redor? Para onde vou e para onde está indo o mundo? O mundo tem um propósito e está organizado por uma força superior ou é simplesmente casualidade e caos?

Conforme você já percebeu, são perguntas complexas, profundas, que não possuem respostas rápidas e que muitas vezes geram frustração. E ainda, que exigem uma revisão de vida, de valores pessoais, de escolhas e mudanças e de realinhamento do seu projeto de vida.

Por isso, nessa etapa, lhe faço um convite de revisão pessoal e avaliação existencial. Aqui, chamaremos essa autoavaliação de espiritualidade, ou seja, um aprofundamento em se olhar de dentro para fora e de cima para baixo. Um olhar com respeito, discernindo seus próprios sonhos, dificuldades, medos e talentos. Até porque, quero propor outro caminho para sua felicidade e para o sucesso de seu projeto de vida. Mas para isso, queremos que você não só pense, mas viva “de boas” esse *loop* da espiritualidade:

1. Tenha Fé – a fé é “como” um músculo, precisa exercitar para fortalecê-la. E nesse processo de crescimento espiritual a oração sincera e a meditação é o “whey protein”. Seja disciplinado(a)!

2. A vida tem um Propósito (WARREN, 2003) – sua vida não começa e nem termina em você e nem naquilo que as pessoas e o meio fazem de você. Você nasceu, você já é um sucesso por isso!
3. Conheça seus talentos¹, habilidades – descubra e potencialize o que você faz bem e faça com ética. O ser precede o fazer, portanto quando você exerce sua vocação isso lhe confere sentido.
4. Coopere com o mundo – você não vive só, deixe o mundo um lugar melhor com sua existência. Siga o lema da Carreta Furacão: “Siga em frente, olhe para o lado”. Do seu lado tem muitas opções de deixar o mundo um lugar melhor.
5. Felicidade ou Paz de espírito é consequência (KIVITZ, 2011) – sentido existencial e sucesso perpassam saber por que, saber como e o saber conviver. Fé, talento e felicidade nos são dados pelo Criador como sementes. Precisamos cultivar se queremos os seus frutos.

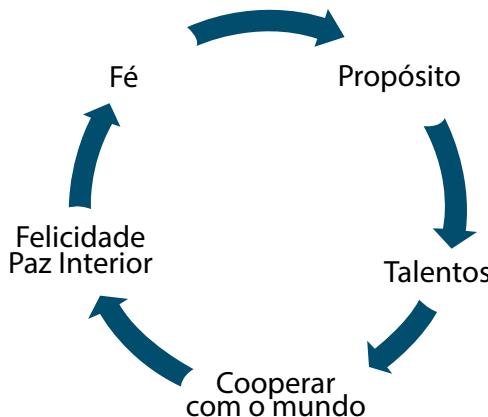


Figura 2- Loop da espiritualidade

Fonte: o autor.

REFLITA



A menos que se admita a existência de Deus, a questão que se refere ao propósito para a vida não tem sentido.

(Bertrand Russell, filósofo ateu)

¹ Trechos retirados da Palestra do Prof. Wilson Mattos da Silva, Multiplicando talentos, Reitor da UniCesumar em 2016.

Mas nossa proposta não é tão absurda assim. Você sabe que a espiritualidade sempre foi considerada importante aliada das pessoas, principalmente em momentos de sofrimento. Entretanto, a mentalidade ocidental, como um todo têm tido, essencialmente, duas posturas em relação ao tema:

1. negligência, por considerar esse assunto irrelevante ou “fora da casinha”.
2. oposição, ao caracterizar com preconceito as experiências religiosas como evidências de fundamentalismo ou ignorância.

A tradição do pensamento oriental, por outro lado, busca integrar de forma explícita as dimensões religiosa e espiritual à qualidade de vida.

O termo **espiritualidade** coloca questões a respeito do significado da vida e da razão de viver, não se limitando a alguns tipos de crenças ou práticas. Já a **religião** é definida como a crença organizada e sistematizada, envolve entidade, rituais e práticas orientadas por uma força maior ou Deus e constitui adesão, aspecto público e hierarquia. Sendo assim, **religiosidade** é a extensão na qual um indivíduo acredita, segue e pratica uma religião. Embora haja uma considerável sobreposição entre as noções de espiritualidade e religiosidade, elas são diferentes. **Crenças pessoais** é outra coisa. Podem ser quaisquer crenças ou valores que um indivíduo sustenta e que formam a base de seu estilo de vida e de seu comportamento. Essa definição da dimensão espiritual é de extrema utilidade, uma vez que, a espiritualidade depende de três componentes:

1. Necessidade de encontrar significado, razão e preenchimento na vida.
2. Necessidade de esperança/ vontade para viver.
3. Necessidade de ter fé em si mesmo, nos outros ou em Deus. A necessidade de significado é considerada uma condição essencial à vida e, quando um indivíduo se sente incapaz de encontrar um significado, sofre em função de sentimentos de vazio e desespero.

#FOCO #FORÇA #FÉ

Você acabou de ver que espiritualidade e religião são conceitos distintos, podendo a espiritualidade, então, ser definida como uma procura existencial de significado e sentido para questões complexas da vida. E, ainda, a espiritualidade pode estar associada à religião para alguns indivíduos, mas para outros, como os ateus, pode não estar. A espiritualidade por ser definida como uma busca pessoal para entender questões finais sobre a vida e seu sentido, sobre as relações com o sagrado ou transcendente, que pode ou não levar ao desenvolvimento de práticas religiosas ou formações de comunidades religiosas.

As crenças, práticas e experiências espirituais têm sido desde tempos remotos um dos componentes mais prevalentes e influentes na maioria das sociedades, o que torna o pilar espiritual importante para os estudos do comportamento humano e consequentemente seu projeto de vida. Até na área da saúde percebemos que a possibilidade de fé pode ser utilizada para lidar melhor com doenças ou exacerbá-las.

Por mais que pareça estranho, foi criado pela Organização Mundial da Saúde uma escala para avaliar a dimensão entre a espiritualidade e a qualidade de vida, a chamada Escala de Bem-Estar Espiritual (EBE). Desde a Assembleia Mundial de Saúde de 1983, a inclusão de uma dimensão "não material" ou "espiritual" de saúde vem sendo discutida extensamente, a ponto de haver uma proposta para modificar o conceito clássico de "saúde" para "um estado dinâmico de completo bem-estar físico, mental, espiritual e social e não meramente a ausência de doença" (WHO, 1946, p. 12). O bem-estar espiritual é entendido como uma sensação de bem-estar que é experimentada quando encontramos um propósito que justifique nosso comprometimento com algo na vida. Esse propósito envolve a sensação de saúde, de um sentimento de satisfação com a vida, de paz consigo mesmo e com o mundo.

Mas também tem o bem-estar religioso (BER), que é considerado como o bem-estar que vem da comunhão e da relação pessoal íntima com Deus ou com algo que se considere como uma força superior, além do indivíduo, algo transcendente e sagrado. O (BER) tem sido associado positivamente com força interna (que inclui desafio, compromisso e controle) e esperança; e negativamente com

depressão e solidão, tanto em adultos doentes como sadios. Essa escala é sucinta, de fácil compreensão e se correlaciona positivamente com vários indicadores de bem-estar, incluindo autoconceito positivo, sentido e propósito de vida, alta assertividade, baixa agressividade, boa saúde física e bom ajustamento emocional; e é negativamente correlacionada com indicadores de má saúde, desajuste emocional, descontentamento com a vida e suicídio. Viu só? Desenvolver a espiritualidade pode ajudar de maneira ampla seu equilíbrio biopsicossocial, e consequentemente o sucesso de seu projeto de vida.

Veja que legal essa informação e depois pesquise mais sobre o assunto! Essas escalas foram desenvolvidas pelo Instrumento de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde - Módulo Espiritualidade, Religiosidade e Crenças Pessoais (WHOQOL-SRPB – sigla em inglês) (WHO, 1998). Esta escala compreende cinco itens organizados, onde maiores pontuações indicam maior espiritualidade. Nessa análise se levou em conta dois pontos importantes:

"crenças", composta por dois aspectos:

1. As minhas crenças espirituais dão sentido a minha vida.
2. A minha fé e crenças dão-me forças nos momentos difíceis.

"esperança/otimismo" composta por três aspectos:

3. Vejo o futuro com esperança.
4. Sinto que a minha vida mudou para melhor.
5. Aprendi a dar valor às pequenas coisas da vida.

O fator "crenças" envolve os itens associados ao sentido da vida, e o fator "esperança/otimismo" integra os itens relativos à perspectiva do futuro com esperança e redefinição de valores.

Desenvolver sua espiritualidade afeta a qualidade da sua vida. Pensa bem, isso pode lhe ajudar a enfrentar as dificuldades da vida (resiliência) dando estrutura para experimentar, atribuir um significado a questões pessoais e espirituais e, mais genericamente, lhe fornecendo um senso de bem-estar. E aqui não estamos falando das paredes de uma religião. Até porque, crer atinge pessoas com diferentes crenças religiosas (budistas, cristãos, hindus, muçulmanos etc.), bem

como as pessoas com crenças que não se encaixam em uma orientação religiosa em particular. Para muitas pessoas, o exercício da espiritualidade é uma fonte de bem-estar, segurança, significado, "senso de pertencer", ideal e força. Já para algumas pessoas, a religião – não a espiritualidade - tem uma influência negativa ou apenas neutra em suas vidas. E para você, como é sua relação com a fé?

Diz aí:

- Suas crenças pessoais dão sentido a sua vida?
- Em que extensão você sente um significado em sua vida?
- Em que extensão suas crenças pessoais dão-lhe forças para enfrentar dificuldades?
- Em que extensão suas crenças pessoais ajudam-no a entender as dificuldades na vida?

PIOR QUE SOFRER É SOFRER SOZINHO

Você pode estar pensando: - como assim felicidade se relaciona com espiritualidade? Te respondo: somos bombardeados com a mensagem de que para sermos pessoas felizes, bem-sucedidos e plenos, nosso projeto de vida deve apenas contemplar relacionamento familiar sem conflitos e/ou status social e material — filhos lindos e obedientes, carros, roupas, joias, celulares de última geração, viagens “gringas”, restaurantes da moda etc.

Acontece que igual no filme *Matrix* ou no episódio *Nosedive* da série *Black Mirror*, fomos programados para acreditar que a felicidade reside no ter e no caso das redes sociais, no parecer ter. Porém, esse cenário fictício está desmoronando a partir da própria percepção sobre uma espiritualidade engajada com valores não só pessoais, mas que dá lógica a pensar de maneira consciente e coletiva. Como fruto dessa espiritualidade gregária, surgiu o conceito de *Lowsumerism*, que indica uma mentalidade e um comportamento questionador, que busca novas formas de se relacionar com o mundo contemporâneo na perspectiva de: amar e servir as pessoas e a natureza, e usar coisas e processos, mas nunca o contrário.



Uma “vibe” de uma espiritualidade que promove um olhar menos egoísta e autocentrado, e com mais capacidade de enxergar a nossa relação com o mundo e com as pessoas de maneira mais humanizada.

Saiba, o seu desejo de abarcar uma espiritualidade e uma fé como valores pessoais influenciará diretamente seu projeto de vida a se convergir na direção do que Paul Ricoeur chamou de **alteridade** (eu-mesmo como um outro). Esse diálogo de **empatia** e cuidado mútuo em muito têm a contribuir com as necessidades, expectativas e felicidades das sociedades contemporâneas. Essa necessidade de pensar diferente começou no século passado com Martin Buber e Emmanuel Lévinas “lacraram” com uma virada essencial na interpretação da existência humana: “o ser humano não pode se fazer inteiramente humano mediante a sua relação consigo próprio, mas somente à sua relação com outro humano” (Buber) (VENTURINE; FERRI, 2005, on-line). É a existência de uma espiritualidade que começa num monólogo consigo mesmo e é potencializado no diálogo: o “estar-dois-em-recíproca-presença” que realiza-se e reconhece-se unicamente no encontro do eu com outrem (tu) e o Outro (Deus), o que pode muito bem ser preenchido com os valores espirituais. Resumindo: seu projeto de vida só será completo de felicidade plena se você desenvolver sua espiritualidade e sua fé de maneira a colaborar com o mundo ao seu redor!

#QUEMAVISAAMIGOÉ

Lembre-se do seu Criador enquanto você ainda é jovem, antes que venham os dias maus e cheguem os anos em que você dirá: “Não tenho mais prazer na vida.” Lembre-se Dele antes que chegue o tempo em que você achará que a luz do sol, da lua e das estrelas perdeu o seu brilho. Então, os seus braços, que sempre o defenderam, começarão a tremer, e as suas pernas, que agora são fortes, ficarão fracas. Os seus dentes cairão, e sobrarão tão poucos, que você não conseguirá mastigar a sua comida. A sua vista ficará tão fraca, que você não poderá mais ver as coisas claramente. Você ficará surdo e não poderá ouvir o barulho da rua. Então você terá medo de lugares altos, e até caminhar será perigoso. Os seus cabelos ficarão brancos, e você perderá o gosto pelas coisas.

E, quando isso acontecer o nosso corpo voltará para o pó da terra, de onde veio, e o nosso espírito voltará para Deus, que o deu.

(Eclesiates 12.1-7)



Sugestões para ouvir:

Quando a Fé Ruge - **O Teatro Mágico**

Epitáfio - **Titãs**

SUGESTÕES PARA LER

Felicidade – Jorge Luiz Borges – poeta argentino

O mal e o sofrimento - Leandro Gomes de Barros - primeiro escritor brasileiro de literatura de cordel

Se eu conversasse com Deus
Iria lhe perguntar:
Por que é que sofremos tanto
Quando viemos pra cá?
Que dúvida é essa
Que a gente tem que morrer pra pagar?
Perguntaria também
Como é que ele é feito
Que não dorme, que não come
E assim vive satisfeito.
Por que foi que ele não fez
A gente do mesmo jeito?
Por que existem uns felizes
E outros que sofrem tanto?
Nascemos do mesmo jeito,
Moramos no mesmo canto.
Quem foi temperar o choro
E acabou salgando o pranto?



AUTORRESPONSABILIDADE

Podemos definir autorresponsabilidade como a crença de que somos os únicos responsáveis pela vida que temos levado e dessa forma, também somos os únicos que podemos mudá-la. Ao assumirmos a responsabilidade pela nossa existência pessoal e profissional, reconhecemos de forma clara e objetiva que os outros seres humanos não existem para nos servir, muito menos para satisfazer nossas necessidades e atender nossas expectativas.

Definitivamente, devemos assumir a responsabilidade por nossa vida, por nosso desempenho, por nossos relacionamentos, por nossos resultados, evitando nos colocar como vítimas dos acontecimentos. Devemos ser o protagonista principal de nossas vidas, pois, a vida que temos levado é absolutamente o resultado de nossos pensamentos, comportamentos e ações. Esse tipo de afirmação em um primeiro momento pode parecer distante de nossa realidade, mas sem dúvidas é uma verdade libertadora. A crença de que as nossas ações e decisões criam a nossa realidade é muito salutar e nos traz um nível de consciência diferenciado sobre a vida que temos levado.

Por mais difícil que seja ou esteja o atual momento na vida, precisamos nos convencer de que esse resultado é o reflexo da forma como conduzimos ou permitimos que as coisas caminhassem em nossas vidas. Pode ser que os resultados alcançados até aqui, não sejam aqueles que você almejava, mas cabe a você assumir a responsabilidade e mudar os rumos de sua vida e consequentemente seus resultados.

Em outras palavras, se não estivermos satisfeitos com os resultados que temos obtido, a melhor alternativa é reconhecer o que está errado e redirecionar nossas escolhas e ações de forma autorresponsável, objetiva e consciente, pois os acontecimentos em nossas vidas não são coincidências, não são fatalidades do destino e muito menos somos vítimas de alguém, nem das circunstâncias.

Para nos sentirmos competentes e merecedores da felicidade, precisamos ter o controle sobre nossa vida. Isso implica em assumirmos a autonomia por nossos atos, decisões e tudo aquilo que possa influenciar em nosso desempenho. A autorresponsabilidade é essencial à autoestima e ao bem-estar, tanto que sempre devemos ter em mente que para alcançarmos a prosperidade, é essencial desenvolvermos um pensamento de afirmação sobre os seguintes itens:

- Sou responsável pela realização dos meus desejos.
- Sou responsável por minhas escolhas e meus atos.
- Sou responsável pelo nível de consciência com que trabalho.
- Sou responsável pelo nível de consciência com que vivo os meus relacionamentos.
- Sou responsável por meu comportamento com os outros, colegas de trabalho, sócios, clientes, cônjuge, amigos e filhos.
- Sou responsável pela maneira como priorizo meu tempo.
- Sou responsável pela qualidade das minhas comunicações.
- Sou responsável por minha própria felicidade.
- Sou responsável por aceitar, ou escolher, os valores pelos quais vivo.
- Sou responsável pelo aumento de minha autoestima.

Pensando dessa maneira, sendo e se comportando como o autor de sua história, certamente você poderá se colocar em qualquer outro lugar poderá escrever e reescrever seus caminhos e escolhas. Sendo assim, a autorresponsabilidade o capacita a mudar o que deve ser mudado para continuar a avançar na direção do seu projeto de vida.

Como tudo na vida, acreditar ou não no poder da autorresponsabilidade é uma questão de opção. Acreditar que você é responsável pela vida que tem levado também é uma questão de escolha. Particularmente, prefiro acreditar que criamos nossas experiências, sejam por palavras, comportamentos, pensamentos e sentimentos. E que todos os pensamentos, sentimentos e ações se materializam e geram resultados em nossas vidas.

É importante utilizarmos nossa estrutura mental para nos auxiliar a assumir responsávelmente uma postura de sucesso. Pessoas que adotam essa postura, mesmo após uma derrota, não culpam as circunstâncias, pessoas ou o destino. Elas assumem a responsabilidade por seus resultados e se colocam a pensar sobre o que devem fazer para que numa próxima vez os resultados sejam melhores.

Note que ao mudarmos nosso pensamento sobre esse assunto, também se faz necessário repensarmos o nosso conceito de fracasso que ocorre quando os resultados pretendidos não são alcançados. Quando isso acontece, recebemos *feedback* da vida, porém precisamos ser humildes para aceitar e reconhecer que, muitas vezes, poderíamos ter feito diferente. Efetivamente não há fracassos, apenas resultados e devemos pensar racionalmente sobre nossos papéis e ações de forma a alterarmos os resultados.

O fato de não conseguir êxito em uma ou outra atividade não significa que devemos desanimar ou desistir, pelo contrário, devemos pensar que esse é um resultado momentâneo e poderá ser revertido a partir do momento que assumimos uma postura madura e responsável.

Como você já pôde perceber, os fracassos e os erros acontecem com mais frequência do que gostaríamos, por isso, precisamos estar preparados para lidar e agir nesses momentos. Para isso, listamos a seguir algumas orientações que podem auxiliar nos momentos de incerteza.

- a. **Não condene:** para que possamos reverter um resultado negativo, é imprescindível reconhecer nossos erros ou aquilo que fizemos e não gerou o resultado esperado. Condenar ou buscar culpados só nos afastará ainda mais do caminho que queremos.
- b. **Não critique:** o efeito de uma crítica, normalmente, é muito negativo. Geralmente, a crítica acaba sendo uma forma de extravasar a própria frustração por não ter conseguido atingir o resultado esperado, portanto,

acaba servindo apenas para responsabilizar os outros pelo nosso fracasso ou ainda, para desabafar e se vingar. Contudo, analise criticamente a situação e o seu desempenho para fazer diferente em uma nova oportunidade.

- c. **Não justifique:** o ato de se justificar acaba sendo um inibidor da criatividade e deixamos de aproveitar oportunidades, pois buscamos nos convencer de que o erro ou o fracasso ocorreram por um motivo ou outro. Aceite seus erros, pois são ótimos balizadores que orientarão na direção do sucesso.
- d. **Não se queixe:** quando nos deparamos com algo desconfortável, nosso impulso natural é buscar algo para se queixar. Comumente utilizamos de reclamações como um sistema de fuga. Se almejarmos alcançar resultados positivos, é importante não desperdiçar energia reclamando e lamentando. A mesma energia que usamos para reclamar pode ser utilizada para fortalecer nossos objetivos.

Finalizando esse item, nos cabe reforçar a importância de assumirmos uma postura verdadeiramente responsável frente a nossa vida e nossos resultados. O projeto de vida só tem chances de se concretizar a partir dessa postura, pois do contrário os resultados serão aleatórios. Muitas pessoas passam a vida se economizando, se escondendo ou até mesmo fugindo da sua própria realidade. Essa é sem dúvida uma forma muito limitada de ver a vida e todas as possibilidades que podemos criar e aproveitar em nossas vidas e não simplesmente viver à margem dos acontecimentos.



SAIBA MAIS

No livro “Autorresponsabilidade”, Paulo Vieira, apresenta a importância de assumirmos a responsabilidade pela vida que temos levado. Em um dos trechos ele diz que aquele que for capaz de perder uma corrida sem culpar os outros pela sua derrota tem grandes possibilidades de algum dia ser bem-sucedido.

Fonte: adaptado de Vieira (2012).

CONSTRUINDO O PROJETO DE VIDA

Estruturar um projeto de vida não é uma tarefa fácil e é muito comum as pessoas terem dúvidas sobre o que deve ser feito primeiro ou por onde devem começar. Pensando em dirimir essas possíveis dúvidas e com o foco em criar um método que permita gerar segurança e convicção nas decisões, propomos a seguir, uma série de ferramentas e atividades que tem por finalidade lhe auxiliar na construção de seu projeto de vida.

Vamos trabalhar diferentes ferramentas organizadas em três momentos, sendo: a primeira etapa contempla exercícios e atividades que vão lhe permitir identificar o seu estado atual; a segunda etapa está composta por exercícios e atividades que auxiliarão no mapeamento de seu estado desejado, bem como no estabelecimento de objetivos e metas; a terceira etapa envolve exercícios e atividades que objetivam estruturar um plano de ação que lhe permitirão sair do estado atual e caminhar na direção de seu estado desejado.

Perceba que o nosso grande objetivo é que você possa verdadeiramente estruturar seu projeto de vida e dar início a um novo começo em sua trajetória pessoal e profissional. Para que isso ocorra, é preciso que você siga rigorosamente as recomendações a seguir: a) confie no método e no processo proposto; b) realize as atividades com honestidade e sinceridade; c) assuma a responsabilidade pelos resultados que deseja alcançar; d) comece a agir imediatamente.

Seguindo essas recomendações certamente você estará acelerando seu processo de crescimento e consequentemente se aproximando cada vez mais de seus objetivos e sonhos. Precisamos ser flexíveis e estar atentos a tudo que nos acontece de forma a alterar nossas estratégias caso seja necessário. Contudo, se não seguirmos um método ou mesmo as recomendações sugeridas, as chances de desistirmos ao longo do caminho são muito grandes. Por isso vamos juntos estruturar seu projeto de vida e seguir em frente rumo à prosperidade.

MAPEANDO MEU ESTADO ATUAL

Nessa etapa vamos apresentar três ferramentas que vão lhe ajudar a identificar e mapear seu estado atual. É imprescindível que você realize os exercícios com a maior sinceridade e honestidade possível, afinal estamos falando do seu projeto de vida.

Cada exercício proposto foi estrategicamente escolhido e possui uma finalidade específica. Portanto, para garantir maior êxito com os exercícios, é importante que você os faça na ordem conforme apresentados no material. Recomendamos ainda que a realização dos exercícios seja de acordo com o seu ritmo pessoal e só inicie um novo exercício somente após a conclusão do exercício atual.

Os exercícios propostos nessa etapa visam auxiliar você a mapear seu estado atual e na sequência as informações necessárias para que possa desenhar o seu estado desejado e naturalmente elaborar um plano de ações consistente com aquilo que você almeja para sua vida e carreira profissional. Os exercícios selecionados para essa etapa contemplam: Mini biografia; Roda da vida e Posições existenciais.

Exercício 1: Minibiografia

Esse exercício tem como objetivo ajudar a compreender melhor a própria trajetória de vida e das pessoas que convivemos. Essencialmente devemos saber contar com propriedade a nossa história, para que possamos desenvolver autoconhecimento, reconhecer a importância de vitórias e fracassos para a construção da nossa forma de ser, pensar e agir.

Para a realização desse exercício você deve estabelecer uma conexão consigo mesmo e com suas origens, buscando recordar de fatos e eventos que contribuíram positiva ou negativamente para sua formação pessoal e profissional, resultando em quem você é atualmente. Raramente paramos para refletir sobre nossa trajetória de vida, contudo essa é uma prática de extremo valor para a concepção do projeto de vida.

Quadro 3 - Mini biografia

MINIBIOGRAFIA	
NOME: (Escreva seu nome completo).	
QUEM É VOCÊ: (Escreva no espaço a seguir um resumo sobre sua trajetória de vida).	
CREENÇAS Principais aprendizados adquiridos com seus familiares.	VALORES Princípios éticos e morais aprendidos e praticados.
ATUAÇÃO PROFISSIONAL: (O que você faz e há quanto tempo?).	
TALENTO, QUALIDADE OU DIFERENCIAL (Cite habilidade que você reconhece ter).	
PRINCIPAIS FATOS E EVENTOS (Fatos que marcaram sua vida e influenciaram você a ser quem você é hoje).	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.



Exercício 2: Roda da Vida

A roda da vida é um sistema de *assessment* e uma das ferramentas mais simples e mais utilizadas por coaches profissionais para mapear como estão as principais áreas da vida de uma pessoa em um determinado momento.

A roda é composta por um círculo com diversas divisões. Em cada uma delas é definida uma esfera da vida considerada fundamental para a conquista do equilíbrio pessoal. Cada esfera deve ser avaliada atribuindo-se uma pontuação de 0 a 10 (ou de 0 a 100%) que reflete o quanto o avaliado está satisfeito com a área em questão (MRCOACH, 2017, on-line)².

Depois de mapeadas todas as áreas analisam-se a roda da vida resultante. Com o resultado final você saberá onde precisa dar um pouco mais de atenção e, consequentemente se sentir realizado e satisfeito com a situação que se encontra. Essa técnica também ajuda com que a pessoa avaliada possa fazer uma reflexão de que ponto de sua vida se encontra e para onde quer ir, quais são suas prioridades, principais interesses e que pontos importantes está anulando, impedindo assim seu crescimento pleno (IBCCOACHING, 2017, on-line)³.

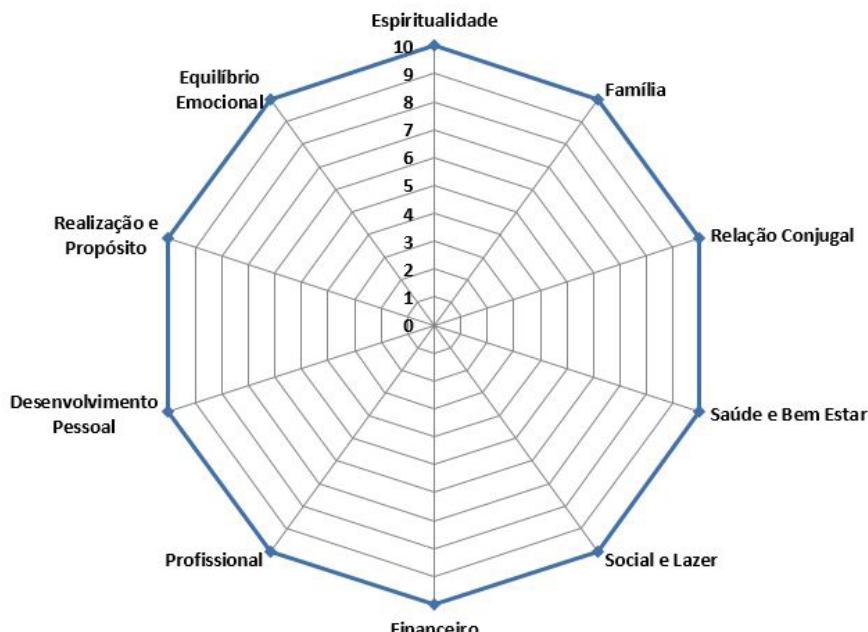


Figura 3 - Roda da Vida
Fonte: adaptado de Vieira (2012).

Exercício 3: Posições Existenciais (estado atual)

Esse exercício tem por objetivo trabalhar a prática da visualização e suas sensações decorrentes. Constitui a representação do estado atual por meio de uma ilustração ou desenho e conjuntamente a relação das características e sentimentos predominantes nesse atual momento de vida.

Quadro 4 - Posições Existenciais – estado atual

POSIÇÕES EXISTENCIAIS	
Desenho do estado atual (Utilize o espaço abaixo e faça um desenho que possa representar sua atual vida).	
Características (Relacione as características que descrevem sua vida).	Sentimentos (Relacione os sentimentos que você tem sobre sua vida).

Fonte: o autor.

MAPEANDO MEU ESTADO DESEJADO

Como você pôde perceber, na primeira etapa (mapeando meu estado atual), tivemos a oportunidade de identificar uma série de informações e situações sobre o nosso momento atual de vida. Contudo, identificar o estado atual é apenas a base para darmos o passo seguinte que envolve analisar e estabelecer o nosso estado futuro ou estado desejado.

O estado desejado pode ser entendido como a essência de seu projeto de vida, pois representa tudo aquilo que você almeja para sua vida e carreira profissional. Independentemente de seu estado atual ou de sua trajetória de vida, a partir de agora, passamos a ter mais autonomia sobre nossa história e nos cabe decidir para onde conduziremos nossa caminhada.

Sempre comento que quando não temos conhecimento ou consciência daquilo que fazemos ou o que nos afeta, os nossos resultados são aleatórios, porém, a partir do momento em que tomamos consciência de tudo aquilo que fazemos e nos impacta, passamos a ter a opção de continuar fazendo da mesma forma ou buscar formas alternativas para conduzirmos a vida. Isso nos habilita a tomarmos decisões que certamente poderão mudar o rumo de nossa história, ou seja, assumimos a responsabilidade pelas decisões que tomamos.



Portanto, a primeira etapa, foi um processo de despertar de consciência. A partir de agora, é preciso analisar e decidir o que se pode fazer para mudar os rumos de sua vida. Dentro do processo de elaboração do Projeto de Vida, a etapa de definição do estado desejado é a mais importante, pois as decisões e projeções realizadas impactam fortemente, mesmo que de forma indireta, em todas as áreas da vida e passam a orientar as iniciativas contidas nos planos de ações.

O mapeamento e definição do estado desejado, permite desenvolver uma visão clara e objetiva sobre o futuro de forma a qualificar e potencializar as ações e otimizar o tempo rumo aos resultados que se pretende alcançar. Para auxiliar você nessa importante etapa, selecionamos três ferramentas, sendo: Lista de Prioridades; Posições Existenciais (estado desejado) e Ganhos e Perdas. Assim como na primeira etapa, realize os exercícios de forma ordenada e com a máxima sinceridade e honestidade consigo mesmo.

Exercício 4: Lista de Prioridades

A Lista de Prioridades auxilia na ordenação dos pilares da roda da vida, de forma a identificar àqueles que obtiveram menor rendimento e consequentemente necessitam de mais de atenção ou serem definidos como prioridades. Para realização do exercício, você deve ter em mãos a sua Roda da Vida devidamente preenchida, de forma que você possa identificar e ordenar os pilares da menor nota para a maior nota. Depois de feito isso, você deve descrever as características e sentimentos predominantes do estado atual de cada pilar e, posteriormente, deve descrever as características e sentimentos esperados no estado desejado de cada pilar.

Quadro 5 - Lista de Prioridades

LISTA DE PRIORIDADES			
Nº	Pilar	Estado Atual	Estado Desejado
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			

Fonte: o autor.

Exercício 5: Posições Existenciais (estado desejado)

Esse exercício tem por objetivo trabalhar a prática da visualização e suas sensações decorrentes. Constitui a representação do estado desejado por meio de uma ilustração ou desenho e conjuntamente a relação das características e sentimentos predominantes nesse momento de vida futuro.

Quadro 6 - Posições Existenciais – estado desejado

POSIÇÕES EXISTENCIAIS	
Desenho do estado desejado (Utilize o espaço abaixo e faça um desenho que possa representar a sua vida no estado desejado).	
Características (Relacione as características que quer para sua vida).	Sentimentos (Relacione os sentimentos que deseja ter em sua vida).

Fonte: o autor.



Exercício 6: Ganhos e Perdas

O objetivo desse exercício é transparecer e reforçar junto a você os possíveis ganhos e perdas que obterá em realizar ou não o resultado proposto. Toda conquista exige algum tipo de sacrifício e esse exercício tem como função nos auxiliar nessa reflexão e identificação dos nossos motivadores e sabotadores. Precisamos sempre manter o foco naquilo que queremos conquistar e para isso, é imprescindível ter clareza de propósito, somente assim, conseguiremos identificar os ganhos e as perdas ao longo de nossa trajetória.

Quadro 7 - Ganhos e Perdas

GANHOS E PERDAS	
Estado Desejado (Descreva o seu estado desejado, relacionando as características, sentimentos, resultados, prazos etc.)	
O que você ganha obtiver o resultado? (busca do prazer)	O que você perde se obtiver o resultado? (perda de valores)
1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.
O que você ganha se não obtiver o resultado? (sabotadores)	O que você perde se não obtiver o resultado? (motivadores)
1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.

Fonte: adaptado de Vieira (2012).

ESTABELECENDO O PLANO DE AÇÃO

Após termos avançado pelas duas primeiras etapas, sendo a primeira mapeando meu estado atual e a segunda mapeando meu estado desejado, chegou o momento de efetivamente pensar nas ações que deverão ser realizadas para que os objetivos aconteçam. Note que aos poucos avançamos nesse processo de despertar de consciência e a partir de agora, você terá a oportunidade de conscientemente tomar decisões de forma a influenciar positivamente o seu futuro. Nessa etapa do estabelecimento do plano de ação, vamos utilizar quatro exercícios que darão robustez e sustentabilidade nas ações a serem empreendidas.

O primeiro exercício proposto leva a definir a sua missão de vida, sua visão de futuro e seus valores pessoais. Ter clareza de propósito pessoal e profissional é fundamental para a construção de um projeto de vida efetivo e consequentemente de um plano de ação coerente. Isso implica em reconhecer em si os motivos essenciais para uma determinada ação.

O segundo exercício propõe a verificação das metas tendo como referência um conjunto de critérios que visam garantir a consistência e viabilidade. Já o terceiro exercício é a concepção do plano de ação identificando e descrevendo detalhadamente cada uma das ações propostas. A ferramenta apresenta questões essenciais para a construção de um bom plano de ação de forma que possam ser gerenciadas e verificadas.



O quarto exercício proposto nessa etapa contempla a construção do mural dos sonhos e tem função estratégica para a manutenção do nível de entusiasmo sobre o estado que se deseja alcançar, ou seja, por meio da visualização (diá-ria) do mural dos sonhos tende-se a estabelecer uma conexão mais forte com os objetivos e metas propostas e permite a alteração do modelo mental sobre quem somos e quem queremos ser. Desenvolver a capacidade de pensar, sentir e agir como se já estivesse vivendo o estado desejado contribui fortemente para que consigamos manter o foco e a assertividade das ações de forma que nos conduza o mais rapidamente possível aos resultados.

Exercício 7: Missão, Visão e Valores Pessoais

Definir a missão, visão e valores pessoais se tornam essenciais para o estabelecimento das ações a serem empreendidas, pois toda ação deve ser dotada de propósito e sentido. Podemos dizer que a missão é a razão de sua existência ou a sua grande contribuição à sociedade. A definição da visão de futuro deve apresentar características ou elementos que possam representar como você estará daqui a 5 ou 10 anos, o que deseja ter realizado, como espera ser visto pelas pessoas de sua convivência, entre outros. Valores pessoais são crenças que temos e nos fazem parar para pensar antes de agir. São exemplos de valores: honestidade, respeito às pessoas, às lei e ao meio-ambiente, liberdade, boa vontade, fidelidade, amor próprio, entre outros.

Quadro 8 - Missão, Visão e Valores Pessoais

Missão de Vida

(Descreva sua missão pessoal de vida contemplando: o que faz ou pretende fazer; como faz; para quem irá fazer; por qual motivo se propõe a fazer).

MISSÃO, VISÃO E VALORES PESSOAIS

Visão de Futuro

(Descreva sua visão de futuro contemplando as características de seu estado desejado em uma perspectiva de pelo menos cinco anos. Imagine e visualize como você estará nesse período futuro, o que terá conquistado, quais passos terão avançado na direção de seus objetivos, como estará se sentindo, quais as características dessa vida futura).

Valores Pessoais

(Relacione os valores pessoais que nortearão sua jornada ao longo do tempo, Mantendo-o íntegro e focado em sua missão de vida).

Fonte: o autor.

Exercício 8: Grade de Metas

O exercício Grade de Metas tem a finalidade de verificar a consistência de cada meta estabelecida de forma que todas estejam em conformidade com o checklist proposto. Tendo como base o resultado da Roda da Vida e da Lista de Prioridade, você deve selecionar os pilares que serão trabalhados prioritariamente. A sugestão é que seja selecionado entre três a cinco pilares e em seguida você deve estabelecer uma ou mais metas para cada um dos pilares selecionados. Cada meta deve ser analisada sob os critérios propostos, ou seja, cada meta deve ser: mensurável, específica, temporal (data de início e fim) e atingível. Se alguma meta não contemplar algum desses requisitos, o melhor a fazer é rever a definição da meta. Muitas vezes um simples ajuste ou o incremento de informações e detalhes já permite que a meta seja validada.

Quadro 9 - Grade de Metas

GRADE DE METAS						
Nº	Pilar	Meta	M (Mensurável)	E (Específica)	T (Temporal)	A (Atingível)
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						

Fonte: o autor.

Exercício 9: Plano de Ação

A definição do Plano de Ação é uma das melhores formas de separar as etapas de elaboração da execução, obtendo um estudo mais detalhado de todas as atividades necessárias para atingir um determinado objetivo. É o momento em que serão definidas quais iniciativas e providências serão tomadas de forma que as metas possam ser realizadas dentro dos prazos e em conformidade com o que foi estabelecido. A definição do plano de ação exige cuidado, é preciso pensar cada etapa relacionando e descrevendo exatamente o que será realizado.

O plano de ação passa a servir de base para a gestão do Projeto de Vida, permitindo monitorar prazos e a qualidade das ações propostas. Para cada meta, você pode relacionar mais de uma ação, ou seja, não há um limite máximo de ações a serem elencadas para cada meta, contudo, observamos que se utilize de bom senso, pois todas as ações necessitam ser realizadas para que as metas sejam atendidas. A não realização das ações pode gerar frustração, sendo este, um dos principais motivos de desistência das pessoas sobre suas metas pessoais.



Quadro 10 - Plano de Ação

PLANO DE AÇÃO				
Estado Atual (Descreva o seu estado atual)		Estado Desejado (Descreva o seu estado desejado)		
O QUÊ? (Qual é a meta?)	COMO? (Que ações pretende tomar?)	QUANDO? (Qual o prazo pra acontecer?)	QUANTO? (Que recursos vai precisar?)	CHECK? Como vai saber se alcançou?

Fonte: o autor.

Exercício 10: Mural dos Sonhos



O Mural dos Sonhos é um exercício que possibilita a visualização antecipada das metas e consequentemente do estado desejado. Sendo assim, quanto mais tempo você cultiva um pensamento, mais próximo ele está de se concretizar. O mural dos sonhos passa ser o amuleto que lembrará permanentemente de seus sonhos e metas a serem alcançados e deve ser impresso e afixado em um local que você visualize diariamente. Por exemplo, na parede do quarto, em um quadro de avisos ou na porta do guarda-roupa.

Para que essa ferramenta verdadeiramente cumpra seu objetivo, o ideal é você colocar 6 fotos em seu mural dos sonhos, três para o lado pessoal e três para o profissional. Para sua realização, você deve selecionar e afixar em cada quadro, fotos que represente a sua vida no estado desejado. Juntamente com as fotos, deve-se inserir as informações quanto ao: pilar, meta, prazo e meio de verificação que darão sentido e materialidade aos aspectos simbólicos ilustrados pelas fotos.

Quadro 11 - Mural dos Sonhos

MURAL DOS SONHOS		
Insira foto	Insira foto	Insira foto
Pilar: Meta: Prazo: Verificação:	Pilar: Meta: Prazo: Verificação:	Pilar: Meta: Prazo: Verificação:
Insira foto	Insira foto	Insira foto
Pilar: Meta: Prazo: Verificação:	Pilar: Meta: Prazo: Verificação:	Pilar: Meta: Prazo: Verificação:

Reprodução proibida. Art. 184 do Código Penal e Lei 9.610 de 19 de fevereiro de 1998.

Fonte: o autor.

A definição do que se deseja alcançar facilita canalizar energia para fazer escolhas edificantes. Escolhas que colaboram para a concretização do projeto de vida. Os exercícios propostos auxiliam no desenvolvimento do autoconhecimento, que por sua vez, contribui para a gestão do projeto de vida e ainda:

- **Estabelecer o foco:** imagem mental clara do que pretende atingir ao invés do que deseja evitar.
- **Estabelecer estratégias:** escolher os caminhos e as ações a serem tomadas para chegar aonde deseja.
- **Monitorar os resultados:** acompanhar os resultados obtidos e avaliar se os resultados estão de acordo com o planejado e se for o caso identificar o que precisa ser modificado na estratégia.
- **Melhoria continua:** utilizar os resultados para aprender continuamente. O aprendizado muda o comportamento que muda o resultado.

A partir de agora, você já pode e deve estruturar seu projeto de vida. Compartilhamos nesse tópico, dez ferramentas ou exercícios e tenho a convicção de que quando realizado com honestidade e vontade, certamente contribuem muito no enriquecimento do autoconhecimento e também dos resultados. Como já mencionei ao longo do texto, a partir de agora você tem total consciência de muitas coisas que talvez antes você realmente não tinha, mas, o fato é que a partir de agora, a sua responsabilidade aumentou, cabe a você decidir fazer alguma coisa ou simplesmente decidir não fazer nada. Note que em ambas as situações você tomou uma decisão e que essas decisões possam ser cada vez mais conscientes.



REFLITA

Saber e não fazer é ainda não saber!

(Ditado Zen)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final de nossa primeira unidade em que buscamos apresentar as ideias básicas para que você possa verdadeiramente compreender a importância do projeto de vida e também como colocá-lo em prática. Procuramos a todo o momento estimular você a refletir sobre sua trajetória de vida, identificando seu estado atual e também projetando seu estado desejado. Ao longo dessa unidade trouxemos os conceitos sobre o que vem a ser o projeto de vida, bem como seus objetivos e ainda explicamos a relação do projeto de vida com a concepção de prosperidade.

Apresentamos os oito pilares da vida e a importância de buscarmos o equilíbrio para alcançarmos a plenitude. Vimos também que os nossos resultados dependem de nossas decisões e ações e que tudo na vida é sistêmico. Isso significa que se mudarmos os resultados de um pilar isso pode gerar um efeito multiplicador a outros pilares que estavam deficientes. Essa forma de pensar nos leva a concepção da autorresponsabilidade que nos permite assumir total controle por tudo que ocorre em nossas vidas e somos os únicos responsáveis por mudar nossa história. No entanto, para isso, é preciso assumirmos a condição de protagonista de nossos vidas, mudando nossa forma de pensar, sentir e agir.

Encerrando a unidade, trouxemos a reflexão sobre a importância da espiritualidade como a base para todas as mudanças que almejamos fazer. A aprendizagem é que toda mudança deve iniciar de dentro para fora, ou seja, as grandes mudanças ocorrem primeiramente no mundo espiritual e posteriormente são materializadas no plano físico. Por fim, apresentamos uma sequência de ferramentas e exercícios para lhe auxiliar na estruturação de seu plano estratégico pessoal ou como também temos denominado projeto de vida.

Espero que tenha apreciado o conteúdo!



ATIVIDADES

1. Todo processo de mudança precisa de três ingredientes. O primeiro é identificar com total clareza e verdade o estado atual, ou seja, onde e como a pessoa se encontra. A segunda etapa é descobrir aonde ela realmente quer chegar. Qual a terceira etapa? **Assinale a alternativa correta.**
 - a. A revisão periódica dos indicadores estabelecidos.
 - b. A elaboração consistente, precisa e flexível de um plano de ação.
 - c. O resgate de todas as ocorrências e dificuldades vivenciadas na infância.
 - d. A reflexão e a busca por uma lógica para tudo que nos acontece na vida.
 - e. A confirmação de quais pilares de nossa vida encontram-se mais fragilizados.
2. O projeto de vida é considerado nos dias de hoje, como uma poderosa ferramenta de gestão pessoal e pode ser comparado a um mapa que irá nos orientar e nos conduzir aos resultados que queremos alcançar. Considerando que atualmente vivemos em uma sociedade extremamente consumista, refém das tecnologias, conectada e com acesso a um grande volume de informações, as pessoas encontram dificuldades para encontrar um caminho e decidir sobre suas vidas e seu futuro. Mais do que nunca, necessitamos de uma ferramenta ou método que possa nos auxiliar no processo de decisão sobre a gestão de nossa vida, sobretudo, saber para onde vamos e como atingiremos os resultados. Com base nos objetivos do projeto de vida analise as afirmações:
 - I. Ajudar no mapeamento do estado atual e estado desejado e consequentemente a definição dos resultados esperados.
 - II. Gerar sentido de propósito e contribuição a sociedade por meio do discernimento vocacional, intencionalidade e foco das ações empreendidas.
 - III. Promover uma vida equilibrada e abundante considerando nossos sentimentos, relações, desejos, corpo, mente e espírito.
 - IV. Produzir no indivíduo crenças que sustentem e alavanquem seus objetivos e metas contribuindo para melhorar a performance e desempenho.



É correto o que se afirma em:

- a. I apenas.
 - b. I e II apenas.
 - c. I, II e III apenas.
 - d. I, III e IV apenas.
 - e. I, II, III e IV.
3. Conquistar o equilíbrio nas diferentes áreas da vida é sem dúvida um grande desafio que nos permite desenvolver um olhar introspectivo sobre a qualidade e plenitude de nossa vida. Considerando a importância de mantermos o equilíbrio nas diferentes áreas da vida, **analice as asserções e assinale a alternativa correta:**
- I. Devemos observar a vida de forma sistêmica considerando que todos os pilares ou áreas estão de alguma forma, conectados e impactam uns nos outros.

PORQUE,

- II. Quando observamos a vida na perspectiva sistêmica, passamos a enxergá-la em todas as suas vertentes e podemos dar foco no que é preciso, fazendo com que nos dediquemos às áreas da vida que estão mais necessitadas e carentes e dessa forma, podemos identificar fortalezas e fraquezas e ainda criar metas e concentrar esforços de forma a obter uma vida equilibrada e ecológica.
- a. A asserção e razão são falsas.
 - b. A asserção é verdadeira e a razão é falsa.
 - c. A asserção é falsa e a razão é verdadeira.
 - d. A asserção e a razão são verdadeiras e complementares.
 - e. A asserção e a razão são verdadeiras mas não apresentam relação.



ATIVIDADES

4. As metas SMART constituem o detalhamento de objetivos que muitas vezes são genéricos e não quantificáveis. Apesar de terem como foco principal o planejamento estratégico das empresas, elas são uma ferramenta significativa para monitorar e acompanhar as competências e o comportamento do sujeito que está gerenciando seu projeto de vida. Levando em consideração o SMART, relacione as características das metas com os respectivos objetivos conforme a seguir:

1. Específicas 2. Relevante 3. Temporais 4. Mensuráveis 5. Alcançáveis
- () Deve ter prazo determinado para que a atividade comece e termine.
- () Deve identificar uma ação clara.
- () Deve ser possível medir a sua evolução
- () Deve responder a pergunta sobre a possibilidade de ser alcançada.
- () Deve identificar se sua concretização representará algo significativo.

Assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- a) 1, 3, 5, 4, 2.
- b) 3, 2, 4, 5, 1.
- c) 4, 5, 3, 1, 2.
- d) 3, 1, 4, 5, 2.
- e) 2, 1, 3, 5, 4.



PROJETO DE VIDA

Vivemos um tempo de dúvidas. A multiplicação vertiginosa de opções para o indivíduo e a forte redução dos ciclos de tempo nos leva a uma necessidade contínua de tomar decisões com impacto sobre nosso futuro. Diante dessa necessidade, muito tem se falado da importância de projetos de vida ou de carreira, para nos orientar. Ainda que haja uma grande amplitude na construção do significado de projeto, boa parte das acepções correntes fundamenta-se no entendimento de que é preciso conhecer com clareza o objetivo a ser alcançado em um momento específico no futuro.

[...] Afinal de contas, o que é um projeto? O que deve fazer parte dele? A concepção apresentada anteriormente dá sinais de seus limites, até mesmo porque se percebe, de maneira clara, uma crescente e angustiante incapacidade das pessoas em projetar. Há uma dificuldade crescente de definição desse ponto focal no futuro e um desconforto enorme associado a essa incapacidade de responder com clareza à pergunta recorrente: onde é que você se vê daqui a 10 anos?

[...] Parece nítido e claro que não conseguimos mais associar a noção de projeto a uma descrição detalhada de um posicionamento específico em um determinado ponto no tempo. O movimento a nosso redor deixa muitos de nós tontos e sem parâmetros para estabelecer um foco. O que fazer? Desistir? "Experimentar" sem nenhum critério? Decidir sem parâmetros? É claro que esse também não parece ser um caminho adequado.

Talvez uma alternativa seja mudar o modo como descrevemos os termos envolvidos em um projeto. Em vez da questão de "foco" do projeto, podemos pensar na de "centro". Uma pessoa focada é alguém que coloca o seu objetivo fora de si. Para ela, será difícil determiná-lo em um futuro cada vez mais incerto. Em contrapartida, alguém centrado é capaz de colocar o seu objetivo dentro de si. Apesar de o futuro também ser incerto nesse caso, ao menos a empreitada será mais factível. Isso porque a pessoa, nesse caso, lida com valores e princípios, pontos nucleares dos quais ela não pretende se afastar e que orientam, momento a momento, suas decisões. Curiosamente, a palavra "foco" traz a possibilidade desses dois sentidos: ela tanto pode ser o ponto para o qual converge alguma coisa como o ponto central de onde alguma coisa se origina.

Portanto, seria sugestivo pensarmos na construção de um projeto, de vida ou carreira, considerando nosso centro interior, um ponto de origem, que dê sentido àquilo que já não é mais (o passado) e ilumine os caminhos que nos levam para aquilo que ainda não é (o futuro). Essa ligação se faz no presente: é nele que construímos as narrativas que dão sentido a nossa vida, lançando simultaneamente as redes em direção ao passado e ao futuro.

Fonte: Ferreira (2008, p. 54-57).

MATERIAL COMPLEMENTAR



TÍTULO: Qual é a tua obra?

AUTOR: Mário Sérgio Cortella

EDITORA: Vozes

SINOPSE: a ideia de trabalho como castigo precisa ser substituída pelo conceito de realizar uma obra... Enxergar um significado maior na vida aproxima o tema da espiritualidade do mundo do trabalho. Mário Sérgio Cortella publica um texto envolvente sobre as inquietações do mundo corporativo. Neste livro o autor desmistifica conceitos e preconceitos, e define o líder espiritualizado, como aquele que reconhece a própria obra e é capaz de edificá-la, buscando incessantemente o significado das coisas.



TÍTULO: O palhaço

ANO: 2011.

SINOPSE: Benjamim (Selton Mello) trabalha no Circo Esperança junto com seu pai Valdemar (Paulo José). Juntos, eles formam a dupla de palhaços Pangaré & Puro Sangue e fazem a alegria da plateia. Mas a vida anda sem graça para Benjamim, que passa por uma crise existencial e assim, volta e meia, pensa em abandonar Lola (Giselle Mota), a mulher que cospe fogo, os irmãos Lorotta (Álamo Facó e Hossen Minussi), Dona Zaira (Teuda Bara) e o resto dos amigos da trupe. Seu pai e amigos lamentam o que está acontecendo com o companheiro, mas entendem que ele precisa encontrar seu caminho por conta própria.



COMENTÁRIO: o personagem principal do filme, o palhaço Benjamim, vive uma crise quanto ao sentido que o trabalho tem. Ele se frustra com algumas limitações, como o fato de não ser algo bem remunerado, e que, portanto não lhe permite ter acesso a bens que gostaria. Isso faz com que tente outra vida até descobrir que o que o faz feliz e dá sentido à sua vida é a atividade no picadeiro.

NA WEB

Acesse o link a seguir e realize seu teste Roda da Vida de uma forma diferente, o site é todo interativo e apresenta explicações para cada etapa do processo. Vale a pena acessar e dedicar um tempinho para realizar seu teste.

Link: <<http://www.mrcoach.com.br/teste-roda-da-vida.php>>.

REFERÊNCIAS

- AUSUBEL, D. P. et al. **Educational psychology**: A cognitive view. New York: Novak, 1968.
- BLOOM, B. S. **Taxonomy of educational objectives**: The classification of educational goals: Cognitive Domain. New York: Longman, 1956.
- FERREIRA, R. G. Projeto de vida. **GVexecutivo**, v. 7, n. 4, 2008, p. 54-57.
- KIVITZ, R. E. **Palestra**: Espiritualidade no mundo do trabalho. São Paulo: Igreja Batista de Água Branca, 2011.
- _____. **Vivendo com propósito**: a resposta cristã para o sentido da vida. São Paulo: Editora Mundo Cristão, 2003.
- TEIXEIRA, A. **Felicidade S.A.**: por que a satisfação com o trabalho é a utopia possível para o século 21. Arquipélago Editorial. Porto Alegre. 2012
- VENTURI, E. R.; FERRI, C. F. S. O pensamento da alteridade: do "eu e tu" (Martin Buber) ao "entre nós" (Emmanuel Lévinas). Pressupostos de humanismo, cidadania e inclusão social. **REVISTA JURÍDICA LUSO BRASILEIRA**. Ano 1, n. 3, 2005, p. 473-498.
- VIEIRA, P. **Autorresponsabilidade**. A chave pra uma vida de realização e conquistas. 2º Ed. Premius, Fortaleza, 2012.
- _____. **O poder verdadeiro**. Fortaleza: Premius, 2010.
- WARREN, R. **Uma vida com propósito**: você não está aqui por acaso. São Paulo: Editora Vida, 2003.
- WHO (World Health Organization) **Constitution of the World Health Organization**. Basic Documents, 1946.
- _____. **WHOQOL and spirituality, religiousness and personal beliefs** (SRPB). Report on WHO consultation, 1998.

Referências on-line:

- 1- Em:<<https://medium.com/@box1824/depois-dos-tempos-l%C3%ADquidos-espiritualidade-contempor%C3%A2nea-e-a-busca-por-prop%C3%B3sito-b8382fdce-8bc#.oejvuir2o>>. Acesso em: 31 jan. 2017.
- 2- Em: <http://www.mrcoach.com.br/roda-da-vida.php>. Acesso em: 31 jan. 2017.
- 3- Em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/conheca-ferramenta-roda-vida-coaching/>>. Acesso em: 31 jan. 2017.



GABARITO

1. Opção correta é a B.
2. Opção correta é a E.
3. Opção correta é a D.
4. Opção correta é a D.

IDENTIFICANDO OPORTUNIDADES

II

Objetivos de Aprendizagem

- Conhecer as necessidades do mercado de trabalho.
- Identificar oportunidades de forma a contribuir com projeto de vida.
- Argumentar sobre a importância da empregabilidade.
- Identificar possibilidades empreendedoras na carreira profissional.



Plano de Estudo

A seguir, apresentam-se os tópicos que você estudará nesta unidade:

- Mercado de trabalho
- Emprego e empregabilidade
- Perfil profissional contemporâneo
- Identificando oportunidades
- Empreendedorismo como carreira profissional

INTRODUÇÃO

Olá, chegamos a nossa segunda unidade!

Vamos discutir o contexto da atividade profissional na sociedade atual na qual o mundo do trabalho se caracteriza por constantes transformações, que afetam as organizações e também os profissionais ou os que estão se preparando para ingressar no mercado de trabalho. Todo esse novo contexto impacta diretamente na forma como nos apresentamos para o mercado, especialmente, levando em conta a demanda por pessoas cada vez mais proativas, dinâmicas, criativas e inovadoras.

Nesta unidade vamos contextualizar o mundo do trabalho, explicando as principais mudanças ocorridas nos últimos séculos e, sobretudo as demandas atuais. Em seguida vamos entender o que vem a ser emprego e empregabilidade e juntamente apresentar dicas para conseguir aumentar sua capacidade de ser empregável. Em seguida, traçaremos o perfil profissional com inúmeros requisitos, esperado pelas empresas nos dias atuais, que nos exigem atenção e a busca de aprimoramento constante.

Na sequência, falaremos sobre como identificar oportunidades e apresentaremos algumas dicas valiosas para que consiga garimpar excelentes oportunidades. Por fim, trataremos do empreendedorismo como opção de carreira profissional. Apresentaremos as características que compõem o perfil empreendedor, bem como suas diferentes formas de manifestação, seja abrindo seu próprio negócio, seja como colaborador de uma empresa, ou por meio de projetos sociais ou na forma digital. Em tempos de alta competitividade no mercado de trabalho, é essencial assumirmos a responsabilidade pelo gerenciamento de nossa carreira. Para isso, precisaremos ser empreendedores de nós mesmos.

Espero que aproveite o conteúdo.

Boa leitura e bom estudo!



MERCADO DE TRABALHO

Já parou para pensar como o funcionamento da sociedade e, consequentemente, de nossas vidas estão estruturados em torno do trabalho? Observe a sua volta, no seu bairro ou na sua cidade o quanto ele é importante para a movimentação da economia por meio da geração de empregos e renda. Se vivemos em uma sociedade pautada pelo trabalho, é inegável a necessidade de pensarmos sobre qual o seu sentido para a nossa vida e, sobretudo, para o nosso projeto de vida.

TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM PROJETO DE VIDA

Desde o início dos tempos as pessoas trabalham, entretanto, os conceitos a respeito do trabalho se modificaram ao longo dos séculos. A palavra trabalho vem do latim *trialium*, cujo significado é três paus. Três paus, há muito tempo, era um instrumento de tortura. Talvez esteja aí o motivo pelo qual ainda existam pessoas que encaram o trabalho como sinônimo de tortura (OLIVEIRA, 2001).

Se o trabalho tem essa conotação de “tortura” desde a antiguidade, com o passar dos séculos essa percepção foi sendo alterada, pelo menos é o que mostra o resultado de uma pesquisa realizada por Estelle Morin (2001) na qual fez a seguinte pergunta a um grupo de profissionais: “*Se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria em relação ao seu trabalho?*” (MORIN, 2001, p. 9).

Mais de 80% dos entrevistados responderam que continuariam trabalhando mesmo que tivessem sua situação financeira resolvida. Entre os principais motivos que levaram os entrevistados a optarem por continuarem a trabalhar, são:

- Cultivar o relacionamento com outras pessoas.
- Se sentir vinculado a alguma coisa.
- Ter uma ocupação.
- Não se sentir entediado.
- Ter um objetivo na vida.

Parece que estamos diante de uma incoerência. Como o trabalho pode parecer uma tortura e ao mesmo tempo ser tão importante na vida das pessoas? Alguns conceitos da Sociologia, da Psicologia Social e da Filosofia podem nos ajudar a entender essa questão.

Na concepção de Pierre Jaccard (1960), o ser humano enxerga o trabalho como meio de subsistência, satisfação de necessidades vitais e ligação social, e não é a atividade laboriosa, mas a privação do trabalho que lhe é intolerável. Para Ricardo Antunes (2015), o trabalho é fundamental para o processo de humanização das pessoas, em virtude das diferentes e complexas formas de relacionamento humano que se estabelecem na esfera do trabalho. As pessoas buscam levar uma vida cheia de sentido para alcançar a autorrealização e a primeira forma de realizar essa busca é por meio do trabalho.

Todas as culturas têm o trabalho na origem, uma vez que é por ele que os humanos se constroem como humanos e o mundo é moldado como lugar humano. Portanto, é o trabalho que viabiliza o exercício e o usufruto da cidadania. Ser cidadão e trabalhador faz parte de um único conceito e uma só realidade, sem trabalho não haveria sequer humanidade (LARA, 2003).



O trabalho remunerado, assalariado, permite ao indivíduo reconhecer sentido de sua própria existência e identidade social, por meio de uma profissão que lhe permite participar de uma rede de relações e de intercâmbios. Por meio dele, uma pessoa é equiparada a outras e assume sobre outros certos direitos e deveres sociais (direitos trabalhistas, dever de promover dignidade no trabalho, dever de conferir tratamento ético etc.) (GORZ, 2007).

Perceba o quanto o trabalho representa psicológica e socialmente na vida do ser humano, muito mais do que apenas uma forma de obter recursos financeiros. Para muitas pessoas, ele se torna um estilo de vida e muitas vezes é a parte principal do seu projeto de vida.

TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Para que possamos compreender o mundo do trabalho nos dias de hoje, é imprescindível termos um olhar sobre o seu contexto histórico e evolução. Para isso, vamos abordar, mesmo que de forma breve, os principais eventos que caracterizaram o trabalho ao longo dos últimos séculos.

- **O trabalho no século XVI:** os objetos, utensílios, ferramentas, roupas, sapatos, armas e demais produtos que as pessoas consumiam eram produzidos pelos **mestres artesãos em suas oficinas**. Os produtos eram feitos em pequena quantidade, um a um, de forma demorada, conforme a encomenda do cliente. O artesão era o dono das matérias-primas e das ferramentas de produção e decidia, ele mesmo, como, quando e o quanto produzir. Quando achava que devia, ele mesmo ensinava o que sabia a jovens aprendizes e assim o negócio se perpetuava (OLIVEIRA, 2001).
- **O trabalho no século XVII:** surgiu a economia de mercado e do comércio impulsionada pelos interesses da burguesia e a figura dos comerciantes passou a dominar a economia. Eles contratavam os artesãos para produzirem o que desejavam vender em suas lojas e forneciam as matérias-primas para a produção. Os artesãos permaneciam donos das ferramentas, da concepção e da execução do produto, do conhecimento e podiam decidir quantas horas trabalhariam por dia. No entanto, perderam o direito de definir os preços dos produtos e deixaram de conhecer os clientes finais (OLIVEIRA, 2001).

- **O trabalho no século XVIII:** iniciou-se o fenômeno conhecido como Revolução Industrial, que provocou muitas mudanças na sociedade. A economia, os padrões de consumo e as relações de trabalho assumiram novas formas nesse período, que foi denominado Era Industrial. Nessa época, muita gente deixou de lado o trabalho artesanal nas oficinas e nas plantações para se tornar operária nas indústrias. Milhares de trabalhadores (homens, mulheres e, até, crianças) foram contratados por elas e o contingente de assalariados aumentou significativamente (OLIVEIRA, 2001).
- **O trabalho no século XIX:** o que antes era produzido artesanalmente passou a ser feito nas fábricas, mais rápido que o artesão e segundo padrões que não eram definidos por ele. A atividade manufatureira, aos poucos, extinguiu o trabalho artesanal e promoveu a alienação do trabalhador, visto que o operário, diferentemente do artesão, não tinha conhecimento ou domínio de todo o processo produtivo, cabendo a ele se especializar somente na etapa do processo que ele executava. Por outro lado, a manufatura signifcou mais acesso dos consumidores aos produtos que eram oferecidos pela indústria e aceleração da economia em muitos países. Esse século também for marcado por muitas invenções que deram mais produtividade às fábricas, como, por exemplo, os motores a diesel, elétricos e a gás, a turbina a vapor, a locomotiva a vapor, dentre outras (OLIVEIRA, 2001).
- **O trabalho no século XX:** foi marcado pela automação industrial e pelo desenvolvimento tecnológico, que demandaram das fábricas maior eficiência na gestão. Foi a era das grandes fábricas de veículos, da produção em massa (fordismo) e do modelo Toyota de produção (*just in time* – produção sem estoque). O operário se tornou cada vez mais especialista em partes do processo produtivo e agora deveria seguir normas e padrões definidos pelos engenheiros. Todas as ações passaram a ser cientificamente planejadas e controladas pelos gestores. No início desse século, os operários eram pagos para executar e os gestores para pensar. O trabalho passou a ser monótono, repetitivo, alienante, não demandava criatividade e, por isso, considerado desumanizado (CHIAVENATO, 2006).

TRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

Veja só como é interessante e ao mesmo tempo curioso conviver com tantas mudanças e evoluções que podemos perceber sem grande esforço. Não é preciso ir muito longe para encontrarmos inúmeros exemplos de transformações das quais a sociedade vem sendo palco. Mudanças que impactam fortemente em todos os campos e áreas do conhecimento, sejam de caráter social, tecnológico ou filosófico. Essas alterações nos levam à ideia de que a atividade humana também está sofrendo a influência das transformações ocorridas no contexto global, sendo, por sua vez, motivada a migrar de sociedade mecânica operacional para sociedade intelectual, voltada para o conhecimento e considerando que a tecnologia e a informação são instrumentos indispensáveis para a evolução dessa sociedade que se instala. O conhecimento tornou-se a nova riqueza, na qual as organizações atuam de forma incansável, buscando a autossuficiência na sua criação e disseminação e visando manter a competitividade e a longevidade no mercado.

A globalização da economia aumentou a concorrência entre as empresas, que passaram a competir mundialmente. É por isso que atualmente vivemos em uma rotina de trabalho de correria e de muita pressão. Essa dinâmica de inconsistância e frenesi levou as organizações a adotarem novas posturas, estratégias, tecnologias e modelos de gestão que pudessem dar o suporte necessário para a sua manutenção no mercado, sendo que algumas características são:

- **Cadeias de comando mais curtas e menos unidade de comando:** as empresas estão incentivando o trabalho em equipe e por isso, fazem um enxugamento dos níveis hierárquicos.
- **Mais participação e empowerment:** delegação de responsabilidade e maior autonomia às pessoas para tomarem decisões sobre seu trabalho, reduzindo, assim, a supervisão direta e liberando a direção da empresa para o trabalho estritamente estratégico.
- **Ênfase nas equipes de trabalho:** substituição dos departamentos por equipes de trabalho que podem ser temporárias ou definitivas, com maior flexibilidade e agilidade para trabalhar, implementar mudanças e inovar.

- **Infoestrutura:** interligação das unidades de negócios por tecnologia da informação (TI), que permite integrar essas unidades mesmo que estejam em locais diferentes, disponibilizar a informação para toda a organização, facilitando a tomada de decisão e trabalhar em qualquer lugar e horário (teletrabalho).
- **Mais orientação e menos controle das pessoas:** maior preocupação com os resultados do trabalho das pessoas e menor com os meios utilizados para a realização, desde que os valores da organização e o foco no cliente sejam respeitados.
- **Gestão e economia do conhecimento:** o recurso mais importante da empresa deixou de ser o capital financeiro e passou a ser o conhecimento das pessoas (capital intelectual), pois são pessoas que criam, inovam, interpretam, analisam e tomam decisões que impactam no resultado organizacional.

Percebemos o quanto as empresas estão mudando para conseguirem se adequar e se manterem de forma competitiva no mercado. Naturalmente, todas essas transformações afetam diretamente o perfil profissional e expectativas que as empresas passam a ter em relação a seus trabalhadores. Em decorrência desse movimento, de constante evolução, muitas profissões acabam deixando de existir ao passo que muitas outras atividades são criadas.

A evolução das tecnologias exerce um papel muito importante nesse processo, pois elas acabam assumindo a responsabilidade pelos trabalhos manuais, repetitivos e operacionais, permitindo ao ser humano se dedicar a atividades que necessitem da intelectualidade e criatividade. Surge então uma quantidade infinidável de novas profissões voltadas ao uso do conhecimento ou capital intelectual, abrindo espaço para uma economia voltada a serviços. Contudo, a substituição da força de trabalho por tecnologias tem deixado alguns efeitos colaterais, pois onde antes existia



uma grande quantidade de pessoas trabalhando, porém com baixa qualificação, hoje vemos um número bem reduzido de profissionais, porém, altamente qualificados. Note que esses movimentos trazem uma nova dinâmica sobre as relações de emprego e para o mercado de trabalho.

O QUE É MERCADO DE TRABALHO



Podemos dizer que mercado é o ambiente onde são geradas as condições para o estabelecimento de transações de compra e venda de produtos e serviços por aqueles que oferecem ou são compradores. O trabalho pode ser entendido como a medida de esforço e entrega realizada pelos seres humanos para obtenção de um resultado que pode ser a sua subsistência, remuneração ou simplesmente sua satisfação. O termo mercado de trabalho representa a junção desses dois conceitos, sendo que mercado simboliza o movimento de oferta e procura. Por sua vez, o trabalho representa o ponto focal dessa relação.

Portanto, mercado de trabalho é a relação entre a oferta de oportunidades de trabalho por parte das empresas e a procura por emprego por parte dos trabalhadores. A relação entre oferta de trabalho e procura por emprego é diretamente influenciada por uma série de fatores, entre os quais podemos destacar: economia, tecnologia, concorrência, legislação trabalhista, nível de formação dos trabalhadores, entre outros. Todos esses fatores contribuem para a criação de uma dinâmica bastante volátil, tornando mais difícil o equilíbrio entre a oferta de postos de trabalho e a procura por emprego.

O mercado de trabalho vive uma grande transformação. Inovações tecnológicas, ferramentas de comunicação social, globalização da economia e o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho são alguns dos fatores dessa mudança. Assim, a competitividade no mercado é evidente, todo profissional precisa estar preparado para desafios constantes e apresentar respostas rápidas e eficazes às necessidades das empresas. Atualmente vivemos a era do trabalho e não mais a era do emprego, ou seja, o profissional necessita estar permanentemente antenado ao que acontece no mundo, aberto aos novos aprendizados e assumir um nível de responsabilidade e de contribuição ao negócio.

Estar atento aos acontecimentos e tendências do mercado de trabalho é vital para quem busca uma melhor colocação e, também, o desenvolvimento da carreira profissional. Vale destacar que a dinâmica do mercado de trabalho representa e materializa uma série de mudanças vivenciadas pelas empresas e sociedade. Tais mudanças acabam por extinguir algumas profissões ao passo que novas atividades surgem no mercado.

OFERTA E DEMANDA DE TRABALHO

Em se tratando do mercado de trabalho, temos dois movimentos distintos, sendo a situação de oferta de oportunidades e a situação de demanda ou procura por trabalho. Ambas as situações ocorrem simultaneamente e o comportamento de uma influencia diretamente na outra. Por isso, é tão importante que todo profissional acompanhe e se mantenha atualizado no comportamento de sua área de atuação dentro do mercado de trabalho considerando as duas situações.

Situação de oferta

A situação de oferta é caracterizada por um número de vagas maior que a disposição de candidatos para preenchê-las, ou seja, a quantidade de pessoas para preencher as vagas não é insuficiente. O excesso de oferta de empregos pode trazer consequências para as empresas que estarão em uma condição de desvantagem, pois precisam contratar e não conseguem os profissionais em quantidade e com as qualificações necessárias. Por outro lado, para os candidatos, existe uma condição que possibilita negociar e reivindicar salários e demais benefícios.

Quadro 1 - Mercado de trabalho em situação de oferta

CONSEQUÊNCIAS PARA AS EMPRESAS	CONSEQUÊNCIA PARA OS TRABALHADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Empresas investem muito no recrutamento. • A seleção adota critérios menos rigorosos e mais flexíveis. • A empresa investe muito em treinamento para compensar a falta de qualificação dos profissionais. • As empresas adotam políticas salariais elevadas com o intuito de encontrar ou reter profissionais capacitados. • Aumentam os investimentos em benefícios sociais para atrair e reter o capital humano. • Aumenta a ênfase no recrutamento interno, com o objetivo de promover e fixar o pessoal existente e agilizar planos de carreiras para evitar a saída de pessoal. • Como as pessoas se tornam um recurso difícil e escasso, merecem cuidado especial por parte das empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Os candidatos a emprego têm a opção de escolher e selecionar as empresas que lhes ofereçam as melhores oportunidades tais como: maiores salários e mais benefícios sociais. • Os profissionais que não estão satisfeitos com seus empregos saem deles e procuram oportunidades melhores. • As pessoas têm na situação de oferta, uma oportunidade de reivindicar melhores salários e benefícios sociais.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2006).

É extremamente bem-vindo que o profissional pense estrategicamente em uma situação de grande oferta de trabalho. Esse pensar estratégico, não significa aproveitar o momento para reivindicar ou pedir um salário melhor, mas sim, analisar racionalmente a situação e, principalmente, por quanto tempo isso pode se sustentar, pois aqueles que se utilizaram da situação para obterem a vantagem do salário, possivelmente serão os primeiros a serem cortados quando o ciclo de oferta se encerrar.

Situação de procura

Na situação de procura, o movimento é inverso, ou seja, o mercado dispõe de um número de pessoas maior que as vagas disponíveis. Em outras palavras, mercado de trabalho em situação de procura consiste em poucas oportunidades de emprego e muitos candidatos à procura de um trabalho.

Essa configuração de existir mais procura por trabalho do que vaga disponível traz consequências para as empresas que terão uma quantidade muito grande candidatos disponíveis e fazer uma seleção de forma assertiva se torna mais trabalhoso, mas, também traz consequências para os trabalhadores que passarão a ter mais dificuldade de encontrar emprego.

Quadro 2- Mercado de trabalho em situação de procura

CONSEQUÊNCIAS PARA AS EMPRESAS	CONSEQUÊNCIA PARA OS TRABALHADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Os critérios de seleção se tornam mais rigorosos, com o intuito de aproveitar a abundância de candidatos. • Pouco investimento em treinamentos, pois as empresas aproveitam os candidatos já com habilidades e conhecimentos específicos. • A empresa oferece políticas salariais mais baixas do que as praticadas anteriormente. • São feitos poucos investimentos em benefícios sociais, pois não existe a necessidade de fixar o capital humano nas organizações. • As empresas dão ênfase ao recrutamento externo para melhorar o potencial humano existente e substituir funcionários internos por profissionais mais qualificados. • Não existe competitividade entre as organizações quanto ao mercado de candidatos. • Os profissionais se tornam um recurso fácil e abundante, não necessitando cuidados especiais por parte das empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de vagas e oportunidades de emprego no mercado. • Aumento da taxa de desemprego. • Crescimento da economia informal. • Retração da economia formal (queda do consumo). • Surgimento de subemprego. • Migração de pessoas para outras regiões. • Rebaixamento da qualidade de vida, de parte da sociedade. • Diminuição de pressões sindicais e trabalhistas sobre as organizações. • Os candidatos concorrem entre si para conseguir as poucas vagas que surgem. • Os profissionais fazem de tudo para conseguir se fixar nas empresas com o intuito de não ficarem desempregados. • As pessoas se tornam menos exigentes, mais disciplinadas, procuram não se atrasar e nem faltar ao serviço com medo de serem demitidas.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2006).

De forma geral quando o mercado se encontra em situação de procura, as empresas elevam o grau de exigência sobre os candidatos a vagas, fazendo com que somente os profissionais realmente diferenciados sejam contratados. Por isso, devemos estar em constante aprimoramento e aprendizado, buscando informações e o que há de novo em nossa área de atuação. Por diferentes motivos, a realidade é que para a grande maioria dos setores econômicos, o mercado de trabalho passa mais tempo em situação de procura do que em situação de oferta. Isso mostra o quanto é importante estarmos preparados e antenados com o comportamento do mercado.



EMPREGO E EMPREGABILIDADE

Tivemos a oportunidade de entender como ocorre a dinâmica do mercado de trabalho e uma das questões centrais é como se manter “empregável” em meio a tantas exigências. Essa é uma reflexão que todo profissional deve fazer constantemente, buscando entender de que forma poderá manter a empregabilidade por meio de seu trabalho.

Neste tópico, vamos abordar os conceitos sobre trabalho, emprego e empregabilidade e ainda disponibilizar algumas dicas sobre como desenvolver a capacidade de se manter a empregabilidade.

CONCEITO DE TRABALHO E EMPREGO

Uma situação bastante comum é as pessoas associarem as palavras trabalho e emprego como se tivessem o mesmo significado. Apesar de estarem relacionadas, essas palavras possuem significados diferentes. A concepção de **trabalho** é mais antiga e surge no momento em que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente ao redor com o auxílio de utensílios e ferramentas. Podemos dizer que trabalho é o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza pelo dispêndio de capacidades físicas e mentais.

Por sua vez, o **emprego** é algo mais recente na história da humanidade e pode ser entendido como a relação entre aqueles que dispõem de sua força de trabalho por alguma remuneração e aqueles que compram essa força de trabalho ao preço de uma remuneração ou salário. A ideia de emprego nos remete a uma relação de trabalho estável, que se constitui entre quem organiza o trabalho e aquele que o realiza. Uma empresa para funcionar necessita realizar uma série de atividades e, para isso, contrata pessoas para que as atividades sejam realizadas. No Brasil, essa relação de emprego é estabelecida por uma legislação específica que define os direitos e obrigações tanto para os empregadores quanto para os empregados.

CONCEITO DE EMPREGABILIDADE

O conhecimento tem prazo de validade cada vez menor, portanto, é necessário aprender ininterruptamente e é exatamente isso que pode garantir trabalho às pessoas: a busca por novos aprendizados. De acordo com Dutra e Comini (2010), a mutabilidade do conhecimento e da informação cresceu exponencialmente nos primeiros anos do século XXI e deve aumentar ainda mais. Segundo os autores, as pessoas se sentem desorientadas, sem saber como pensar seu desenvolvimento e como filtrar a enorme quantidade de conhecimentos e informações a seu dispor. Portanto, é preciso estar aberto a novos aprendizados e saber o que aprender.

Até algumas décadas, as pessoas construíam suas carreiras dentro de uma única empresa. Atualmente, as organizações não são mais locais nos quais as pessoas encontram **empregos** para a vida toda. O que as empresas fazem é oferecer **trabalho**, segundo sua necessidade de conhecimento. Logo, é necessário que as pessoas procurem desenvolver o tipo de conhecimento de que as organizações necessitam. Dessa forma, as **oportunidades de trabalho** giram em torno do “casamento” entre o conhecimento de que as organizações precisam e que buscam e aquele que as pessoas dispõem e oferecem.

O fato de o conhecimento se tornar obsoleto, ou seja, ultrapassado rapidamente torna obrigatório que o profissional se atualize ininterruptamente. Do contrário, seu conhecimento será útil para a empresa apenas por algum tempo

e ele também se tornará desatualizado, colocando em risco sua empregabilidade. Isso significa que para obter oportunidades de trabalho as pessoas precisam manter a atualização profissional e qualificar-se continuamente. Quando elas fazem isso, dizemos que estão garantindo sua **empregabilidade**, no sentido de se manterem atrativas para as organizações.

Quando pensamos na empregabilidade de forma ampla podemos afirmar que quanto mais você puder oferecer daquilo de que a organização necessita, maior será sua empregabilidade. Isso inclui conhecimento técnico e prático, experiência, automotivação, adaptabilidade, comunicação, comprometimento, colaboração e muitas outras competências, habilidades e comportamentos que estamos apresentando neste livro.

Como desenvolver empregabilidade

Durante muito tempo, o emprego era o objetivo final para todos os profissionais, contudo, observa-se que a sociedade baseada no emprego, no formato como conhecemos, está se extinguindo. Ano após ano, constatamos o declínio dos níveis de emprego e a redução da força de trabalho, que ocorrem, principalmente, em função das novas tecnologias.

O fim do emprego traz para a grande maioria dos trabalhadores a sensação de despreparo e insegurança; eles passam a se questionar se haverá lugar para eles nesse novo contexto do mercado de trabalho. Essa situação está relacionada à capacidade de o profissional se manter empregável. A empregabilidade está relacionada, ao fato de adquirirmos novos conhecimentos e habilidades capazes de assegurar o emprego dentro ou fora da empresa; sendo assim, perder a empregabilidade, acabam sendo pior do que perder o emprego.

A empregabilidade agrupa valor aos profissionais e às empresas e está baseada em: autoconhecimento, plano de desenvolvimento de carreira e visibilidade. Conhecer-se é ter clareza do que você possui em termos de competências, qualidades, virtudes e necessidades a serem melhoradas e desenvolvidas. Isso vale para suas características de formação, técnicas, pessoais e comportamentais. Estabelecer um plano de desenvolvimento é uma estratégia para adquirir todas as características e visibilidade, pois passa pelo aprimoramento de sua marca pessoal (CIAMPA, 2014).

A preparação de uma boa estratégia para se tornar empregável é aprender visualizar possíveis cenários futuros, observar novas necessidades do mercado e novas tecnologias, procurando sempre antecipar tendências e se preparar para as oportunidades. É importante também estar atento ao que está acontecendo em outros segmentos, pois essa observação pode gerar *insights* e ideias para incrementar em sua área de atuação.



REFLITA

Quanto mais você conseguir oferecer daquilo de que a organização necessita (conhecimentos, habilidades e atitudes), maior será sua empregabilidade.

A empregabilidade assim como a gestão da carreira profissional, deve ser trabalhada permanentemente. Infelizmente, as pessoas só se lembram disso nos momentos em que precisam de emprego. A empregabilidade é importante e faz toda diferença exatamente nos momentos em que a pessoa está desempregada, auxiliando-a em uma recolocação rápida e, também, se torna indispensável para quem está empregado continuar conquistando novas oportunidades. Perceba que a empregabilidade antecede o emprego, ou seja, para conseguir um emprego primeiro é necessário desenvolver sua capacidade de ser empregável.

Para auxiliar no desenvolvimento de sua capacidade de se manter empregável, listamos abaixo cinco princípios básicos para a empregabilidade:

- **Princípio 1 - Aprimore-se constantemente**

Adote uma postura aberta e voltada à aprendizagem, invista permanentemente em sua capacitação e autodesenvolvimento. A aprendizagem é o requisito chave para o desenvolvimento de todas as demais habilidades. Faça cursos, participe de eventos e palestras, leia livros, converse com pessoas, assista vídeos que agreguem conhecimentos.

- **Princípio 2 - Mantenha seu networking ativado**

No momento de uma recolocação, o fator indicação pode fazer a diferença para a conquista de uma oportunidade de emprego. Para isso, é essencial construir e manter uma rede de relacionamentos ativada. Isso significa que ao longo do tempo, é preciso se fazer presente junto aos seus contatos e não somente acioná-los nos momentos em que necessite.

- **Princípio 3 - Monitore o mercado de trabalho**

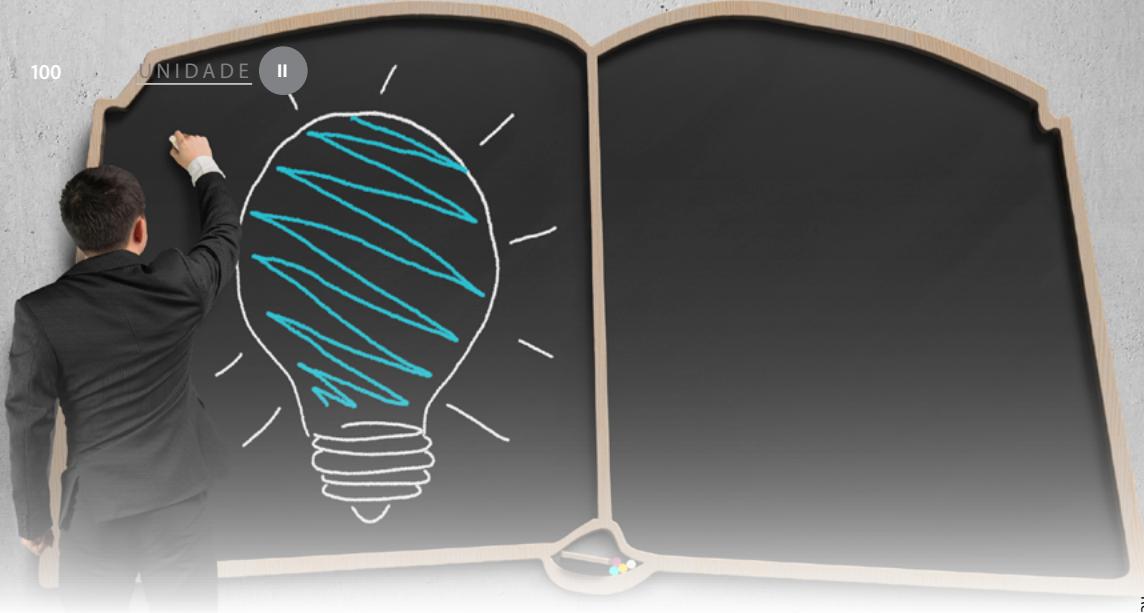
É preciso acompanhar o mercado de trabalho relacionado ao seu segmento de atuação ou a sua profissão. Isso lhe permite antever necessidades de aprendizagem e também a identificação de oportunidades. Você pode fazer esse acompanhamento por meio dos noticiários, jornais, revistas e sites especializados e profissionais renomados da área.

- **Princípio 4 - Não se economize**

Não poupe esforços para realizar um trabalho com qualidade, desenvolva o orgulho em deixar sua marca pessoal em tudo aquilo que faz com responsabilidade. A maioria das pessoas fica esperando o trabalho ou o momento ideal para efetivamente se empenhar e acaba passando a carreira toda com desempenho aquém da sua capacidade. Essa é uma forma no mínimo equivocada de se posicionar diante de tantas oportunidades de fazer um trabalho extraordinário. Se fizer um trabalho bem feito, alguém estará vendo. Se você fizer um trabalho mau feito, alguém também estará vendo. Diante disso, procure fazer o seu melhor sempre.

- **Princípio 5 - Tenha em mente um plano B**

É prudente e saudável para a empregabilidade considerar a possibilidade de ter um plano B. Raramente as pessoas pensam ou planejam uma segunda opção de trabalho até que percam o emprego. Nesse momento, é que percebemos o quanto é importante ter outra atividade profissional ou segunda opção de carreira. Isso ajuda muito até conseguir a recolocação no mercado. O plano B pode ser desde uma atividade de lazer que lhe permita gerar receita financeira durante o período em que estiver desempregado, pode ser uma reserva financeira exatamente para dar suporte nos momentos de ausência de trabalho ou, ainda, outra formação que lhe permita ampliar suas possibilidades de atuação profissional.



PERFIL PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO

As empresas contemporâneas podem ser denominadas como organizações do conhecimento ou organizações de aprendizagem. Isso porque as empresas hoje precisam valorizar o conhecimento e a aquisição de saberes. As organizações têm exigido uma série de requisitos, entre os quais podemos citar a competência, a dedicação, a disponibilidade em aprender e ainda a capacidade de transformar desafios em oportunidades. Muitos profissionais apresentam ampla formação e experiência em uma determinada atividade. Contudo deixam a desejar quando o quesito é aprendizagem. Independente do conjunto de habilidades ou requisitos que um cargo exige, o atributo mais importante é a capacidade e a vontade de aprender. Por meio da aprendizagem, treinamento e dedicação, podemos desenvolver as demais habilidades.

Nesse contexto, qualquer profissional em todo tipo de segmento e nível hierárquico necessita desenvolver habilidades e comportamentos específicos para o nosso contexto atual, sendo:

- **Aprender a aprender:** o profissional de hoje precisa estar disposto a entender, a aprender, a buscar novos conhecimentos e pensar de forma criativa em soluções para as questões que se apresentam no dia a dia da organização.

- **Comunicar-se e ser colaborativo:** como as empresas valorizam o trabalho em equipe, as pessoas precisam desenvolver a habilidade de comunicar-se e colaborar umas com as outras.
- **Ser criativo e solucionar problemas:** as organizações esperam que as pessoas descubram por si mesmas como aprimorar o trabalho e torná-lo mais ágil.
- **Desenvolver conhecimento tecnológico:** conhecer e utilizar tecnologias se tornou tão importante quanto ter anos de experiência em uma determinada função.
- **Desenvolver habilidades de liderança:** como o sucesso da organização depende, em grande parte, das pessoas, a presença de líderes que sejam para elas fonte de inspiração e orientação é muito importante.
- **Utilizar da empatia:** a capacidade de entender e respeitar os outros, estando aberto e disposto a compreender e aceitar um ponto de vista diferente do seu.
- **Iniciativa e Proatividade:** é a capacidade de agir espontaneamente diante de uma situação que exija ação. Agir de forma antecipada evitando o surgimento de problemas e erros.
- **Comprometimento:** ser comprometido significa fazer o que for preciso para alcançar os resultados, tudo aquilo que se faz além do esperado ou solicitado, é o toque especial que surpreende.
- **Aceitar desafios:** o sucesso profissional está longe de ser algo garantido, o profissional precisa, ao longo de sua carreira, assumir riscos e aceitar desafios para que possa construir seu resultado e obter sucesso. Encarar desafios deve ser visto como algo natural ao longo da carreira.
- **Flexibilidade:** consiste em ter a capacidade de lidar com as adversidades do dia a dia, ter jogo de cintura para atuar em diferentes frentes de trabalho e com equipes multidisciplinares e estar aberto às mudanças e novos desafios.

- **Ser empreendedor:** é a habilidade de perceber oportunidades e ideias e transformá-las em ação capazes de criar valor para si e para a empresa. Um profissional empreender encontra formas inovadoras e criativas para superar as dificuldades.
- **Automotivação:** é a capacidade de encontrar, dentro de si, os motivos que o mantém em movimento. É não esperar que o mundo externo o motive. O entusiasmo pessoal é fundamental para o desenvolvimento profissional.
- **Equilíbrio emocional:** é a capacidade de manter a calma, o controle das emoções de forma a conseguir raciocinar e tomar as melhores decisões mesmo em situação de pressão.
- **Gerenciar a própria carreira:** atualmente as organizações entendem que cada pessoa é responsável pelo próprio desenvolvimento. Ela deve construir o próprio projeto de carreira com base na visão de onde quer chegar.

Os itens relacionados se aplicam a praticamente todo tipo de empresa, independente do segmento econômico. São atributos indispensáveis a todos os profissionais que almejam consolidar suas carreiras ao longo do tempo. Perceba que os requisitos de formação e técnicos deixaram de ser diferenciais e passam

a ser obrigatórios e o que realmente diferencia um profissional no momento da decisão de contratação são os aspectos relacionados a atitude e ao comportamento. Entende-se que os conhecimentos técnicos podem ser mais facilmente aprendidos por meio de treinamentos do que as questões que envolvem a atitude e comportamento. Ou seja, a pessoa disposta a aprender, certamente poderá avançar muito mais do que aquela que não apresenta essa característica.





Reprodução proibida. Art. 184 do Código Penal e Lei 9.610 de 19 de fevereiro de 1998.

IDENTIFICANDO OPORTUNIDADES

A identificação de oportunidades é o resultado de um processo que exige o desenvolvimento de todo o potencial criativo seguido da geração de boas ideias. Nossas ideias nos permitem pensar de forma inovadora, ou seja, criar novas soluções para os problemas atuais e antecipar necessidades futuras. Essa forma especial de utilização da criatividade, juntamente com o pensamento inovador é que garante a identificação de boas oportunidades. Portanto, podemos dizer que a identificação e aproveitamento das oportunidades estão diretamente relacionados a nossa capacidade de perceber, pensar e agir de forma consciente e estratégica.

CRIATIVIDADE E GERAÇÃO DE NOVAS IDEIAS

Atualmente, a criatividade é um requisito presente a todos que buscam fazer a diferença em suas atividades e áreas de atuação. Estando inserida no dia a dia das pessoas, a criatividade passa a ser importante aliada na busca de inovação e diferencial frente ao mercado cada vez mais competitivo e veloz. Criatividade é a capacidade que cada um tem de fazer coisas inovadoras, gerar melhorias em seu ambiente, questionando a cada dia sobre formas diferentes de se fazer algo ou mudar sua forma de fazer.

A definição de criatividade pode tomar vários direcionamentos, mas para efeito de nossos estudos, procuramos restringi-la apenas a concepção de Ferreira, Santos e Serra (2010) que definiu criatividade como sendo a capacidade de olhar para as mesmas coisas, as mesmas necessidades ou problemas que outras pessoas, mas de uma forma diferente, de um ângulo diverso.

O autor afirma que a criatividade está na gênese das ideias. Perceba que o processo criativo, ao contrário do que comumente podemos pensar, não está restrito a um conjunto limitado de gênios ou cientistas; a criatividade é o resultado do exercício do pensar, que por sua vez, é o processo no qual os seres humanos encontram meios para refletir, julgar, analisar e criar abstrações, fantasias, imaginações, sínteses e associações de ideias.

A criatividade é encorajada e fomentada pela abertura de pensamento, contato com pessoas e locais diferentes, convívio, leitura, estudo e trabalho, vontade de aprender e procura por informação. As redes de relacionamento são também boas fontes de novas ideias, na medida em que nos transmitem dados e informações que desconhecemos. Perceba que todo profissional precisa desenvolver sua criatividade para que possa se manter no mercado.



REFLITA

Criatividade é a identificação da necessidade, é encontrar a solução de um problema e perceber como melhorar a capacidade competitiva diante de tantos concorrentes

(Manuel Portugal Ferreira)

Ao pensar a criatividade como uma capacidade presente em todas as pessoas, acredito que, assim como eu, você também deve estar se perguntando por que algumas pessoas são mais criativas e outras menos. Alguns estudos indicam que os adultos utilizam uma menor percentagem do potencial criativo que as crianças. Em parte, isso pode acontecer por que, com o crescimento, as pessoas encontram maiores restrições aos seus comportamentos e estas diminuem o espaço

para o processo criativo. Alguns autores questionam o papel da educação formal sobre a criatividade, porque o modelo de aprendizagem atual é baseado em uma lógica de repetição e de estereótipos, relegando o potencial criativo (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

O fato é que a criatividade sempre estará à disposição daquele que estiver apto a utilizá-la. Na sequência, é apresentada uma Tabela que resume as características de um profissional criativo.

Tabela 1 - Características do Profissional Criativo

CARACTERÍSTICAS DO PROFISSIONAL CRIATIVO	
Consciência da criatividade. Originalidade. Independência. Ousadia para correr riscos. Ser enérgico. Curiosidade. Capacidade de ir além.	Senso de humor. Atração para a complexidade. Desempenho artístico. Abertura para novas ideias. Necessidade de tempo. Intuição. Perspectiva.

Fonte: adaptado de Alencar (1996).

Perceba que as características do profissional criativo levam a um padrão de pensamento e comportamento que permite pensar e conceber ideias diferentes. Portanto, a criatividade é encorajada pela abertura de pensamento, contato com pessoas diferentes, convívio, leitura, estudo e trabalho, vontade de aprender e procura por informação, redes de relacionamento etc.

BLOQUEADORES DA CRIATIVIDADE INDIVIDUAL

Os bloqueios à criatividade, bloqueios mentais ou barreiras, são todos os fatores que tendem a restringir ou inibir o pensamento criativo. Bloqueios são paredes mentais que impedem as pessoas de entender corretamente um problema ou conceber sua solução.

De acordo com Mañas (1993), temos os seguintes bloqueadores da criatividade individual:

- O excesso de vigilância.
- O excesso de avaliações.
- O excesso de recompensas.
- A competição.
- O controle excessivo.
- A restrição de escolhas.
- A pressão (expectativas de sucesso e alto desempenho).
- O condicionamento social e educacional.
- A falta de conhecimento e de informações.
- Os hábitos pessoais negativos.
- A atitude de pessimismo, o conformismo e a falta de esforço pessoal.

DESBLOQUEADORES DA CRIATIVIDADE INDIVIDUAL



Quando nos referimos ao desbloqueio da criatividade individual, nos deparamos com um permanente desafio que é o exercício da percepção, advinda com a abertura de pensamento, porém a grande questão a ser trabalhada no que se refere ao desbloqueio da criatividade está na mudança de hábito. Perceba como diariamente todos nós executamos quase como um ritual os nossos hábitos e isso faz com que nosso cérebro se acostume com determinadas situações e deixe de prestar atenção nos detalhes. Sendo assim, Ferreira, Santos e Serra (2010) nos propõe algumas sugestões para conseguirmos mudar essa realidade, sendo:

- Conversar com pessoas de todos os níveis sociais e idades (dos adolescentes aos mais experientes).
- Pesquisar novas patentes e licenciamentos de produtos, em áreas que temos intenção de atuar.
- Estar atento aos acontecimentos sociais de sua região, tendências, preferências, mudanças no estilo e padrão de vida, hábitos etc.
- Visitar institutos de pesquisa, universidades e feiras de negócios.
- Participar de conferências, congressos, palestras e reuniões de entidades da área que pretende atuar.
- Estar antenado aos meios de comunicação, aprendendo a filtrar e fazendo uso adequado das informações.
- Mudar pequenos hábitos corriqueiros e diários e fazer diferente.
- Perceba que ao mudar sua rotina, você automaticamente estará ativando seu cérebro. Dessa forma, captará muito mais elementos de informações. Quando cumprimos nossos rituais diários, ou seja, quando apenas fazemos aquilo que estamos habituados a fazer, nosso cérebro tende a acostumar-se com aquela realidade e passa a economizar energia, como se entrasse no piloto automático, fazendo com que deixemos de explorar todas as informações disponíveis.

FONTES DE NOVAS IDEIAS

Na constante busca pelo potencial criativo é fundamental que cada pessoa estabeleça algumas reflexões com o objetivo de identificar suas fontes para novas ideias. Cada pessoa, certamente, possui uma maneira particular de acionar e utilizar tais fontes, ou seja, as pessoas apresentam diferentes respostas aos mais diversos mecanismos geradores de ideias e por esse motivo é de grande importância que se tenha consciência sobre aquilo que contribui e também aquilo que não contribui para a geração de novas ideias.

A seguir, utilizamos a proposta de Ferreira, Santos e Serra (2010) e apresentamos um conjunto de métodos possíveis para a procura de novas ideias:

- **Identificação de necessidades:** todas as empresas têm por base a satisfação de uma necessidade, razão pela qual inserem no mercado uma oferta que visa satisfazer algum tipo de necessidade dos clientes e pela qual eles estão dispostos a pagar. Assim, a forma mais elementar de procurar ideias é pesquisar necessidades não satisfeitas e conceber produtos ou serviços para supri-las.
- **Observação de deficiências:** todos nós já pensamos que algum produto ou serviço precisava de algumas melhorias. Efetivamente, quase todos os negócios podem ser melhorados. Os produtos podem ser melhorados, assim como o *design* das embalagens, os espaços físicos, o serviço ao cliente, a rapidez com que um serviço é prestado, o preço, a conveniência etc. Fazer algo semelhante ao que outros já fazem, mas ligeiramente melhor, sensivelmente diferente, por um preço mais baixo, com maior conveniência etc., é uma forma de identificar ideias. Observar deficiências significa, portanto, pensar sobre o que melhorar, sobretudo, quando se constitui uma empresa semelhante a outras que já existem.
- **Observação de tendências:** olhar para o mercado e observar as tendências locais, regionais, nacionais ou internacionais em alguma dimensão ambiental pode permitir formular uma ideia. O mundo, a sociedade e os mercados estão em constante mutação, transformando os gostos e as preferências dos consumidores, mudando as tecnologias e os padrões de consumo, alterando as estruturas demográficas, urbanas e etárias, os cuidados com os animais e com o ambiente natural, bem como formando novas posturas quanto à poluição. Pode-se seguir as tendências para aproveitar oportunidades novas emergentes, sejam estas o resultado de modas que surgem, de ciclos econômicos, de evoluções tecnológicas, ou outras.
- **Derivação da ocupação atual:** muitos deixam o seu emprego para iniciar seu próprio projeto. Desse modo, não é estranho que muitas pessoas efetivamente identifiquem a ideia no seu emprego anterior. Na realidade, isso acontece porque a empresa não sabe, ou não quer, ou não pode aproveitar uma oportunidade ou tecnologia emergente, e ao pensar que se a empresa fosse sua, faria melhor. Às vezes, é apenas a constatação de que há algo na empresa que poderia ser melhorado, outras vezes, de que inovações não

são utilizadas. Dessa forma, o profissional pode empreender o seu próprio negócio a partir das necessidades e oportunidades na atividade atual.

- **Procura por novas aplicações:** significa procurar e encontrar novos usos para bens que já existem. Pode-se analisar e monitorizar os produtos e serviços de empresas rivais que operam no mercado para detectar formas de melhorá-los, adequando-os às necessidades e criando uma oferta que o mercado pode privilegiar. No entanto, é importante observar se o mercado é suficientemente grande para comportar uma nova empresa.
- **Hobbies:** nos seus *hobbies*, as pessoas podem encontrar necessidades não satisfeitas, portanto, oportunidades. Muitas empresas relacionadas com atividades desportivas, por exemplo, nascem de ideias de praticantes amadores que sentiram a falta de serviços/produtos direcionados para os seus *hobbies*.
- **Imitação do sucesso de outro:** efetivamente, poucos lançam negócios baseados em ideias de fato novas. A maioria das novas empresas posiciona-se muito perto de outras que já existem, isto é, imita o sucesso de uma empresa que já existe. No entanto, note que, para ter sucesso dessa forma, é fundamental analisar bem o que o outro está fazendo, qual a tecnologia, o mercado, o marketing e a fonte de valor acrescentado que oferece aos clientes. Isso significa analisar quais os motivos pelos quais essa empresa está sendo bem-sucedida e em que aspecto, além disso, pode-se incluir alguma forma de diferenciação. Uma má imitação pode condenar a nova empresa ao fracasso, isto é, deve-se fazer o reconhecimento do mercado antes de se aventurar.
- **Os canais de distribuição:** são fontes de novas ideias, pois conhecem melhor o mercado. Os canais de distribuição podem dar sugestões de produtos/serviços novos que os consumidores desejam, de características (*design*, tamanho, características técnicas) que os clientes preferem, e até apoiar na comercialização dos produtos da nova empresa.
- **Adaptação e resposta a regulamentações governamentais:** pode ser uma fonte de ideias de novos produtos e serviços. Quando o governo emite uma legislação que altera a forma como as coisas funcionam, novas empresas podem ser formadas para suprir com produtos e serviços as necessidades das organizações.

Perceba que as ideias podem surgir de várias fontes diferentes, exercendo forças e sentidos também diferentes para cada pessoa. O fato é que, quando se está atento aos acontecimentos do mercado, da concorrência, do governo, você tende a gerar ideias com maior rapidez e naturalmente aproveitar oportunidades ou minimizar possíveis impactos negativos. Outra observação a ser feita é sobre as atividades realizadas nos momentos de folga ou lazer. Muitas pessoas utilizam seu tempo de ócio realizando diversas atividades, bem como é bastante comum muitas delas encontrarem uma nova atividade profissional exatamente aquilo que faziam como um passatempo.

Sempre comento que todos nós precisamos ter um plano “B”, e na medida do possível, não ficar dependente de uma única fonte de renda. Portanto, a partir de agora, sempre que estiver de folga ou em uma atividade que goste e lhe dê prazer, observe e procure enxergar tudo aquilo, não apenas como um usuário ou frequentador, mas procure perceber quais as necessidades que podem ser atendidas ou quais as possíveis falhas que o negócio apresenta e que ainda não foram exploradas. Esse é um exercício muito interessante a ser feito, pois, geralmente, quando estamos em um momento de lazer, procuramos descansar e evitamos “pensar”, mas pode estar aí a fonte de uma ótima ideia que poderá mudar sua vida.

INOVAÇÃO E AS OPORTUNIDADES

Oportunidades estão por todo lado e esperam por alguém para identificá-las e aproveitá-las. Ter uma ideia interessante com base em algo inovador nem sempre é sinônimo de sucesso; é preciso que tais ideias e inovações estejam devidamente encaixadas em um contexto chamado oportunidade. Para facilitar nosso entendimento sobre esse assunto, recorro a Ferreira (2010), que nos apresenta a oportunidade como a capacidade de uma sociedade ou economia permanentemente demandar novos produtos e serviços gerando constante mobilização de pessoas para atendê-los.

Diante disso, podemos dizer que a oportunidade é um conjunto de circunstâncias favoráveis que cria a necessidade de um novo produto, serviço e profissionais. Assim, o sucesso está diretamente relacionado com a capacidade de perceber tais necessidades, e mediante o uso da criatividade na geração de ideias inovadoras, oferecer produtos ou serviços que possam suprir o mercado. Considerando esse cenário, uma ideia inovadora deve atender a três possíveis situações, sendo: novo mercado, nova tecnologia e novo benefício.

A sociedade contemporânea está em constante transformação, em parte, devido a mudanças nas tecnologias, na economia, na política e nas formas de organização. Mudam-se as formas de trabalho, os gostos e preferências dos consumidores, as formas de competição entre as empresas. Estas procuram desenvolver sua capacidade de competir em termos de qualidade, custos, preço e rapidez, uma vez que procuram inovações que vão ao encontro das expectativas dos consumidores e clientes. Todo esse cenário é palco para a emergência de novas oportunidades e ideias inovadoras. A base do atual sistema econômico é a conversão de ideias em inovações e, consequentemente, em oportunidades. É evidente que a criatividade, a invenção e a decisão de assumir riscos são importantes, mas também a capacidade de efetivamente executar a ideia (FERREIRA; SANTOS; SERRA 2010).

Uma oportunidade materializa-se em uma circunstância favorável, que cria a necessidade de um novo produto ou serviço. Uma boa oportunidade deve possuir quatro qualidades essenciais: ser atrativa, durável, estar disponível no momento e local certos, e ser comportada em um produto ou serviço que adiciona valor ao seu comprador ou utilizador. As oportunidades são externas, estão no ambiente, e compreendem necessidades ou vontades que, embora ainda não estejam satisfeitas, podem vir a ser. A existência de uma oportunidade estimula a criatividade e a inovação. Para que uma ideia venha a se tornar oportunidade é preciso a verificação de alguns requisitos como: funcionalidade, preço, qualidade, durabilidade, valor adicionado (benefício) ao cliente e momento (*timing*) para levá-la ao mercado (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

Para que realmente possamos aproveitar as ideias como oportunidades, é essencial que antes da tomada de decisão sobre qual caminho seguir, se faça uma profunda avaliação sobre as características da ideia em termos de oportunidade e inovação, portanto: a) O tempo despendido a analisar uma ideia não é tempo perdido, mesmo que a decisão seja não avançar; outras ideias podem surgir. b) Diferentes pessoas podem olhar a mesma ideia por ângulos distintos, chegando a diferentes conclusões sobre a viabilidade da ideia. Diante disso, recomenda-se que se faça uma análise genérica que compreende a busca por uma série de respostas a questionamentos como:

Quadro 3 - Análise genérica de uma ideia

CHECK LIST – ANÁLISE DE UMA IDEIA	
Item a ser analisado	Resposta
O que está criando a oportunidade?	
Durante quanto tempo irá se manter?	
Qual a necessidade real para produto/serviço?	
Qual o público-alvo?	
Como se pode chegar ao público-alvo?	
Qual a sensibilidade dos clientes ao preço?	
O que os concorrentes estão fazendo?	

Fonte: o autor.

Perceba que é muito importante obter o máximo de informação sobre cada questionamento, para que as ideias possam ser compreendidas como verdadeiras oportunidades inovadoras. Nessa análise genérica inicial pode-se entender as dificuldades que, previsivelmente, encontrará e como adaptar-se a potenciais desvantagens ou ameaças. É evidente que, na construção da ideia, torna-se fundamental conseguir o melhor ajustamento possível entre a ideia e a necessidade, o problema ou desejo daqueles que farão uso da solução.

TENDÊNCIAS QUE GERAM OPORTUNIDADES

As tendências sociais, políticas, econômicas, tecnológicas, demográficas, locais, regionais, nacionais e mundiais geram oportunidades. Essas tendências referem-se a mudanças em algum ou vários elementos externos que provocam alteração das condições, lacunas no conhecimento, caos e confusão, inconsistências ou incertezas. Empresas e profissionais podem aproveitar as oportunidades emergentes em um setor que manifeste maior probabilidade de ter crescimento mais acentuado.

O fenômeno da globalização, internacionalização dos mercados e da produção, também acarreta mudanças na forma tradicional de pensar e fazer as coisas. Desses mudanças, no que diz respeito ao conceito de globalização, surgem tendências e novas necessidades dos consumidores, que são oportunidades para novas soluções. Para obter sucesso, é importante acompanhar as mutações no macro ambiente e responder às novas necessidades do mercado.

É bem possível que, atualmente, seja viável fazer fortuna em áreas como a de preservação do ambiente, de produção de alimentos que não engordam (*fatfree*), de produtos “verdes”, de cuidados com a saúde para os mais idosos, bem como o seu entretenimento durante a aposentadoria (a tendência subjacente é o envelhecimento da população aliado à sua longevidade). A educação e formação das crianças, a inserção profissional dos desempregados, a personalização de produtos geralmente padronizados, o aconselhamento para hábitos de vida mais saudáveis, bem como os salões de beleza e estética, são também áreas de investimento (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

Portanto, é importante que estejamos permanentemente atentos aos acontecimentos e movimentações econômicas e sociais para que, de forma antecipada, possamos perceber tendências e necessidades e, a partir dessas percepções e com base no uso de nosso potencial criativo e inovador, possamos explorar da melhor forma possível tais oportunidades. Caso não seja possível aproveitar inovando o mercado, ao menos, temos condições de nos preparar melhor para mudanças, minimizando seus impactos.

De forma geral, segundo Ferreira, Santos e Serra (2010), selecionamos algumas tendências que podem gerar boas oportunidades, sendo:

- *Mudança no padrão de emprego.* Menor estabilidade laboral exige que os trabalhadores se mantenham disponíveis para a mobilidade e atualizem as suas competências acadêmicas e profissionais com maior frequência.
- *Mudança no padrão e comportamentos das famílias.* Famílias menores, mais restritas, mais ocupadas e com maior rendimento *per capita*.
- *O envelhecimento da população.* Gera a necessidade de cuidados com a saúde direcionados para essa clientela, mas também produtos, serviços de apoio e de assistência e atividades de entretenimento.
- *Maior diversidade no local de trabalho.* Colaboradores de diversas nacionalidades, etnias, crenças religiosas, gêneros etc.
- *A globalização da indústria.* A internacionalização da produção facilita às empresas a procura por local para cada fase da cadeia de valor que apresente maiores vantagens de localização.
- *A maior ênfase nos cuidados com a saúde, bem-estar e estética (fitness).* Uma parcela maior da população está preocupada em ter uma vida mais saudável, com melhor alimentação e mais ativa.
- *A proliferação dos computadores e do uso da internet, de celulares, de equipamentos, de informática e digitais.* Cada vez mais essa tem sido uma tendência mundial, possibilitando inúmeras oportunidades para empresas e também aos profissionais.
- *Maior procura por novas formas de entretenimento.* Essa tendência pode originar uma vasta gama de produtos e serviços, desde viagens de aventura a jogos de computador, de cosméticos e terapias alternativas (por exemplo: SPAs) a clubes de interesses específicos.
- *Maior participação das mulheres no mercado de trabalho.* A entrada das mulheres no mercado de trabalho tem permitido aumentar o rendimento das famílias e gerar várias necessidades adicionais para suprir necessidades emergentes. Os lares precisam de serviços e equipamentos que facilitem e tornem o dia a dia mais ágil.

TRANSFORME POTENCIAL EM OPORTUNIDADE

Como você deve ter percebido, existem muitas oportunidades disponíveis no mercado e precisamos sistematizar nossas ideias de forma criativa para gerarmos soluções às inúmeras situações do dia a dia social, econômico e empresarial. Precisamos transformar nosso potencial em oportunidades, ou seja, precisamos aproveitar nossos talentos e habilidades de forma a gerar soluções criativas para as demandas de um determinado segmento de atuação ou área profissional.

Para transformar todo potencial em oportunidade, elaboramos um breve questionário de forma a estruturar o raciocínio rumo a geração de ideias:

Quadro 4 - Transforme potencial em oportunidade

TRANSFORME POTENCIAL EM OPORTUNIDADE

Qual é sua competência (potencial)?

(Relacione uma competência ou algo que você faça muito bem)

Qual problema sua competência ajuda a resolver?

(Identifique que tipo de problema ou necessidade sua competência ajuda a resolver)

O que as pessoas têm feito para lidar com o problema?

(De forma geral como as pessoas resolvem o problema atualmente)

Como sua competência resolve esse problema?

(Identifique seus diferenciais e como você pode resolver o problema de forma inovadora)

A quem essa solução pode interessar?

(Identifique o público-alvo ou possíveis clientes)

Como chegar até as pessoas interessadas?

(Descreva sua estratégia de abordagem aos clientes)

Fonte: o autor.



EMPREENDEDORISMO COMO CARREIRA PROFISSIONAL

Há 30 anos era considerada loucura um jovem recém-formado aventurar-se na criação de um negócio próprio, pois os empregos oferecidos pelas grandes empresas nacionais e multinacionais, bem como a estabilidade que se conseguia nos empregos em repartições públicas, eram muito convidativos, com bons salários, status e possibilidade de crescimento dentro da organização. O ensino era voltado a formar profissionais para trabalhar em grandes empresas e não para criar empresas. Quando esse cenário mudou, nem os profissionais experientes, nem os jovens à procura de uma oportunidade no mercado de trabalho, nem as universidades estavam preparadas para o novo contexto.

Atualmente, temos um grande movimento voltado à prática empreendedora. Jovens estudantes vêm recebendo formação e incentivo para adotarem o empreendedorismo como opção de carreira. O fato é que o empreendedorismo, cada vez mais, vem sendo valorizado e principalmente incentivado por ser considerado o combustível para o crescimento econômico, a criação empregos e a geração de prosperidade. Há uma convicção de que o poder econômico dos países depende de seus futuros empresários e da competitividade de seus empreendimentos. O empreendedorismo pode ser entendido como um movimento Econômico-Social que obteve maior expressividade com o advento do

sistema capitalista e a globalização. O empreendedorismo tem sido visto como um engenho que direciona a inovação e promove o desenvolvimento econômico.

Apesar do incentivo e investimento na formação de empreendedores, ainda temos um alto índice de mortalidade de empresas e isso é algo que necessita ser observado com muito cuidado. Segundo dados do SEBRAE (2017, on-line)¹ a taxa de mortalidade de empresas até o segundo ano de existência chegou a 24% e os principais motivos que levam as empresas a fecharem as portas são: Informalidade; Falta de experiência e Falta de planejamento.



REFLITA

O empreendedorismo é o combustível para o crescimento econômico, criação de empregos e geração de prosperidade.

O QUE É SER EMPREENDEDOR

O que diferencia a atual fase em que vivemos das demais é a velocidade em que as mudanças têm acontecido, exigindo dos profissionais maior flexibilidade e capacidade de se adaptar ao novo cenário. Acompanhar os avanços tecnológicos e a mudança se tornam uma prioridade permanente em resposta à realidade cada vez mais veloz, tendo a informação e o conhecimento como a matéria-prima a ser trabalhada. O momento é oportuno aos empreendedores, pois tem a ver com atributos pessoais, como iniciativa, criatividade, proatividade, visão, disposição ao risco, desejo de transformação e de criação de novos processos, métodos, produtos, serviços etc.

Empreendedor é uma pessoa criativa, marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades de negócios. Um empreendedor que continua a aprender a respeito de possíveis oportunidades de negócios e a tomar decisões moderadamente arriscadas que objetiva a inovação, continuará a desempenhar um papel empreendedor (FERREIRA; SANTOS; SERRA, 2010).

Ainda utilizando as ideias de Ferreira, Santos e Serra (2010), empreendedor é um sujeito com grandes habilidades e talentos para identificar novos produtos e novos métodos de trabalho, estabelecer as operações necessárias para fabricá-los, idealizar o melhor marketing possível para comercializá-los e obter o financiamento para suas operações. A atividade empreendedora está estreitamente relacionada com a inovação, pois não basta apenas o desejo ou a necessidade de empreender, é preciso que isso venha acompanhado de algo novo, diferente, uma ideia que ninguém teve um comportamento nunca antes traduzido em algo concreto. Portanto, o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais (DORNELAS, 2009).

Perceba que o empreendedor é aquele que toma iniciativa para criar algo novo e de valor para si e para os clientes, despende seu tempo e esforço para realizar o empreendimento e garantir o seu sucesso, recolhe as recompensas na forma financeira, independência, reconhecimento social e realização pessoal e assume riscos pelo insucesso, quer sejam: financeiros, sociais, emocionais. Sempre que ocorrer atividade empreendedora, consequentemente existirá um grande movimento de criação, ampliação e desenvolvimento de diferentes áreas, o que Dornelas (2009) denominou de perspectivas da natureza do empreendedorismo, sendo:

- **Criação de Riqueza:** empreendedorismo envolve assumir riscos calculados associados com as facilidades de produzir algo em troca de lucros.
- **Criação de Empresa:** empreendedorismo está ligado à criação de novos negócios, que busquem inovar produto, serviço ou processo.
- **Criação da Inovação:** empreendedorismo está relacionado à combinação única de recursos que fazem os métodos e produtos atuais ficarem obsoletos.
- **Criação da Mudança:** empreendedorismo envolve a criação da mudança, por meio do ajuste, adaptação e modificação da forma de agir das pessoas, abordagens, habilidades, que levarão à identificação de diferentes oportunidades.

- **Criação de Emprego:** empreendedorismo está ligado à criação de empresas, já que as empresas crescem e precisarão de mais funcionários para desenvolver suas atividades.
- **Criação de Valor:** empreendedorismo é o processo de criar valor para os clientes e consumidores por meio de oportunidades ainda não exploradas.
- **Criação de Crescimento:** empreendedorismo pode ter um forte e positivo relacionamento com o crescimento da empresa, trazendo lucros e resultados positivos.

O talento empreendedor resulta da percepção, direção, dedicação e muito trabalho de quem faz acontecer. Geralmente são pessoas que conseguem equilibrar interesses e motivações pessoais com conhecimento e mercado. Não basta só ter a motivação, o recurso financeiro ou o conhecimento, é preciso encontrar o equilíbrio entre os três elementos. Portanto, empreendedorismo é para os que têm disciplina e buscam um trabalho com significado.

CARACTERÍSTICAS DO PERFIL EMPREENDEDOR

É comum perguntarem se uma pessoa já nasce com o talento empreendedor ou se pode ser aprendido e desenvolvido. Podemos dizer que não existe uma resposta exata, pois o nosso comportamento resulta sempre da combinação de fatores genéticos com as oportunidades ambientais. Costumo dizer que não existe uma receita pronta sobre como ser empreendedor, mas tenho a convicção de que todos podem vir a se tornar empreendedores desde que se empenhem para isso, por meio de estudo, treinamento e muita persistência.

A decisão de empreender leva implícito o desejo de mudança, que envolve a transformação de um estilo de vida e pode estar vinculado a necessidade de realização, a necessidade de afiliação ou até mesmo a necessidade de poder. Diferentes fatores podem influenciar uma pessoa a decidir optar pelo empreendedorismo como carreira profissional,



entre os quais destacamos: a) Ambiente familiar na infância; b) Exemplo dos pais ou familiares; c) Educação; d) Valores pessoais; e) Idade; f) Experiência profissional prévia.

Muito se tem falado sobre o perfil ideal para que uma pessoa assuma o desafio de se tornar empreendedora. Apesar dos estudos que nos apontam um composto de características, não podemos afirmar que essa seja uma fórmula pronta, pois como vivemos em constante processo de mudança e evolução, obrigatoriamente as características do perfil empreendedor também mudam com o tempo. Listamos a seguir as características mais recorrentes na composição do perfil empreendedor segundo Ferreira, Santos e Serra (2010):

- **Necessidade de ser independente e realizar (atingir resultados):** a independência é uma necessidade dos empreendedores. Geralmente gostam de fazer as coisas a sua maneira, como idealizaram e planejaram.
- **Assume riscos moderados:** aceitam bem o risco, mas não correm riscos excessivos ou desnecessários. Geralmente os riscos são analisados em termos de ganhos e perdas e mediante essa análise tomam a decisão.
- **Autoconfiança:** acreditam em si próprios e têm confiança em sua capacidade para atingir os objetivos a que se propõem.
- **Assume responsabilidade:** aceitam a responsabilidade pelo sucesso ou insucesso. Quando falham, assumem a responsabilidade e não procuram culpar outros pelo fracasso.
- **Capacidade de trabalho e energia:** geralmente despendem muita energia para o trabalho. Investem mais horas dedicadas ao trabalho do que a grande maioria e ainda mantêm vigor e energia.
- **Competência em relações humanas:** apesar de muitas vezes serem pés-simos gestores com pessoas, os empreendedores geralmente são pessoas sociáveis e capazes de desenvolver relacionamentos.
- **Criatividade e inovação:** ainda que uma nova empresa não tenha de ser baseada em uma inovação, os empreendedores são, em geral, criativos e inovadores. Além disso, muitos desenvolvem novas abordagens, produtos e processos.

- **Dedicação a empresa:** o trabalho árduo e continuado é o resultado da “paixão pelo negócio” e da dedicação aos colaboradores que dependem da empresa.
- **Persistência apesar do fracasso:** os empreendedores apresentam comportamento otimista apesar dos fracassos, analisam as causas e investem energia para não errarem novamente.
- **Inteligência na execução:** habilidade de transformar uma ideia em oportunidade de negócio. Capacidade de traduzir pensamentos, criatividade e imaginação em ação e em resultados.

Ao optar pelo empreendedorismo como carreira profissional é essencial analisar e compreender os mercados, buscar entender como a tecnologia pode ajudar a pensar na melhor forma para fazer algo, não apenas na forma mais simples, por fim experimentar e não ter medo de falhar. O empreendedorismo também é influenciado pelas mudanças propagadas pela globalização e pelo novo panorama do mundo do trabalho. Ou seja, os empreendedores precisam buscar um constante aprendizado, a atualização contínua, a busca de novos saberes, a atenção máxima às tendências do setor em que atua e sintonia com as novas competências etc.

CONTEXTOS DO EMPREENDEDORISMO

A prática do empreendedorismo permite ao indivíduo a criação de novos negócios seja na indústria, no varejo ou em serviços tanto no âmbito físico quanto digital. A necessidade ou iniciativa de empreender pode ocorrer por dois motivos básicos, sendo o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade. O **empreendedorismo por necessidade** ocorre quando existe a dificuldade de recolocação no mercado de trabalho e o profissional acaba empreendendo como forma de conseguir sua subsistência. Já o **empreendedorismo por oportunidade** o profissional age de forma consciente e planejada, alcança sua realização pessoal, independência financeira e maior flexibilidade em termos de liberdade para agir.

A necessidade pode se converter em oportunidade, quando o empreendedor se qualificar e buscar as melhores ideias para fazer com que a iniciativa seja bem-sucedida. O ideal é que todos os empreendimentos sejam originados do aproveitamento de alguma oportunidade, pois do contrário, acaba-se agindo pelo impulso e as chances de obtenção de sucesso podem diminuir. Independente de qual seja o fator motivador, o fato é que o empreendedorismo pode se manifestar de diferentes formas, seja como dono do próprio negócio, como colaborador, em projetos sociais e também de forma digital.

Não existe uma única forma de empreendedorismo, mas variações de acordo com o contexto. Apresentamos e detalhamos, a seguir, algumas dessas formas de manifestação do empreendedorismo:

a. Empreendedorismo empresarial

O empreendedorismo empresarial é o modelo clássico, por alguns, erroneamente, considerado único. Caracteriza-se pela iniciativa, de uma pessoa ou grupo de pessoas, em abrir a própria empresa ou o negócio. Para que o empreendimento tenha chances de sucesso, recomenda-se que sejam seguidas as seguintes etapas: identificação e avaliação da oportunidade; desenvolvimento do plano de negócios; determinação e captação de recursos financeiros e por fim a implantação e gerenciamento do novo negócio.

b. Empreendedorismo corporativo

O empreendedorismo corporativo também chamado de intraempreendedorismo se caracteriza pela postura proativa, inovadora, criativa e responsável de um funcionário de uma organização que não é sua e que já existe. É o sentido mais profundo da expressão “vestir a camisa da empresa” e não apenas dedicar-lhe tempo, esforço, atenção ou cumprir as regras estabelecidas. É certo que tudo isso é importante e bem visto, mas o empreendedor corporativo vai além, age como se a empresa fosse sua. Ele sempre busca novas oportunidades, possibilidades de inovar, trazendo benefícios que podem gerar lucros e melhorias. É importante destacar que o empreendedor corporativo não está restrito a áreas específicas nem a qualquer tipo de hierarquia. Ou seja, tanto o técnico quanto o trabalhador braçal ou o gerente ou diretor podem ter a habilidade de identificar oportunidades inovadoras para a empresa.

c. Empreendedorismo social

O empreendedorismo social é um movimento relativamente recente, se comparado com os demais. A preocupação principal é identificar mudanças potencialmente transformadoras no âmbito social e promovê-las. Podemos defini-lo como um negócio que visa o lucro e ao mesmo tempo traz desenvolvimento para a sociedade (PORTAL BRASIL, 2012, on-line)². Geralmente são ONGs ou entidades do terceiro setor e o principal objetivo desse tipo de empreendedorismo é beneficiar o próximo, podendo ser um grupo de pessoas ou uma classe social. São ações inovadoras que buscam transformar vidas de modo permanente ao alterar as condições socioeconômicas. As empresas sociais, por intermédio da atividade que desenvolvem, buscam alternativas para problemas sociais (PORTAL BRASIL, 2012, on-line)².

d. Empreendedorismo digital

Empreendedorismo digital é o desenvolvimento de um modelo de negócio para oferecer um produto/serviço diferenciado por um meio digital (internet, por exemplo) e obter lucro. Existe uma infinidade de maneiras de fazer isso, uma delas é desenvolver um produto próprio, baseado em algum conhecimento que você já tenha, e vendê-lo pela internet. Isso pode ser feito em um site, blog ou links patrocinados. Outra possibilidade é vender produtos de terceiros. Nesse caso, você se torna parceiro ou afiliado de produtos que você conhece, confia e acredita que agregarão valor para seu público e oferece esses produtos no seu site, blog, lista de e-mails, entre outros. Muitas lojas físicas têm disponibilizados seus produtos e serviços por meio de sites e e-commerce; este movimento é hoje quase obrigatório a todos os empreendimentos tradicional (SEABRA, 2017 on-line)³.

Ao abordar o empreendedorismo como opção de carreira profissional, estamos nos referindo àqueles que tomam a iniciativa de inovar, buscar formas diferentes para realizarem algum tipo de trabalho, constituem empresas, entre outras características que já citamos. Mas também quero chamar a atenção para um assunto que considero muito valioso nos dias de hoje que é a iniciativa de assumir a própria carreira profissional como um empreendimento.

Considerando essa forma de pensar, passamos a enxergar novas oportunidades e, principalmente, passamos a nos posicionar de forma empreendedora, independente de sermos dono do próprio negócio, colaborador, gestor ou profissional liberal. Em tempos de alta competitividade no mercado de trabalho, é essencial assumirmos a responsabilidade pelo gerenciamento de nossa carreira. Para isso, precisaremos ser empreendedores de nós mesmos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso objetivo nessa unidade foi conhecer as necessidades do mercado de trabalho, bem como refletir sobre a importância da empregabilidade e ainda pensar a carreira profissional de forma empreendedora. Sabemos que atualmente o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e enquanto profissionais, devemos assumir uma postura empreendedora independendo de sermos empresário ou colaborador de uma empresa.

Nessa unidade estudamos o contexto histórico e atual do mercado de trabalho, bem como as duas situações, sendo o mercado de trabalho em situação de oferta e o mercado de trabalho em situação de procura. Explicamos a diferença entre trabalho e emprego e ainda exploramos as ideias que envolvem o tema empregabilidade. Tivemos a oportunidade de constatar que a empregabilidade é uma questão de constante aprimoramento profissional de forma que o mercado de trabalho, aqui representado pelas empresas, tenha necessidade e interesse pelo tipo de conhecimento, habilidade ou experiência que o profissional possui.

Dessa forma, chegamos a composição do perfil profissional contemporâneo e, mais uma vez, tivemos a oportunidade de constatar quantos requisitos importantes as empresas atualmente esperam encontrar nos profissionais; e para que possamos identificar oportunidades, devemos constantemente investir em nosso aprimoramento em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes de forma a chamar a atenção das empresas e assim garantir nossa capacidade de nos mantermos empregáveis.

Finalmente falamos sobre o empreendedorismo como opção de carreira profissional e o quanto a atividade empreendedora é desafiadora, porém encantadora. Vale a reflexão de que mesmo não sendo o dono do negócio, todo profissional deve pensar como empreendedor, assumindo a responsabilidade pelo gerenciamento da carreira profissional, evitando, assim, ficar à margem das transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho.



1. As empresas modernas têm percebido a necessidade de se aprimorarem constantemente, revisando com frequência, antes nunca vista, seus processos, seu modo de gestão e sua forma de se relacionar com os diferentes públicos de interesse. Por essa razão, têm sido também chamadas de organizações de aprendizagem. Essa postura também tem sido requerida dos trabalhadores para enfrentar tais transformações. **Entre as formas de comportamento esperadas deles, a que corretamente expressa isso é:**

- Realizarem bem o trabalho para serem vistos pelo gestor, sem se preocuparem em ser colaborativos.
- Evitarem expor ideias e opiniões sobre a atividade que realizam, pois os colegas podem querer roubá-las.
- Apresentarem interesse por conhecer o negócio globalmente.
- Preocuparem-se mais com o salário ao final do mês e menos com o gerenciamento da própria carreira.
- Dedicarem-se apenas aos assuntos do setor no qual atuam.

2. O que podemos observar é a contribuição econômica e social do empreendedorismo. A respeito dessa forma de gerar renda, inovar e produzir lucro, analise as afirmações a seguir, identificando as verdadeiras (V) e as falsas (F).

- "Ter a vontade de" é suficiente para que as pessoas se tornem empreendedoras.
 - O empreendedorismo corporativo está relacionado à pessoa e independe dos esforços da organização.
 - Disposição a correr riscos – sem medir as consequências – representa uma das principais características do empreendedorismo.
- IV. Necessidade e oportunidade são duas motivações relacionadas ao empreendedorismo, e há situações em que ambas podem estar juntas.
- V. O espírito empreendedor no contexto corporativo não garante a empregabilidade, mas constitui um diferencial significativo ao trabalhador.

Assinale a alternativa que apresenta a sequência correta.

- F – F – V – F – V.
- V – F – F – F – V.
- F – F – F – V – V.
- V – V – V – F – F.
- V – F – V – V – F.



ATIVIDADES

3. Na Antiguidade trabalho estava associado a sofrimento e a tortura; quem o exercia eram os escravos, pois não era considerado uma atividade nobre. Entretanto, pesquisadores das áreas de Filosofia, Sociologia e Psicologia Social, entre outras, identificaram em estudos contemporâneos percepções e perspectivas distintas a esse respeito. **Com base no que foi estudado nesta Unidade, é correto dizer que o trabalho:**
- a. É irrelevante no processo de humanização das pessoas.
 - b. Deixa de ser estruturante na vida humana porque as relações estão precarizadas.
 - c. É visto como forma de subsistência tão-somente.
 - d. Constitui uma manifestação da cidadania ao possibilitar à pessoa enxergar o sentido da própria existência.
 - e. É considerado como intolerável ao ser humano.
4. A forma mais conhecida de empreendedor é a do sujeito que decide criar o próprio negócio. Nessa condição, ele passa a ser o próprio patrão. Esse tipo caracteriza o empreendedorismo empresarial. Todavia, a decisão de se tornar um empreendedor deve ser tomada com base em alguns cuidados e critérios, sem os quais se eleva o risco de serem fracassadas as iniciativas propostas por ele. **Portanto, é correto dizer que:**
- a. Ter uma ideia inovadora basta para que o empreendedor seja bem-sucedido no negócio que decide abrir.
 - b. Empreender pela necessidade de sobrevivência, sem conhecer o negócio ou não ter ideias a respeito dele, faz aumentar as chances de não se obter êxito.
 - c. Um empreendimento cuja motivação seja a necessidade jamais se transformará em oportunidade.
 - d. Pensar nos riscos é um sinal de fraqueza e de indecisão por parte do indivíduo que quer empreender.
 - e. A oportunidade de empreender está dissociada do domínio do negócio e das características inerentes ao empreendedor.



COMO SE TORNAR UM EMPREENDEDOR DIGITAL

Com a explosão da economia digital é cada vez maior o número de pessoas que se perguntam como se tornar um empreendedor digital, e não é para menos, esse é um segmento que não para de crescer e parece não ter limites para essa expansão.

A cada dia surgem novos negócios on-line e relatórios dando conta do crescimento desse setor. Não é de se estranhar que a curiosidade a respeito do empreendedorismo on-line cresça a cada dia, pois ninguém que ficar fora desta nova onda econômica.

Talvez a primeira pergunta que você deva se fazer não seja a de como se tornar um empreendedor digital, mas sim se você tem o perfil de um empreendedor on-line. Digo isso, não por que se transformar em um empreendedor na Internet seja algo extremamente difícil e complicado, mas é preciso ter, como em outras áreas, gosto pelo trabalho nessa área.

Por que as pessoas querem saber como se tornar um empreendedor digital? A resposta para essa curiosidade pode seguir duas linhas de raciocínio, a primeira, porque está na moda e a mídia não cansa de citar os casos de sucesso. A segunda é porque as oportunidades no mundo físico estão cada vez mais escassas e custosas.

No primeiro caso, posso dar um bom conselho: cuidado com o Canto da Sereia. A grande mídia adora falar dos casos de sucesso, mas não dá uma única linha aos casos de fracasso. Nem todo mundo que investe no mundo on-line acaba “rico e poderoso”.

Os casos de insucesso são muitos, mas ninguém gosta de falar de derrotas, mas sim de vitórias. As mentiras sobre ganhar dinheiro na Internet se multiplicam por aí e o bom senso é a melhor arma para evita-las.

O empreendedorismo on-line vale a pena? Eu pessoalmente acredito que sim, pois não existe atualmente um mercado tão promissor quanto o digital, mas ele tem seus custos e cotas de sacrifício.

Se você aceitar as regras do jogo, suas chances de sucesso são muito grandes, mas se vier para esse segmento achando que tudo é fácil, com retorno rápido e sem investimento... melhor procurar outra área, se é que existe uma com essas características.

Um mundo físico cada vez mais competitivo e custoso.

Não é preciso retroceder muitos anos na história. Em meados do século IX, montar uma empresa de petróleo não era muito difícil, bastava ter um bom campo, como milhares nos Estados Unidos e pronto! Milionário instantâneo!



Bem, David Rockfeller mostrou que o buraco era mais embaixo. Além do investimento inicial na prospecção, você precisaria de um bom sistema de processamento e distribuição. Daí nasceu a Standard Oil, que já no nome mostrava a força da marca; um padrão na produção de óleo combustível.

Você se aventuraria no mercado de exploração de petróleo hoje em dia? Teria dinheiro para isso? Teria profissionais para isso? Bem, Eike Batista achou que sim e...

O mundo virtual é diferente. O volume de capital envolvido para montar um negócio na Internet, nem sempre é tão grande assim, e a taxa de crescimento é muito alta. Em contrapartida, os riscos acompanham a curva de “facilidade” do negócio, mas quando este risco é calculado, devidamente dimensionado e tecnicamente equacionado, o sucesso é uma questão de tempo, trabalho e perseverança.

Imagine uma empresa que apresenta taxa de crescimento de 30% ao ano. Isso não é exceção nas empresas.com e muito pelo contrário. Se você tem um bom projeto, essa é uma taxa de crescimento, quase que moral, quando você tem uma equipe comprometida que “veste a camisa” e participa do retorno financeiro real.

Não se iluda com a questão do crescimento, pois ele às vezes soa como outro Canto da Sereia e acaba jogando os Startups na zona de conforto, o que é fatal nesse ambiente de negócios.

É natural que em um primeiro momento, um negócio digital apresente uma explosão na taxa de crescimento, mas para manter o ritmo é preciso estar sempre inovando, surpreendendo seus clientes e agregando valor ao negócio.

Portanto, uma das dicas sobre como se tornar um empreendedor digital é: Esteja sempre se reinventando e surpreendendo seu público para não perder seu mercado. [...]

Se você quer saber Como Se tornar Um Empreendedor Digital? Eu te devolvo uma outra pergunta: De que forma você pode acrescentar valor ao dia a dia das pessoas? Esse é o grande segredo dos negócios de maior sucesso na web e gerar uma proposta de valor sólida que seja facilmente reconhecida pelo público.

Essa é a resposta que dou a todo mundo que me pergunta como ganhar dinheiro na Internet; ofereça algo inovador que ajude as pessoas de alguma forma.

Além disso, para se tornar um empreendedor digital é preciso conhecer bem as ferramentas disponíveis na Internet para criação do seu negócio, como plataformas e sistemas acessórios e se cercar de pessoas que dominem essas plataformas e não tenham medo ou preguiça de conhecer e explorar novas opções. [...]

Fonte: Valle (2015, on-line)⁴.



MATERIAL COMPLEMENTAR

TÍTULO: Ser Empreendedor - Pensar, Criar e Moldar a Nova Empresa

AUTOR: Manuel Portugal Ferreira, João Carvalho Santos e Fernando Ribeiro Serra.

EDITORIA: Saraiva

SINOPSE: o objetivo do livro não é apenas lançar luz sobre os desafios éticos com que o leitor se depara no dia a dia, mas também ajudar a encontrar caminhos que levem a fortalecer as bases da confiança entre as pessoas e destas com as instituições.



COMENTÁRIO: o livro é um excelente guia para quem quer entender melhor como funciona o universo do empreendedorismo. A organização dos conteúdos faz com que até mesmo quem nunca teve contato com o assunto possa entender plenamente como proceder para criar uma empresa ou empreendimento do zero.

TÍTULO: Joy: O Nome do Sucesso

ANO: 2015

SINOPSE: filme baseado em uma história real. Desde criança, Joy sempre gostou de inventar coisas. Adulta, ela precisa lidar com a responsabilidade de ser mãe divorciada e com o resto de sua família disfuncional. Ao criar um esfregão autolimpeza, a jovem vislumbra o sucesso que a nova invenção pode lhe proporcionar.



NA WEB

Como material complementar da Web quero deixar a indicação do site da Endeavor. No link a seguir você vai encontrar 12 livros sobre empreendedorismo.

Acesse e veja os livros: <<https://endeavor.org.br/livros-empreendedor-2016/>>.

MATERIAL COMPLEMENTAR



NA WEB

Seja um profissional de sucesso! Além de contar com suas habilidades, aprenda a planejar e administrar sua carreira baseando-se em princípios fundamentais que irão alavancar sua jornada profissional. Como material complementar da Web, selecionamos o vídeo Planejamento e Gestão de Carreira para que você possa entender um pouco mais sobre o assunto.

Acesse e assista ao vídeo pelo link: <<https://youtu.be/1J8GZk9jx6g>>.

Para ilustrar como era a relação de trabalho no início do século XX, assista um trecho do filme Tempos Modernos de Chaplin. Esse filme é um grande clássico e faz uma forte crítica ao sistema econômico da época.

Acesse o link e assista: <<https://youtu.be/KPgxcat-zYo>>.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, E. **Como desenvolver o potencial criador.** São Paulo: Makron Books, 1996.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2015.
- CHIAVENATO, I. **Princípios da administração:** o essencial em Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- CIAMPA, A. de L. et al. **Marketing pessoal e empregabilidade: do planejamento de carreira ao networking.** São Paulo: Érica, 2014.
- DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- DUTRA, J. S.; COMINI, G. Competência como base para gestão estratégica de pessoas. In: EBOLI, M. et al. (Coord.). **Educação corporativa:** fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010. p. 101-121.
- FERREIRA, M. P.; SANTOS, J. C.; SERRA, F. A. R. **Ser empreendedor** – pensar, criar e moldar a nova empresa. São Paulo: Saraiva, 2010.
- GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. Tradução de Ana Montoia. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2007.
- JACCARD, P. **História social do trabalho: das origens até os nossos dias.** Tradução de Rui de Moura. Lisboa: Livros Horizontes, 1960.
- LARA, X. **Trabalho, educação, cidadania:** reflexões a partir de práticas de educação entre trabalhadores. São Paulo: Mauad, 2003.
- MAÑAS, A. V. **Gestão de tecnologia e inovação.** São Paulo: Érica, 1993.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, jul./set. 2001.
- OLIVEIRA, C. R. de **História do trabalho.** São Paulo: Ática, 2001.
- Referências on-line:**
- ¹- Em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/02/empreendedorismo-social-gera-lucro-e-desenvolvimento>>. Acesso em: 01 fev. 2017.
- ²- Em: <<https://queroficarrico.com/blog/2011/09/05/o-que-e-empreendedorismo-digital/>>. Acesso em: 01 fev. 2017.
- ³- Em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/_taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasildestaque1501e9f925817b3410VgnVCM-2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 01 fev. 2017.
- ⁴- Em: <<http://www.empreendedoresweb.com.br/como-se-tornar-um-empreendedor-digital/>>. Acesso em: 01 fev. 2017

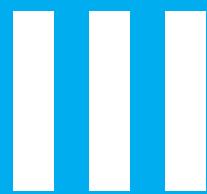


GABARITO

- a. Opção correta é a C.
- b. Opção correta é a C.
- c. Opção correta é a D.
- d. Opção correta é a B.



PREPARANDO-SE PARA AS OPORTUNIDADES



Objetivos de Aprendizagem

- Desenvolver as competências essenciais requeridas pelo mercado.
- Potencializar suas capacidades pessoais, sociais e profissionais.
- Conhecer os requisitos para formar uma rede de relacionamentos.
- Atuar de forma consciente sobre seus comportamentos e emoções..



Plano de Estudo

A seguir, apresentam-se os tópicos que você estudará nesta unidade:

- Relações humanas no trabalho
- Comunicação e feedback
- Trabalho em equipe
- Marketing pessoal e networking
- Inteligência emocional e resiliência

INTRODUÇÃO

Olá, Caro(a) Aluno(a), nesta unidade conheceremos um pouco mais sobre as habilidades essenciais a um profissional contemporâneo. Nas próximas páginas você encontrará uma série de conteúdos direcionados a prepará-lo para o aproveitamento das oportunidades. Para que possamos dar conta desse desafio, o nosso objetivo nesta unidade é permitir que ao final dela, você tenha desenvolvido as competências essenciais requeridas pelo mercado, potencializado suas capacidades pessoais, sociais e profissionais, conhecido os requisitos para formar uma rede de relacionamentos e se preparado para atuar de forma consciente em relação aos seus comportamentos e emoções.

Inicialmente, abordaremos a importância das relações humanas no trabalho e apresentaremos as principais habilidades requeridas para elas. Na sequência trataremos da comunicação e do feedback como requisitos para equilibrar e harmonizar as relações. Dando continuidade, apresentaremos a concepção do trabalho em equipe, que é, atualmente, um atributo muito requisitado pelas empresas pela capacidade que espera do profissional para atuar de forma multidisciplinar focado na obtenção dos resultados. Avançamos com os conceitos e aplicações do marketing pessoal e do networking, como estratégias que devem ser valorizadas pelo profissional para o seu posicionamento e reconhecimento no mercado. Por fim, traremos a inteligência emocional e a resiliência como atributos relevantes para a construção e desenvolvimento das competências pessoais, sociais e profissionais.

Perceba que alguns profissionais conseguem se relacionar com diferentes tipos de pessoas e grupos, já outros não conseguem nem dialogar com o colega do lado. Observe essas pessoas e analise quais habilidades relacionais elas apresentam e quais habilidades lhes faltam. Esse simples exercício pode trazer um bom aprendizado sobre as habilidades interpessoais e ainda pode ser potencializado se nos dedicarmos a observar o nosso próprio comportamento. O fato é que a capacidade de se relacionar no ambiente de trabalho se tornou uma das mais exigidas habilidades nas empresas e isso justifica todo o empenho e energia a ser investido sobre o assunto.

Boa leitura!



RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

Olá, Caro(a) aluno(a)! As Relações Humanas têm sido estudadas como a ciência do comportamento humano em suas diferentes formas, sendo: intrapessoal, quando se refere ao relacionamento estabelecido consigo mesmo, e interpessoal, quando se refere aos relacionamentos estabelecidos com os outros. O comportamento humano é o resultado de um processo que outorga aos sujeitos sua unicidade quanto à forma de ser, pensar e agir, que, por sua vez, decorre da socialização.

Socialização é o processo pelo qual, ao longo da vida, a pessoa aprende e interioriza os elementos socioculturais de seu meio, integrando-os na estrutura da sua personalidade sob a influência de experiências e agentes sociais, significados, adaptando-se, assim, ao ambiente em que vive (ROBBINS, 2000).

Podemos dizer que a base para o processo de socialização está no relacionamento, ou seja, na capacidade de interagir com pessoas, por meio de comportamentos e atitudes positivas e maduras, criando redes de contatos, e na capacidade de cultivar afinidades e chegar a acordos satisfatórios. O fato é que nenhuma pessoa nasce com habilidades naturais para o relacionamento humano e, no entanto, agimos muito seguros de que o sabemos fazer de forma correta.

REFLITA



Muitas pessoas são admitidas por suas capacidades técnicas, mas, posteriormente, são demitidas por problemas de relacionamentos ou por incapacidade de adaptação às pessoas e à cultura organizacional

TIPOS DE COMPORTAMENTO

As pessoas tendem a desenvolver comportamentos padrões conforme as socializações recebidas e os relacionamentos estabelecidos. A ideia de trazer esse assunto é mostrar que nossos comportamentos devem ser flexíveis, a ponto de acompanhar a dinâmica de nossos relacionamentos. Dessa forma, temos o entendimento do que vem a ser comportamento assertivo, agressivo e não assertivo.

- **Comportamento Assertivo:** comportamento que torna a pessoa capaz de agir em seus próprios interesses, a se afirmar sem ansiedade indevida, a expressar sentimentos sinceros sem constrangimento, ou a exercitar seus próprios direitos sem negar os alheios. Como consequência, temos o aumento da autoapreciação do emissor, um sentimento positivo e de respeito a si mesmo e, geralmente, a possibilidade do emissor atingir seus objetivos, ao mesmo tempo em que os objetivos do receptor também podem ser atingidos. O comportamento assertivo permite a expressão total de si mesmo.
- **Comportamento Agressivo:** a pessoa agressiva pode responder muito vigorosamente, causando uma forte impressão negativa, e, mais tarde, arrepender-se disso. Esse comportamento impossibilita que o emissor reconheça e, consequentemente, respeite os direitos do receptor, subjugando-o. Acaba por impor a sua posição (ideia ou opinião) sobre as demais. Pode, por exemplo, desrespeitar o receptor em uma discussão, depreciando-o frente aos demais integrantes. Normalmente, o comportamento agressivo resulta em “rebaixar” o receptor. Seus direitos foram negados e ele se sente ferido, humilhado e na defensiva. Embora a pessoa agressiva possa atingir seus objetivos, ela pode também despertar ódio e frustração.

- **Comportamento não assertivo:** a pessoa não assertiva tende a pensar na resposta apropriada depois que a oportunidade passou. Ela se sente incapaz de se comunicar espontaneamente, e de se expressar em um diálogo. Seu comportamento é, portanto, não assertivo e pode provocar inibição no emissor, ao se sentir incapaz de se expressar de forma adequada. Como consequência, o comportamento não assertivo produz, frequentemente, sentimentos que vão de simpatia a um franco desprezo pelo emissor.

Há uma significativa diferença entre a pessoa e seu comportamento, por isso, é necessária a autoavaliação e a automonitoria para identificar pensamentos e sentimentos que irão refletir nos comportamentos. A automonitoria, segundo Del Prette e Del Prette (2001), é a ação na qual a pessoa observa, descreve, interpreta e regula seus pensamentos, sentimentos e comportamentos em situações sociais, na busca de alcançar uma boa competência social.

Para tal ação, é preciso, pelo menos, quatro requisitos, segundo Del Prette e Del Prette (2001), controle da impulsividade, observação do outro, introspecção e reflexão. Esses requisitos possibilitarão:

- a. Melhora no reconhecimento das próprias emoções e das emoções do outro.
- b. Experiência direta da relação emoção-pensamento-comportamento.
- c. Maior probabilidade de sucesso no enfrentamento de situações complexas.
- d. Análise e compreensão mais acuradas dos relacionamentos.
- e. Melhora na autoestima e na autoconfiança.
- f. Ajuda outras pessoas na solução de problemas interpessoais.

Perceba o quanto é importante desenvolvermos um nível especial de consciência sobre nossas atitudes e comportamentos para que possamos desenvolver relacionamentos mais saudáveis e duradouros. Muitos conflitos e desentendimentos surgem de pequenas situações em que faltou uma regulação ou controle do impulso. O grande desafio é, sem dúvida, conseguirmos nos observar no momento em que estamos prestes a agir impulsivamente. Sabemos que não é uma tarefa fácil, mas com dedicação, boa vontade e foco poderemos melhorar a nossa habilidade de autoavaliação e automonitoria.

HABILIDADES PARA AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

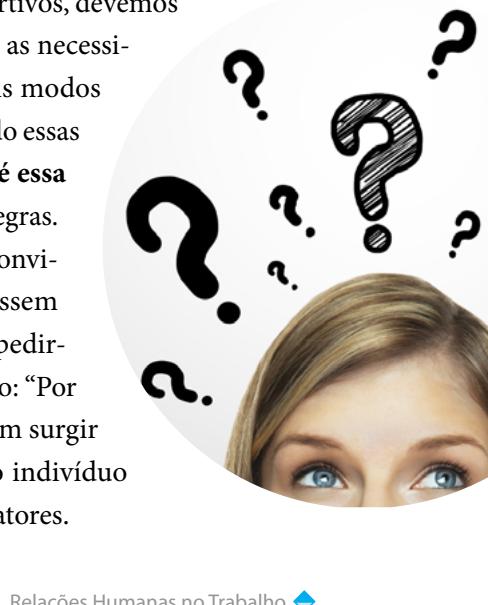
Problemas nos relacionamentos são comuns na vida das pessoas, pelo menos deveriam ser entendidos assim, afinal, como já vimos, as pessoas são diferentes e possuem formas e meios distintos de responderem aos desafios, sem contar as percepções e gostos que, por si só, revelam muitas diferenças entre as pessoas. A grande questão não são os problemas com os relacionamentos, mas sim a forma como encaramos e administrarmos esses problemas. Diante disso, Robbins (2000) propõe que seja desenvolvida a Competência Interpessoal, sendo esta a habilidade de lidar eficazmente nas relações, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação.

Relacionamos abaixo algumas das causas pelas quais os relacionamentos se deterioram, sendo:

- Incapacidade de adaptação a ambientes, pessoas e estilos diferentes.
- Fazer pré-julgamentos e criar resistência antecipada.
- Medo e insegurança do que não conhece.
- Inflexibilidade e não aceitação das ideias alheias.

Perceba que essas causas apontadas decorrem de falta de flexibilidade no comportamento das pessoas, e que, para sermos mais assertivos, devemos estar atentos ao contexto e nos ajustarmos conforme as necessidades, sem deixar de expressar nossas opiniões. Bons modos são normas sociais presentes em cada cultura e, quando essas normas são desrespeitadas por alguém, a tendência é essa pessoa ser marginalizada por aqueles que adotam tais regras.

Portanto, para um desempenho satisfatório de convivência social são necessárias habilidades que expressem cortesia, a ação de se apresentar, cumprimentar, despedir-se e agradecer, utilizando-se de formas simples, como: “Por favor! Obrigado(a)! Desculpe!” As dificuldades podem surgir do desconhecimento da cultura do grupo do qual o indivíduo passa a fazer parte, do isolamento social, ou outros fatores.



Para nos auxiliar nesse desafio, Robbins (2000) propõe um conjunto de habilidades que podem ser utilizadas para melhorar os relacionamentos, ou, pelo menos, para podermos nos posicionar de forma mais assertiva. Dentre as habilidades, destacam-se:

a. Busque o Contato Humano

Fortaleça seus relacionamentos estimulando as pessoas; procure sempre um motivo para um elogio ou reconhecimento verdadeiro e sincero; cumprimente as pessoas chamando-as pelo nome que preferem ser chamadas; e evite usar apelidos que possam denegrir ou inferiorizar as pessoas. Outra característica importante dessa habilidade é a de ir ao encontro das pessoas, ao invés de aguardar ser acionado. Devemos estar sempre disponíveis e, também, termos a conduta de não recuar o contato com as pessoas.

b. Demonstre Entusiasmo

Demonstre disposição, firmeza e convicção para agir, fale com energia, mantenha o seu bom humor, selecione o que você vê, lê e ouve na mídia. É muito importante mantermos essa energia, pois, ao longo do dia a dia, inúmeras são as pessoas com quem mantemos contato e sempre deixamos uma impressão. Adote sempre uma postura firme, que envolve desde o modo de andar até um simples aperto de mão.

c. Faça uso das Palavras Certas

As palavras exercem forte poder sobre nós. Quando ouvimos um elogio, há um bem-estar que nos invade e acaba por influenciar nossas ações. Da mesma maneira, quando ouvimos uma ofensa, reagimos de acordo com ela. Agradeça sempre com um sonoro “muito obrigado” e peça “por favor” quando precisar de ajuda; fale para as pessoas o quanto você se sente feliz por sua companhia e diga: “você é muito importante para mim” ou “parabéns pelo seu desempenho”.

d. Surpreenda as Pessoas

Procure acompanhar o desenvolvimento das pessoas e as cumprimente pelos sucessos alcançados. Reserve tempo para reconhecer uma solução encontrada ou um trabalho bem-feito. As pessoas necessitam de reforço positivo para saber se estão caminhando na direção correta. Esse simples ato pode gerar uma série de benefícios para elas e, também, para a empresa.

Essa retroalimentação da informação em forma de reforço, ou até mesmo uma correção, serve como um norteador para as pessoas, mantendo-as alinhadas e energizadas ao propósito ou redirecionando o comportamento.

e. Evite Críticas

O fato é que ninguém gosta de ser criticado diante de algo que o incomoda. Seja autêntico, falando, inicialmente, das coisas boas que a pessoa sempre fez, desafie-a a corrigir o erro e a melhorar. Fale sempre com ela e não sobre ela. É necessário muito cuidado ao emitir uma crítica; na verdade, o efeito de uma crítica, normalmente, é muito negativo para as pessoas envolvidas, sem considerar ainda a imagem pessoal daquele que critica. A recomendação é evitar a crítica, mas, se realmente houver a necessidade de fazê-la, Robbins (2000) recomenda muita prudência e respeito para com o outro e que a crítica seja feita em particular, em um local reservado.

f. Desenvolva a Paciência e a Persistência

A irritação e a correria do dia a dia, muitas vezes, nos fazem cometer alguns equívocos. Devemos estar atentos a essas questões, evitando que abalem nossa imagem. Diante de um erro, ou algo que precise ser corrigido, primeiramente, devemos nos acalmar, refletir sobre a situação e deixar passar a raiva. O mais importante não é quem está certo ou errado, e sim o que é certo e o que é errado. Os fatos são mais importantes que as opiniões sobre um acontecimento.

g. Valorize as Pessoas

Uma das mais importantes solicitações humanas é a necessidade de sermos notados, apreciados, queridos e reconhecidos. Lembre-se: normalmente, quando você acerta 99% ninguém fala nada, mas se você erra uma vez, todos já estão prontos para condená-lo. Fortaleça as pessoas, reconhecendo o quanto são importantes para você e para o negócio da empresa.

h. Cumpra o que Prometer

Quando assumir compromisso ou responsabilidade, cumpra, mesmo parecendo ser um assunto ou compromisso sem muita importância para você; se para o outro é importante, realize tudo aquilo que se propor. Quando não conseguir, dê um retorno à pessoa que espera.

i. Esteja Atento ao Modo de Fazer

É a capacidade de olhar para si como olha para as demais pessoas. Mantenha-se sempre atento ao que se passa e a mente aberta a novas possibilidades. Existe sempre uma forma mais prática e melhor de se obter resultados; portanto, esteja aberto para aprender com tudo e com todos.

j. Esteja Atento à Comunicação

Sabe-se, hoje, que apenas 7% do que é comunicado entre as pessoas é transmitido por meio das palavras, 38% é pelo tom de voz e 55% é resultado dos gestos e postura. Comunicação assertiva é comunicar-se de maneira franca e aberta, mas feita adequadamente, sem provocar constrangimento às outras pessoas. É uma atitude equilibrada que se opõe à passividade e à agressividade nas relações interpessoais.

Atualmente, as habilidades sociais são extremamente importantes para o sucesso profissional. Como já conversamos, quero apenas destacar que muitas pessoas são admitidas por suas capacidades técnicas, mas, posteriormente, são demitidas por problemas de relacionamentos. Devemos observar esse assunto com muito cuidado. Por isso, faça uma autoavaliação de suas habilidades interpessoais e, com base nos encaminhamentos propostos até aqui, busque desenvolver essa importante habilidade humana.



REFLITA

A linguagem é a forma com que as pessoas interagem, aprendem e transmitem seus pensamentos ao meio a sua volta, indicando que as palavras trazem em si inúmeras possibilidades de transformação para o ser humano. As palavras que chegam às pessoas afetam diretamente suas atitudes e comportamentos.

(Stephen Robbins)



COMUNICAÇÃO E FEEDBACK

Para que a comunicação ocorra é necessário a troca de feedback, que pode ser entendido como retroação, retroalimentação ou retroinformação.

Partindo desse princípio é importante considerar que o feedback se desenvolve com base no processo da interação humana. Diante disso, precisamos considerar alguns aspectos sobre a comunicação. Segundo Pontes (2008), quando pensamos em comunicação há uma tendência no uso do como vamos falar. Costumamos pensar na forma mais clara possível, mais baixo ou mais alto, mais rápida ou mais devagar, e mais cômica ou mais sóbria. A boa comunicação envolve uma série de verificações que fazemos primeiro em nós mesmos e, em seguida, na outra pessoa. Ouvir é o grande segredo da alta qualidade na comunicação e para que ela seja considerada boa se faz necessária a presença de quatro elementos, sendo: falar, ouvir, ouvir-nos falar e ouvir-nos ouvir. O processo de comunicação é a essência dos relacionamentos. Além de atender a um aspecto psicológico, todos nós precisamos nos comunicar e saber se estamos sendo aceitos, se nosso esforço caminha na direção desejada. O feedback, por sua vez, é a ferramenta que orienta o comportamento das pessoas nessa direção. Uma vez emitido de forma clara e franca, permite o estabelecimento de um bom relacionamento, ajudando a criar um clima positivo para o trabalho.

O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO

É importante perceber que todo comportamento é comunicação! Toda interação, qualquer que seja, supõe, um modo de comunicação. O problema básico em comunicação é que o significado de uma mensagem captado por uma pessoa pode não ser o mesmo que o emissor quis transmitir. Quem fala e quem ouve são duas pessoas distintas, vivendo em mundos diferentes. Por isso, um grande número de coisas pode acontecer e causar distorções nas mensagens entre as pessoas. O aparelho sensorial humano não transmite uma duplicata exata da realidade do mundo externo para a mente do observador. Nossas necessidades e experiências tendem a colorir o que vemos e ouvimos. As mensagens que não desejamos aceitar são reprimidas; outras são ampliadas ou distorcidas da realidade. Na sequência são expostas algumas ideias que procuram mostrar porque as comunicações se destroem. Acompanhe a seguir:

Por que as comunicações se destroem:

- Um dos motivos é que ouvimos só o que queremos ouvir.
- A maioria das pessoas resiste à mudança, ignorando o que vai contra as crenças.
- O receptor não só avalia o que ouve por suas experiências pessoais, mas, também, por que leva em conta o emissor.
- Há grande dificuldade em separar o que ouvimos do que sentimos em relação ao emissor.

As palavras podem ter diferentes significados para diferentes pessoas, pois usam símbolos para representar fatos e sentimentos. Não podemos transmitir “significados” e, sim, “palavras”, que podem sugerir coisas bem diferentes a diferentes pessoas.

REFLITA



Vivemos em um mundo de palavras e cercados de sons o tempo todo; as pessoas aprendem a “desligar” muitas coisas. Os significados estão nas pessoas e não nas palavras.

(Benedito Rodrigues Pontes).

Grupos ocupacionais e grupos sociais tendem a desenvolver sua própria linguagem especial, chamada “gíria”. Algumas vezes, os membros do grupo esquecem isso quando estão falando com um estranho, que não entende esses significados internos.

A comunicação não verbal como, por exemplo, o olhar para os olhos, a forma da boca, os músculos da face, mesmo a postura do corpo, podem dizer mais sobre o que a outra pessoa realmente pensa, do que as palavras que está usando. O inverso é que nós mesmos também comunicamos coisas sem intenção. As emoções, também, produzem efeitos sobre a comunicação, pois quando nos sentimos inseguros, aborrecidos ou receosos, o que ouvimos e vemos, parece ser mais ameaçador do que quando nos sentimos seguros e em paz com o mundo. A tristeza e o desespero dão cor a tudo o que fazemos e vemos. Do mesmo modo, quando alegres, podemos “não ouvir” problemas ou críticas (PONTES, 2008).

Podemos melhorar a comunicação por meio de técnicas, mas nenhuma delas melhora tudo, uma vez que a perfeita compreensão entre as pessoas é impossível. O feedback talvez seja o mais importante procedimento para melhorar as comunicações e mesmo em conversas casuais, devemos estar alertas para saber se somos compreendidos. Limitar o receptor a respostas sim ou não é menos eficiente do que permitir que amplie os seus comentários. Somente quando o emissor é capaz de experimentar um feedback do receptor terá a confirmação daquilo que está sendo ouvido ou não. Assim, deve-se ser sensível ao que se diz e ao impacto provocado nos sentimentos do receptor, adequando-se ao seu vocabulário, interesses e valores (PONTES, 2008).

DESENVOLVENDO O PROCESSO DE FEEDBACK



Feedback é a comunicação para fornecer informações sobre como é percebida a atuação de quem está ouvindo e se a forma dessa atuação pode estar afetando o trabalho de outras pessoas. É um processo de ajuda para a mudança de comportamentos inadequados, manutenção de comportamentos desejáveis e orientação para novos comportamentos. Deve fornecer a informação sobre a performance de forma clara e objetiva.

Como vimos, feedback é a informação fornecida a uma pessoa sobre como o seu comportamento está sendo percebido e como isto afeta a postura dos demais. É válido também, para expressar como a atuação do grupo está afetando uma ou mais pessoas. Em suma, o feedback é um processo de ajuda mútua para a mudança de comportamento. É um mecanismo auxiliar para quem deseja perceber quanta afinidade existe entre suas intenções e sua conduta e, assim, melhorar o seu desempenho (PONTES, 2008). É importante destacar que o feedback não é um “ajuste de contas”, mas uma análise construtiva do comportamento individual e coletivo. Por isso, é importante desenvolver tanto a habilidade de receber como de emitir feedback e atentar para:

- **Dificuldade para Receber Feedback:** precisamos concordar, é difícil aceitar nossas limitações e carências e, ainda mais, admiti-las para outras pessoas. No processo de feedback a questão da confiança no outro é o ponto crítico e isso aumenta a dificuldade em aceitar as suas colocações, principalmente em situações de trabalho que possam afetar nosso status ou imagem. Podemos, também, recear o que a outra pessoa pensa a nosso respeito, por sentir que nossa privacidade esteja sendo violada ou por imaginar que o apoio que esperamos nos esteja sendo negado. Às vezes, ao recebermos informações que indicam estarmos contribuindo para manter um problema, reagimos defensivamente, negando a validade do feedback e agredimos o comunicador, apontando-lhe também seus erros etc. Isso porque, a resolução de um problema pode significar descobrir e reconhecer alguma faceta de nossa personalidade que temos

negado ou, até mesmo, evitado pensar. Diante disso, devemos trocar os dois dês: defender e debater pelos dois pês: prestar atenção e procurar entender o que está sendo comunicado.

- **Dificuldade para Emitir Feedback:** normalmente, gostamos de dar conselhos e, com isso, sentimo-nos competentes e importantes. Daí o perigo de pensar no feedback como forma de demonstrar nossa inteligência e habilidade, ao invés de pensar na utilidade da informação para o receptor. Podemos, ainda, reagir somente a um aspecto do que vemos no comportamento do outro, dependendo de nossas próprias limitações e, com isso, tornamo-nos parciais e avaliativos. Nesse caso, o processo de feedback serve mais como desabafo, (alívio de tensão), e como agressão ao receptor, velada ou manifestada. Outra questão que se evidencia é que tememos as reações dos outros, sua mágoa, sua agressão etc., ou seja, que o feedback seja mal interpretado, pois em nossa cultura ele ainda é percebido como crítica negativa e tem implicações emocionais.

Para superar as dificuldades em emitir e receber feedback, primeiramente, necessitamos entender em essência a sua finalidade que é fornecer informações sobre o comportamento e o desempenho, com base em dados objetivos, de tal forma que a pessoa avaliada possa manter uma atitude mental positiva em relação a si própria e a seu trabalho ou, ainda, estimular aquele que recebe a autoavaliação a comprometer-se com o planejamento pessoal, a fim de buscar padrões estabelecidos de comportamento e desempenho. Krausz (1999) menciona que para superar tais dificuldades é necessário:

- Estabelecer uma relação de confiança recíproca para diminuir as barreiras entre comunicador e receptor.
- Demonstrar respeito, lembrando de tratar o outro da maneira como você gostaria de ser tratado.
- Reconhecer que o feedback é um processo de exame conjunto.
- Aprender a ouvir, a receber feedback sem relações emocionais intensas.
- Aprender a dar feedback de forma habilidosa, sem conotações emocionais intensas.

PRINCÍPIOS PARA O FEEDBACK EFICAZ

O feedback eficaz é aquele que consegue promover as alterações ou mudanças objetivas evidenciando as qualidades daquele que o recebe e estimulando-o para a mudança de comportamento. Diante desse desafio, Krausz (1999) apresenta algumas características específicas para tornar o feedback mais poderoso, sendo:

Aplicável: ser dirigido para comportamentos que o receptor possa modificar, por que se indicamos alguma limitação sobre a qual a pessoa não possui controle algum, só conseguimos aumentar sua frustração.

Neutro: ser descritível ao invés de avaliativo. Quando se evita o julgamento e faz-se apenas o relato de um evento ou fato, reduz-se a necessidade do outro reagir de forma defensiva. Nesse caso, o objetivo é levar a pessoa a uma autoavaliação por meio da análise dos fatos e não sobre opiniões.

Específico: o feedback necessita ser específico, pois quando o é generalizado, a mensagem fica vaga, perde sua força e significado e o receptor não dispõe de dados suficientes para compreendê-lo e utilizá-lo.

Oportuno: geralmente o feedback é mais efetivo se for oferecido imediatamente após a ocorrência. Saber quando oferecer feedback é tão importante quanto saber como fazê-lo.

Direto: deve ser oferecido pessoal e diretamente ao interessado e não a colegas, superiores, subordinados ou outras pessoas.

Comprovado: solicitar que o receptor se manifeste sobre a compreensão da mensagem.

ETAPAS PARA O PROCESSO DE FEEDBACK

Como já mencionado, para o nosso tema, o feedback é uma ferramenta que possibilita a troca e a retroalimentação de informações a respeito de uma determinada pessoa. Cabe reforçar a necessidade de preparo das pessoas para esse procedimento evitando, assim, a geração de experiências negativas ou traumáticas naquele que recebe. Ainda vale a pena mencionar que o processo de feedback deve ser entendido como um momento muito importante entre os envolvidos

e que deve sempre priorizar a melhoria contínua. Dessa forma, quanto melhor preparados e conheedores dos processos e etapas do feedback, estiverem os envolvidos, maior seu poder sobre a situação e, naturalmente, a tendência em alcançar melhor o resultado.

Como já mencionado, é comum as pessoas apresentarem dificuldades em lidar com a prática do feedback. Partindo dessa realidade, e motivado por uma necessidade em instruí-lo melhor sobre como é possível proceder de maneira assertiva, elaborei o quadro apresentado a seguir, que resume as etapas que devem ser seguidas por quem dá o feedback:

Quadro 1 - Etapas do processo de feedback

ETAPA	AÇÃO
Abertura	ABRE falando do motivo da reunião, reforçando os aspectos positivos da pessoa e do momento. Faz a proposta do contrato psicológico: 1º espontaneidade, 2º disponibilidade e 3º sigilo.
Esclarecimento	ESCLARECE a situação, fala da sua percepção sobre o ponto abordado, exemplifica com casos práticos, utilizando exemplos sobre o assunto. Estimula o outro a relatar seu ponto de vista sobre o assunto abordado. (O que você tem a dizer sobre esse assunto?)
Envolvimento	ENVOLVE a pessoa nos passos para a solução do problema, estimula-a a relatar sua proposta de mudança. (O que você está disposto a fazer para mudar essa situação?)
Concordância	Ganha CONCORDÂNCIA sobre os próximos passos e responsabilidades. Estabelece objetivos e datas para uma nova conversa.
Fechamento	FECHA resumindo os pontos abordados, reafirma as expectativas, expressa sua confiança, mantendo uma postura de respeito, valorizando os aspectos positivos da pessoa. Sinalize os ganhos positivos da mudança, agradeça e se despeça.

Fonte: o autor.

Esse quadro é o resultado de uma série de experiências com relação ao tema, em que procurei, de forma clara e objetiva, sistematizar uma sequência de eventos que pudesse proporcionar ao avaliador maior segurança sobre o assunto. Baseado nessa proposta, você pode estabelecer um planejamento prévio sobre

os assuntos a serem abordados e especificar em que momento cada um deve ser tratado, podendo ainda, identificar a necessidade de reforçar alguma informação em um dado momento, ou ainda, acelerar o processo de explicações e tratar com maior foco algum item específico, buscando o reconhecimento da outra parte sobre aquilo que está sendo tratado. Enfim, o quadro tem a finalidade de propor uma ideia geral sobre como conduzir adequadamente uma reunião de feedback.

PROCEDIMENTOS PARA O FEEDBACK

Para reforçar a ideia sobre a prática do feedback, Pontes (2008) nos propõe procedimentos que consistem em uma série de observações e cuidados a serem tomados antes, durante e depois da reunião de feedback.

- **Analisar a situação:** qual é o problema? Tenha bem claro o quê, no comportamento e desempenhos atuais, precisa ser mudado, e por quê. Disponha de exemplos à mão.
- **Ajustar-se a receptividade:** é muito importante ter em mente que as pessoas diferem em sua capacidade de absorver as críticas, e que a capacidade de uma determinada pessoa também pode variar a cada dia.
- **Criar o ambiente propício:** é importante estabelecer um clima de verdade e de respeito mútuo e a possibilidade de criticar e ser criticado.
- **Comunicar-se assertivamente:** faça uso de sua habilidade em comunicação. Planeje com cuidado: o que falar, por que falar, quando falar, onde falar e talvez a mais importante parte do feedback, como falar.
- **Descrever o comportamento que deseja mudar:** é essencial que a pessoa, primeiro compreenda qual é o ponto. Depois, que ela aceite a existência do problema. E finalmente, que ela aceite a necessidade de mudar.
- **Descrever o comportamento desejado:** é muito importante deixar claro o comportamento ou desempenho que se deseja que a pessoa apresente no futuro.

- **Concentrar-se naquilo que considera bom:** tenha certeza de que você está levando em conta o que está funcionando, o que está de acordo, tanto quanto o que não está de acordo, isto é, as áreas que precisam de melhorias.
- **Chegue a um acordo:** você não pode forçar uma pessoa a mudar seu comportamento ou desempenho; pode ajudá-la e encorajá-la, mas apenas a pessoa pode efetivamente executar a mudança. Assim, é essencial que a pessoa concorde.

Não importa se você emite ou recebe o feedback, é importante que esteja atento às dicas mencionadas acima, pois podem te auxiliar a lidar melhor com o processo do feedback. Normalmente, no início da carreira a tendência é que o profissional receba feedback e não seja o emissor. Porém, independentemente da situação, vale destacar, que devemos estar receptivos e buscar pontos de aprendizagem em cada oportunidade.

SAIBA MAIS



Entenda o que é *feedforward*

A ação de oferecer a um profissional uma avaliação em relação ao seu trabalho que possa ser útil ao seu desenvolvimento dentro de uma organização recebe o nome de *feedback*. Para que essas observações e percepções possam ser levadas adiante e transformadas em melhorias efetivas, as empresas utilizam outra técnica, denominada *feedforward*. Trata-se de um “olhar adiante”, em que um colaborador recebe orientações para melhorar seu desempenho, superando as dificuldades avaliadas. Também chamado em algumas empresas de reorientação, o *feedforward* é uma ferramenta de importância crucial na gestão de pessoas. Por meio dele, é possível ajudar colaboradores em seu processo de crescimento e aprendizado, aumentando o nível de satisfação e de produtividade. O *feedforward* também é valioso em momentos de conflito, em que a relação com um funcionário passa por algum tipo de divergência. Nesses casos, o gestor poderá observar as possibilidades para o futuro daquele colaborador e, junto com ele, traçar novas ações dentro da organização.

Para continuar lendo acesse o link: <<https://goo.gl/segHrQ>>

Fonte: Mundo Carreira (2014, on-line)¹.



TRABALHO EM EQUIPE

Formar equipes de alto desempenho tem sido o desafio de inúmeras organizações. Apesar de existir, por parte das empresas, o reconhecimento sobre a importância das equipes, esse não é um trabalho simples. À medida que as organizações se reestruturam para competir com mais eficiência e eficácia, recorrem às equipes como uma estratégia para potencializar o talento de seus profissionais. Portanto, equipe é um conjunto de pessoas atuando com alto grau de comprometimento umas com as outras, em que o esforço coletivo resulta em um desempenho que é maior do que a soma das contribuições individuais. Além de estarem comprometidas com uma meta comum, atuam de forma bastante interdependente, procurando colocar os objetivos do grupo acima dos seus interesses pessoais; além disso, não ficam presas à burocracia e às formalidades, agindo de forma consciente e responsável.

Diferentemente dos grupos de trabalho, as equipes superam as pessoas quando as tarefas realizadas exigem aptidões múltiplas, discernimento e experiência, pois são pessoas com habilidades complementares, comprometidas com o mesmo objetivo, as mesmas metas de desempenho e a mesma abordagem, pelos quais elas se consideram mutuamente responsáveis. As equipes são mais flexíveis e sensíveis a eventos variáveis do que os departamentos tradicionais ou outras formas de agrupamento permanente. As equipes possuem capacidade para a rápida formação, deslocamento, mudança de objetivos e dissolução.

CARACTERÍSTICAS DAS EQUIPES

As equipes, normalmente, são constituídas de poucas pessoas, de 7 a 12, pois os processos de interação e influência de que elas necessitam para funcionar ocorrem quando o número de membros é reduzido. A participação de muitas pessoas reduz a coesão e o grupo passa a ter dificuldades de comunicação, interação, alinhamento de expectativas e contribuições individuais.

As equipes bem desenvolvidas são autodirigidas, autogeridas e autônomas e, em geral, o que as diferenciam é a sua capacidade de estabelecer procedimentos comuns, ou seja, o modo de trabalhar, de se vestir, o comparecimento às reuniões, pontualidade, senso de urgência, noção de comportamento justo e ético e o que fará parte ou não das atividades. As equipes atuam de forma consciente quanto ao resultado que precisam gerar e assumem a responsabilidade. Diferentemente de grupos que não atuam em equipe nos quais os trabalhos são realizados simplesmente para atender às exigências do gestor.

SAIBA MAIS



Grupo de Trabalho: interação entre pessoas basicamente com objetivo de compartilhar informações e tomar decisões, para mutuamente se ajudarem no desempenho em sua área de responsabilidade.

Equipe de Trabalho: é um grupo cujos esforços individuais resultam em um desempenho que é maior que a soma das contribuições de cada um dos indivíduos.

Fonte: Lacombe, 2005.

Agrupar pessoas para realizar tarefas nem sempre pode ser considerado trabalho em equipe, pois a atuação em equipe envolve alto senso de responsabilidade e o desenvolvimento de uma forte sinergia que é resultado do alinhamento de expectativas entre seus membros. Note que para se trabalhar com equipes, as organizações necessitam dispor de profissionais com perfis diferenciados e altamente

preparados para esse formato de trabalho. Esse talvez seja o grande desafio das empresas quando se fala em implantação de equipes de trabalho, pois, normalmente, os profissionais não foram devidamente preparados, levando a empresa a ter que investir primeiramente na formação e desenvolvimento das pessoas para, posteriormente, avançar com a implantação da cultura de equipes. Isso faz com as organizações tenham dificuldades e acabam levando muito tempo para chegarem a resultados efetivos.

Para complementar nosso pensamento, apresentam-se a seguir três características essenciais para o trabalho em equipe:

1. Os membros das equipes são altamente interdependentes. Alguns deles devem ter capacidade de resolver problemas ou tomar decisões para ajudar a equipe a identificar problemas, determinar prioridades, avaliar alternativas, analisar escolhas e tomar decisões sobre seus rumos.
2. As equipes são formadas mediante o uso de agrupamento por fluxo de trabalho, de modo que seus membros são responsáveis pelo desempenho de diversas funções diferentes. Para tanto, necessitam ter habilidades interpessoais para administrar a comunicação, resolver conflitos, orientar questões e discussões, dar apoio e reconhecer os interesses dos colegas de equipe.
3. Os membros das equipes devem apresentar capacidade técnica ou funcional para realizar as funções, aptidões, conhecimento, experiência e informação. Geralmente, essas capacidades não se distribuem de forma igual entre os membros de uma equipe, dadas as diferenças de antecedentes, treinamento, talentos e acesso a recursos, mas, com o amadurecimento da equipe, os membros passarão a desenvolver outras habilidades.

Nem sempre as empresas terão condições e tempo para investirem na formação e capacitação de seu pessoal para a atuação em equipes. Diante disso, todo profissional deve investir em seu próprio desenvolvimento, buscar formas para acelerar o seu amadurecimento sobre o assunto, pois se estiver mais preparado para atuar em equipes naturalmente conseguirá boas oportunidades.

Para compreender como as equipes de sucesso funcionam, apresentamos alguns requisitos essenciais que estruturam e moldam o comportamento de seus membros, sendo:

- **Definição de papéis:** um conjunto de padrões de comportamentos esperados, que são atribuídos à ocupação de uma determinada posição em uma unidade social. Normalmente, as pessoas desempenham inúmeros papéis decorrentes de estímulos e de adequação às necessidades da equipe.
- **Definição de normas:** são os padrões de comportamento e de atitudes esperados e compartilhados por seus membros. Cada equipe estabelece suas próprias normas, restando aos membros se conformarem e se enquadrarem ao que o grupo definiu.
- **Nível de Coesão:** pode ser definido como a intensidade com que os membros se atraem e se sentem motivados a ficarem juntos. Fatores como o tempo de convivência, interdependência e desafios enfrentados podem aumentar ou diminuir a coesão.
- **Tamanho da equipe:** o comportamento geral de uma equipe geralmente é afetado pelo seu tamanho. A equipe deve ter o número de membros suficiente para a realização das tarefas, pois um número muito grande de pessoas dificulta a comunicação, a liderança e abre margem para o baixo comprometimento e vadiagem social.
- **Diversidade na composição:** para a realização das atividades de equipe, normalmente, faz-se necessária uma série de conhecimentos, habilidades e competências, o que torna a equipe heterogênea, ou seja, constituída de pessoas de gêneros, personalidades, opiniões, habilidades, talentos e perspectivas diferentes. A equipe heterogênea está mais propensa a desenvolver melhor suas tarefas, do que as equipes homogêneas, que são compostas por pessoas com características similares. A composição de uma equipe deve ser adequada à cultura da organização, ao objetivo e ao resultado a ser gerado.

Perceba que cada equipe é indicada para um conjunto específico de tarefas e objetivos. Portanto, para uma tomada de decisão mais rápida e maior cooperação entre os seus membros, a equipe homogênea é mais indicada. Entretanto, se a tarefa disponibiliza mais tempo, exige criatividade, iniciativa, a melhor alternativa é implementar uma equipe heterogênea. É interessante essa percepção das equipes, pois é cada vez mais comum sermos acionados a atuar em equipes multidisciplinares.

BENEFÍCIOS DAS EQUIPES



Em todo o mundo, as organizações disseminaram o uso das equipes; muitas até estão implementando porque outras organizações o fizeram, o que não é uma boa razão. Para a formação de equipes, é necessário que faça sentido e seja necessária para a organização. É preciso, acima de tudo, um forte desejo das pessoas em atuar com esse modelo. Perceba, então, que não basta apenas a empresa querer implantar o modelo de equipe, é preciso considerar uma série de elementos para que ela não se frustrre. As equipes nas organizações podem melhorar o desempenho, trazer benefícios para os trabalhadores, promover a redução nos custos organizacionais, gerando melhoria em toda a empresa.

Atuar nos moldes de equipe tem proporcionado às empresas a otimização de recursos e resultados, sendo esse um dos argumentos que a torna tão comentada no universo corporativo, Griffin e Moorhead (2006) nos apresentam os seguintes benefícios:

- **Melhoria no desempenho:** quando as organizações adotam o trabalho em equipe, permitem que seus membros evitem o desperdício de esforços, reduz erros e atendem melhor aos consumidores, gerando, com isso, um resultado melhor para os funcionários. Uma maior produtividade, melhoria na qualidade e no serviço ao consumidor, também, são reflexos de um trabalho em equipe.
- **Motivação dos trabalhadores:** no trabalho em equipe, tanto os profissionais como as organizações se beneficiam, visto que fazem parte de um mesmo processo. Para as pessoas, as equipes podem transmitir a sensação de autocontrole, dignidade, permitem que elas se identifiquem com o trabalho, promovem o crescimento do amor próprio e da autorrealização, fatores que hoje os trabalhadores buscam. O trabalho em equipe permite aos profissionais, liberdade de crescer e conquistar respeito e dignidade por serem donos de si mesmos, tomar decisões sobre o trabalho e fazer diferença no mundo em que vivem. Assim, as pessoas vivem melhor no trabalho, enfrentam menos estresse e não precisam tanto dos programas assistenciais.

- Reprodução proibida. Art. 184 do Código Penal e Lei 9.610 de 19 de fevereiro de 1998.
- **Redução de custos:** as organizações que trabalham no sistema de equipes vêm demonstrando reduções significativas de custos, visto que diminuem os prejuízos, cometem menos erros e reduzem o absenteísmo e a rotatividade. Seus membros sabem que participam ativamente dos resultados e desejam contribuir, pois se sentem valorizados e não querem decepcionar suas equipes.
 - **Flexibilidade organizacional:** equipes concentram-se mais nos processos do que nas funções. Elas incentivam o treinamento cruzado, assim seus membros podem fazer os trabalhos dos outros, e a expansão de habilidades. Não é rara a compensação de equipes basear-se no número de habilidades que um membro adquiriu. Essa expansão de habilidades aumenta a flexibilidade organizacional. O trabalho pode ser reorganizado e trabalhadores alocados, conforme a necessidade, para atender a condições em mutação.
 - **Melhoria para a empresa:** quando as empresas optam pelo trabalho em equipe, estão quebrando velhos paradigmas de modelos de gestão, promovendo uma mudança de cultura, mudando a forma de trabalho hierárquica e normativa tão comum. Permitem um aumento da inovação, da criatividade e da flexibilidade e a redução da burocracia desnecessária; diminui os níveis hierárquicos, visto que os trabalhadores e gestores tornam-se mais próximos, além do que o espírito coletivo é estimulado e este estimula a inovar e resolver de forma criativa os problemas.

O mercado cada vez mais se torna competitivo e exige das organizações uma grande capacidade de adaptação e atualização. As equipes propiciam isso, permitindo que a empresa reaja rapidamente, quando necessário. Contudo chegar a um estágio de equipe realmente exige muito esforço da gestão e também de seus colaboradores e, certamente, tanto a empresa quanto os profissionais precisarão superar inúmeros desafios. Entre tantos, destacamos:

- Confusão por parte dos gestores, pois com a implantação das equipes, são demandadas outras habilidades e atribuições por parte das lideranças.
- Colaboradores com sentimento de insegurança e fragilidade, pois com a implantação das equipes altera-se a forma de estabelecimento de metas e responsabilidades das pessoas e, consequentemente, mudanças nos processos de trabalho, comunicação e relacionamentos.

- Expectativa de resultados em curto prazo leva a desistência prematura no processo de implantação das equipes, uma vez que para se desenvolverem, as equipes necessitam de tempo para amadurecerem e começarem a efetivamente gerar resultados.



REFLITA

As equipes possuem capacidade para a rápida formação, deslocamento, mudança de objetivos e dissolução. As equipes superam os indivíduos quando as tarefas realizadas exigem aptidões múltiplas, discernimento e experiência.

(Stephen Robbins)

TIPOS DE EQUIPES

As equipes se desenvolvem de diversas maneiras nas organizações e neste tópico, vamos apresentar as principais tipos para que você enquanto profissional saiba como funcionam e como atuar em cada formato. Muitos problemas, conflitos e desencontros de informações podem ser evitados se, verdadeiramente, soubermos como nos comportar em cada situação. Assim, apresentamos a seguir os tipos mais comuns de equipes, sendo: os círculos de qualidade, as equipes de trabalho, as de solução de problemas, as gerenciais, as de desenvolvimento de produtos e as equipes virtuais.

- **Círculos de qualidade:** os círculos de qualidade (CQs) são grupos pequenos de colaboradores de uma mesma área que se reúnem regularmente (seja semanal ou mensalmente) para discutir e recomendar soluções para os problemas do trabalho. Seu sucesso depende dos bons resultados na redução do retrabalho e produtos com defeito. Uma das vantagens é que funcionam em paralelo à estrutura administrativa tradicional. São relativamente permanentes e seu papel é investigar os diversos problemas de qualidade que podem surgir. Não substituem as equipes de trabalho e nem tomam decisões sobre a realização do trabalho.

- **Equipes de trabalho:** esse modelo de equipe costuma ser permanente. Realizam o trabalho rotineiro e além disso buscam investigar um problema específico, avaliam alternativas e recomendam solução ou mudança. Essas equipes possuem autoridade para decidir como o trabalho será feito, em que ordem e por quem; todos os membros se responsabilizam pela decisão tomada.
- **Equipes de solução de problemas:** caracterizam-se por serem temporárias, são criadas, essencialmente, para resolver questões específicas no local de trabalho; fazem recomendações para que outros as implementem. As equipes criadas para soluções de problemas complexos costumam ser constituídas de membros de áreas funcionais diferentes, que, ao terminarem a atribuição para a qual foram criadas, são desfeitas e os seus membros voltam ao seu trabalho normal.
- **Equipes gerenciais:** são formadas por gerentes de várias áreas, bem como por equipes de trabalho coordenadas. Possuem uma permanência relativa, visto que seu trabalho não termina quando se finaliza um projeto específico ou a solução de um problema. Essas equipes têm o maior impacto sobre o desempenho corporativo.
- **Equipes de desenvolvimento de produtos:** se caracterizam pela combinação de equipes de trabalho e de solução de problemas, para criar novos projetos de produto ou serviço para e satisfazer as exigências dos consumidores. As equipes podem ser desfeitas, uma vez que o produto esteja completamente desenvolvido e em processo de produção.
- **Equipes virtuais:** uma das características mais distintas das equipes virtuais é que os seus membros dificilmente se encontrarão em uma mesma sala, embora trabalhem junto; suas atividades são realizadas por computador, teleconferência e outros sistemas eletrônicos de informação. As decisões são tomadas mais rapidamente, visto que não necessitam do deslocamento dos membros da equipe para um mesmo espaço físico. Nos sistemas eletrônicos de comunicação, os participantes podem entrar e sair de uma equipe ou de um debate conforme a exigência de cada situação.

A implantação de equipes nas organizações não é um trabalho fácil, exige muito treinamento e paciência de todos os envolvidos. Ela representa uma mudança no modelo de gestão e no comportamento das pessoas e, em decorrência desse fato, gera expectativas e, muitas vezes, resistência, pois levam as pessoas a saírem

de sua zona de conforto. Como vimos, são vários os benefícios decorrentes da implantação das equipes, mas é necessário esforço e determinação, bem como o envolvimento e participação dos níveis mais altos da organização até o operacional.

ATUANDO EM EQUIPE

Uma das principais características procuradas no mercado é a capacidade de trabalhar em equipe. Muitas empresas, em processos de seleção, têm optado por pessoas que apresentam a habilidade de equipe em detrimento daquelas que possuem conhecimento específico, mas que não sabem trabalhar em equipe. Trabalhar em equipe não é apenas trabalhar em conjunto; é preciso comprometimento, responsabilidade e foco em resultados, uma vez que estes só são alcançados pelo compartilhamento com o outro.

Para tanto, é preciso desenvolver suas habilidades em equipe para que você possa se destacar pelas contribuições aos resultados organizacionais. Cada vez mais as empresas valorizam profissionais capazes de atuar em diferentes tipos de equipes, muitas vezes ao lado de pessoas que não conhece ou sem afinidade; contudo, sua habilidade interpessoal o levará a superar as diferenças, buscando sempre o desenvolvimento da equipe e os melhores resultados.

Para desenvolver as habilidades de membro de uma equipe, listamos a seguir algumas condições fundamentais:

Administrar conflitos: é importante saber lidar com os conflitos do dia a dia na empresa. Nesse sentido, desenvolver a habilidade de conversar para esclarecer os fatos e conciliar as necessidades é sempre a melhor opção nesse momento, gerando confiança e afeição da equipe.

Comunicação: saber valorizar a comunicação entre você e os outros colaboradores é fundamental para o trabalho em equipe. Escutar e falar na hora certa também é uma habilidade importante para que o ambiente se torne agradável e produtivo.

Proatividade: antecipar-se é um ponto positivo. Estar sempre disposto a ajudar e a resolver os problemas contribuem para o seu desenvolvimento e o da equipe.

Inovação: procurar inovar é sempre importante para o crescimento da empresa e dos profissionais. Buscar soluções e alternativas é fazer com que todos cheguem ao melhor resultado com mais assertividade e com menor dispêndio de tempo e energia possível.

Confiança: é fundamental desenvolver a confiança entre as pessoas que estão a sua volta. Gerar esse sentimento é ganhar um espaço maior na equipe, pois você sempre será o apoio de cada um e saberá quando e como contar com cada colaborador. (ADMINISTRADORES, [2017], on-line)².

O desenvolvimento dessas habilidades requer treinamento e disciplina, uma vez que implica na mudança de hábitos e comportamentos. Com a prática e automonitoramento, aos poucos, você tem consciência da evolução conquistada e dos pontos que ainda necessitam de atenção. O mais importante é manter-se engajado colocando em prática seus aprendizados, contribuindo para a geração de resultados e para com o crescimento da organização.

SAIBA MAIS



10 Dicas para trabalhar em equipe

Falar de trabalho em equipe é fácil. Difícil é alinhar interesses, competências e habilidades profissionais. O mercado de trabalho, cada vez mais, exigente e seleciona pessoas com forte capacidade de adaptação, flexíveis e que saibam ver no outro oportunidade de novas aprendizagens, de troca. A seguir são apresentadas algumas dicas [...].

Para continuar lendo, acesse o Link: <<https://goo.gl/3pMAql>>

Fonte: Oliveira (2015, on-line)3.



MARKETING PESSOAL E NETWORKING

Todo profissional, independente do ramo de atividade, deve adotar estratégias para que seu produto (serviços, experiências, conhecimentos) possa ser percebido e valorizado no mercado, pois além de investir em qualificação e no desenvolvimento de competências profissionais é fundamental pensar em uma forma inteligente de se destacar no contexto social no qual se está inserido, determinando o posicionamento no mercado, fundamental para o sucesso profissional.

MARKETING PESSOAL

O Marketing Pessoal é abordagem atual que aproveita os conceitos e instrumentos do marketing em benefício da carreira e da vida pessoal das pessoas, valorizando o ser humano em seus atributos, características e complexa estrutura. Pode ainda ser entendido como um novo campo de estudo que visa desenvolver no profissional uma imagem positiva junto aos diferentes públicos com os quais mantém contato, entre eles destacamos: empregadores, cliente, fornecedores e colegas, dentro e fora da empresa.

Devemos ressaltar que o marketing pessoal é mais uma ferramenta que auxilia o profissional na conquista de um melhor posicionamento no mercado e não um passe de mágica. A construção da imagem pessoal e profissional deve ser solidificada em competências e habilidades realmente existentes em nosso perfil, do contrário, se torna uma propaganda enganosa e isso não se sustenta ao longo do tempo.

Podemos afirmar que o objetivo do marketing pessoal é potencializar os relacionamentos e ampliar o Network de forma consistente e sustentável. A preocupação com o marketing pessoal tem sido cada vez mais comum em diferentes áreas profissionais, revelando uma necessidade imposta pelo mercado que é a de se sobressair frente à enorme disponibilidade de profissionais preparados que disputam o mesmo espaço.

O marketing pessoal é importante e necessário a todos os profissionais, independendo do nível hierárquico ou ramo de atividade, pois possibilita ao profissional um posicionamento estratégico quanto a sua marca pessoal no mercado de trabalho e meio em que convive. O marketing pessoal possibilita ainda o desenvolvimento de autoridade pessoal em sua área de atuação, fazendo com que seja visto e respeitado de forma especial.

Todo profissional que almeja progredir em sua carreira deve pensar e desenvolver o seu marketing pessoal e, atualmente, conta com ferramentas e técnicas que podem ser aprendidas e aplicadas por qualquer pessoa que almeja posicionar sua carreira profissional de forma estratégica. Para isso é preciso compreender que o Marketing Pessoal vai muito além de apenas uma boa apresentação pessoal. É necessário investir constantemente na formação e no autodesenvolvimento (graduação, pós-graduação) de forma a ter consistência e conteúdo que agreguem valor aos seus clientes e/ou empresas em que atua. Dessa forma, podemos dizer que o marketing pessoal exige um recriar-se a cada instante, colocando excelência em tudo o que realiza. A pessoa deve desenvolver e buscar o equilíbrio em cada área de sua vida, sendo: profissional, familiar, social, financeira, formação, saúde, emocional e espiritual, entre outras.

OS 4P'S DO MARKETING PESSOAL

O marketing pessoal faz uso dos 4Ps do marketing tradicional adaptados para o desenvolvimento pessoal. O chamado mix de marketing consiste em todas as ações que uma empresa pode empreender para influenciar a demanda pelo seu produto. Se pensarmos esse conceito aplicado ao marketing pessoal, temos a ideia de transformação da imagem pessoal, promovendo mudanças de atitudes, hábitos, comportamento, valores e desejos de forma a se manter alinhado com as necessidades profissionais demandadas pelo mercado. Sendo assim, listamos os 4 P's do marketing tradicional aplicados ao marketing pessoal, sendo:

- **Produto:** para o marketing pessoal representa os conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que a pessoa possui e, ainda, a forma como se apresenta (embalagem do “produto”): roupas, acessórios e posturas.
- **Preço:** representa o quanto o mercado está disposto a pagar pelos seus serviços e conhecimentos. Está diretamente relacionado com a percepção dos clientes sobre a capacidade do profissional agregar valor no que faz.
- **Praça:** refere-se ao mercado ou segmento de atuação no qual o profissional se especializa a ponto de se tornar um perito. É de extrema importância que o profissional defina com clareza qual é o seu segmento de atuação e qual a sua especialidade.
- **Promoção:** implica em como o profissional se comunica com o seu mercado, ou seja, como usa as ferramentas para comunicar as suas características, seu diferencial e as vantagens que o mercado terá ao contratar seus serviços.

O processo de gestão do marketing pessoal, além de melhorar o posicionamento e imagem do profissional no mercado, também pode ser utilizado como uma excelente ferramenta para o gerenciamento de carreira. O planejamento de sua imagem pessoal influencia na ascensão profissional, permite o reconhecimento de suas competências e a forma adequada de apresentá-las, auxilia na criação, ampliação e gerenciamento da rede de contatos, e contribui para melhorar a autoestima e a vontade para enfrentar desafios.

ASPECTOS ESSENCIAIS PARA O MARKETING PESSOAL

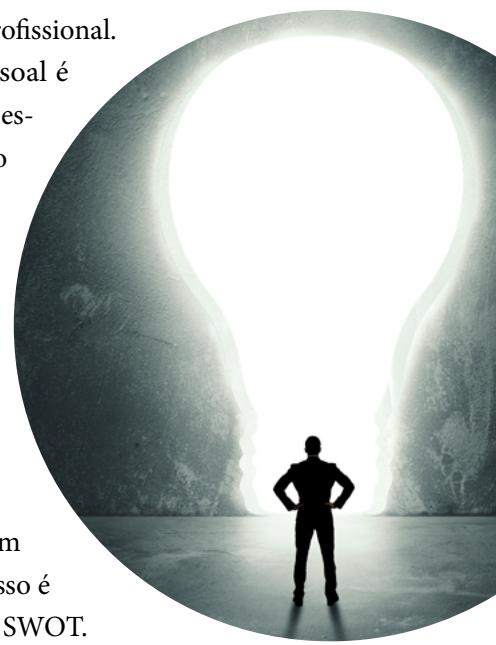
Um dos legados do marketing pessoal é o despertar e o amadurecimento da pessoa para o autodesenvolvimento e o autogerenciamento da sua carreira profissional e vida pessoal, ampliando sua capacidade para lidar com as constantes mudanças garantindo uma carreira mais sustentável.

Perceba que o marketing pessoal se conecta a questões existenciais mais profundas como o Projeto de Vida que tem como foco levar o sujeito à realização pessoal e profissional. Fazer marketing pessoal é nobre, muito bem-vindo e é uma obrigação humana nos dias de hoje. Temos a obrigação de dizer quem somos e do que somos capazes. Temos que disponibilizar nossos conhecimentos e habilidades para a sociedade em geral.

É importante destacar que o desenvolvimento do marketing pessoal é um processo que necessita ser bem planejado para que possa gerar os resultados esperados. Para construir o marketing pessoal é preciso que o profissional tenha um objetivo bem definido, elemento fundamental para o desenvolvimento das estratégias de gerenciamento de nossa imagem profissional.

Como todo processo de desenvolvimento pessoal é necessário muito comprometimento e investimento pessoal ao longo do tempo. O processo deve ser pensado em quatro etapas, sendo: **Diagnóstico SWOT** (Pontos fortes e pontos de melhoria); **Objetivos e metas** (onde estou e onde quero chegar); **Estratégias** (que ações serão realizadas); **Plano de ação** (cronograma de realização das ações).

O ponto crucial é reconhecer em si suas forças e fragilidades e isso nem sempre é fácil, ou até mesmo agradável, mas sem dúvidas muito necessário. Portanto, para que o profissional possa consolidar um plano de marketing pessoal assertivo, o primeiro passo é buscar o autoconhecimento por meio da Análise de SWOT.



O Diagnóstico ou Análise SWOT é uma ferramenta do planejamento estratégico de marketing que recolhe dados que identificam as forças e fraquezas do ambiente interno e as oportunidades e ameaças do ambiente externo.

Segundo Lotz e Gramms (2013), cada quadrante da matriz compreende um aspecto específico:

- **Forças:** são os pontos fortes, tais como conhecimentos, habilidades, características, atributos pessoais que impactam de maneira positiva no alcance dos objetivos desejados. À medida que se tornam conhecidos podem ser mais fortemente nutridos e desenvolvidos.
- **Fraquezas:** são as *oportunidades de melhorias*, os pontos relativos a conhecimentos, atributos, características que demandam atenção, acompanhamento e desenvolvimento.
- **Oportunidades:** condições externas à pessoa, portas que podem se abrir tendo em vista seus conhecimentos, habilidades e características. Permite construir cenários positivos e traçar estratégias para se preparar para eles.
- **Ameaças:** condições externas à pessoa que podem levantar barreiras ou obstáculos para alcance dos objetivos desejados. Permite trabalhar com cenários não favoráveis e identificar quais pontos demandam mudanças que, se realizadas, não favorecerão que tais cenários se tornem realidade.

A Análise de SWOT Pessoal deve ser feita por meio de perguntas que, ao serem respondidas, revelam o estado atual da matriz, conforme o Quadro a seguir.

Quadro 2 - Perguntas para Análise SWOT Pessoal

Forças	<p>Quais são seus pontos fortes? Quais são os seus talentos? O que você faz que lhe dá muito prazer? Quais são os recursos que destacam você em relação a outras pessoas? O que as pessoas apreciam em você?</p>
Oportunidades	<p>Que oportunidades você pode obter com seus pontos fortes? Que possibilidades de atuação você pode abrir por meio dos seus talentos? Como seus talentos podem contribuir para você obter os resultados desejados na vida pessoal e na vida profissional? Como seus pontos fortes podem ser utilizados para contribuir com o resultado de outras pessoas/seus colegas/sua organização?</p>
Fraquezas (Leia-se oportunidades de desenvolvi- mento)	<p>Em que você pode melhorar? Que conhecimentos precisam ser aprofundados? Que comportamentos podem ser adotados para ganhar oportunidades? Quais são as práticas, atitudes e pensamentos que você deve evitar? O que faz você perder oportunidades (pensamentos, crenças, atitudes, estados emocionais, ações)? O que as pessoas apontam que você poderia melhorar? O que você pode perder no médio e longo prazo se continuar assim como está?</p>
Ameaças	<p>Que obstáculos você encontra (no seu dia a dia, na sua atuação)? O que está mudando em seu trabalho ou em sua vida e que requer novos conhecimentos e recursos pessoais? O que é importante você buscar para construir e realizar o seu projeto de vida? O que é importante você buscar para atender às novas exigências do mercado de trabalho?</p>

Fonte: adaptado de Lotz e Gramms (2013).



A análise SWOT oferece a possibilidade de uma importante reflexão acerca de si mesmo, dos pontos fortes, núcleos doadores de forças, e das oportunidades de aprimoramento. E, sobretudo, permite que a pessoa projete cenários, visões de futuro, e assim tome decisões tendo em vista o desejo alcançar em seu projeto de vida.

Como já mencionado, o marketing pessoal vai muito além de uma boa apresentação pessoal. Na verdade, esse é apenas um dos aspectos que deve ser trabalhado. Para a efetividade das ações do marketing pessoal, precisamos nos conhecer enquanto pessoa e profissional, saber exatamente quais são nossas qualidades e limitações, em que somos bons ou diferenciados. Somente dessa forma poderemos agir de forma assertiva, posicionando nosso “produto” junto àqueles que poderão solicitar ou contratar nosso talento. Listamos a seguir, alguns aspectos essenciais para o marketing pessoal:

- a. Cuidar da aparência é um ponto importante para a construção da imagem pessoal.
- b. Monitorar seus comportamentos com relação a si e aos outros, adaptando seu estilo pessoal conforme a situação ou necessidade.
- c. Buscar, permanentemente, o aprimoramento e conhecimento por meio de leituras, cursos, palestras, formação inicial e continuada (graduação, pós-graduação).
- d. Preservar e ampliar sua rede de relacionamentos.
- e. Cuidar de sua comunicação escrita e falada, sobretudo a comunicação não verbal. Procure adequar seu conteúdo, ritmo e tom de voz de acordo com a situação.

Para auxiliar no processo de desenvolvimento do plano de marketing pessoal, selecionamos três exercícios que o ajudarão a dar os primeiros passos. A primeira ferramenta é o **Check List Marketing Pessoal** que auxilia na identificação do seu estado atual enquanto profissional. Para cada item contido na relação, você deverá aferir uma classificação. Lembre-se de ser o mais sincero e honesto possível.

A segunda ferramenta é a **Análise de SWOT Pessoal** que se propõe a fazer um levantamento do ambiente interno: pontos positivos e negativos, e, também, do ambiente externo ou de mercado: oportunidades e ameaças. A terceira ferramenta é o **Plano de Marketing Pessoal** e tem por objetivo auxiliar o profissional a estruturar as ações necessárias para alavancar sua carreira e obter o resultado de carreira desejado.

Quadro 3 - Check List Marketing Pessoal

CHECK LIST – MARKETING PESSOAL				
Nome:				
Objetivo de Carreira:				
Cargo Atual:		Cargo Pretendido:		
ITENS		😊	😐	☹️
1	Motivação para o trabalho			
2	Planejamento e organização			
3	Qualidade e produtividade			
4	Atendimento a regras			
5	Relacionamento em equipe			
6	Comunicação e interação			
7	Maturidade profissional			
8	Proatividade e assertividade			
9	Desenvolvimento intelectual			
10	Postura e apresentação			

😊 - Atende Plenamente

😐 - Atende Parcialmente

☹️ - Não Atende

Nº	Ação: o que será feito? (Preencha nesse quadro as ações que você pretende realizar para aprimorar o seu Marketing Pessoal)	Responsável	Data

Fonte: o autor.

Quadro 4 - Análise de SWOT Pessoal

ANÁLISE DE SWOT PESSOAL	
Pontos Fortes (Relacione as qualidades, virtudes e diferenciais que você já possui)	Pontos Fracos (Relacione habilidades, conhecimentos e características que você ainda não possui)
1.	1.
Oportunidades (Relacione as possibilidades oferecidas no mercado para a utilização de seus pontos fortes)	Ameaças (Relacione as possíveis dificuldades a serem enfrentadas em função de suas fragilidades).
1.	1.
O que fica decidido	

Fonte: o autor.



Quadro 5 - Plano de Marketing Pessoal

Fonte: o autor.

NETWORKING

Gerenciar a vida e a carreira profissional não é uma atividade fácil ou simples. Tentar fazer isso sem contar com o apoio e ajuda de aliados, certamente deixará tudo ainda mais complicado. Ao longo de nossa trajetória, devemos nos preocupar em criar uma rede diversificada de contatos ou network, pois acreditar que somos autossuficientes, que não precisamos do outro, não nos garante vitórias. O mercado não acolhe o profissional somente por suas titulações ou qualificações. É essencial desenvolver a habilidade de relacionamento interpessoal e enxergar o outro como parte de suas conquistas.

Networking é uma palavra de língua inglesa comporta por “net” que significa rede e “working”, trabalhando. O *networking* pertence ao campo do capital social, redes de relacionamentos alicerçadas na confiança, na cooperação e na inovação que são desenvolvidas pela pessoa dentro e fora da organização e que articulam e facilitam o acesso à informação, a conhecimentos e as que são fundamentais para a abertura de novas oportunidades e possibilidades. O *networking* deve ser utilizado para promover visibilidade pessoal e profissional.

SAIBA MAIS



Como está sendo feita a distribuição do Produto “Você”?

A distribuição e a comunicação do produto, em se tratando de marketing pessoal, se dão em todas as esferas da vida. Não nos damos conta, mas estamos nos vendendo a todo o momento: nas relações com a família, com amigos, com colegas de trabalho, na escola, no clube, na igreja, nas participações em eventos sociais, ou seja, em todos os lugares e a todo o momento. É por meio da distribuição e comunicação que criamos e fortalecemos o networking, a rede de relações. O networking é especialmente importante para a distribuição e venda do Produto Você.

Fonte: o autor.

O networking é uma rede que construímos delicadamente fio a fio, por meio de comportamentos que podem apoiar a construção e o fortalecimento da rede ou atuar de forma contrária a ela. É essencial aprender estabelecer contatos inclusive com quem é diferente. Expandir a Network cria oportunidades e fortalece a empregabilidade, além de proporcionar um grande aprendizado, que é conviver com pessoas diferentes.

Existe uma diversidade de maneiras para estabelecer conexão com as pessoas; tenha em mente que o mais importante é saber que a todo o momento e a cada contato, estamos fazendo nosso marketing pessoal e trabalhando nossa rede de contatos. As estratégias mais comuns para se estabelecer networking são: telefônemas, apresentação ou participação em comunidades e grupos de discussão na internet, o contato face a face, participação em reuniões, palestras, congressos, eventos sociais e, até mesmo, a criação de banco de dados de possíveis contatos.

É essencial esclarecer que as ações de Networking não devem se limitar a uma agenda bem organizada, a cartões de visitas, à lista de e-mails. O mais importante e difícil é fazer a manutenção dos relacionamentos, pois é muito desagradável acionar alguém somente quando necessita de algo. Para evitar esse tipo de situação, pratique gestos simples como anotar a data de aniversário e enviar um e-mail, agradecer sempre às ajudas prestadas pelas pessoas que fazem parte dos seus contatos, parabenizar e elogiar sinceramente os membros da sua rede sempre que alcançarem seus objetivos ou por um sucesso profissional.

Networking representa conexão com as pessoas! Esse pensamento nos leva a adotar uma atitude network, ou seja, uma forma especial e positiva de tratar a todos aqueles que conhecemos, independentemente de seu nível hierárquico, importância social ou interesses contidos na relação. Essa postura nos dá mais chances de gerar experiências positivas com aqueles que estabelecemos contatos, fazendo com que a marca pessoal seja percebida, agregando valor à imagem pessoal.



Imagine no ambiente escolar, onde o professor passa um trabalho a ser realizado em equipe. Você está assoberbado por outras demandas, assim como todos os outros no grupo. No entanto, um dos colegas não faz a parte que lhe foi atribuída. Chega até você, se lamenta e pede que coloque o nome dele no trabalho. Você, por consideração, atende ao pedido e todos obtém nota boa, apesar de nem todos terem trabalhado. Na sequência, um evento similar e outro e outro se repetem: esse colega é levado “nas costas” pelo grupo e, sucessivamente, até a formatura. *Garoto esperto esse, não?* Passou os anos de faculdade sem ter que se aborrecer com as atividades propostas pelos professores! Penso que aí não tem esperteza não! O que aconteceu é que ele investiu anos comprometendo o próprio networking.

Pense que anos mais tarde vocês se reencontram. Você é um profissional de destaque e tem uma vaga em aberto na organização na qual você atua. Ao ver você ele fica todo faleiro certo de que por serem colegas de faculdade, certamente, você irá beneficiá-lo no processo seletivo. Mas a pergunta é: você o contrataria? Penso que não! Essa é a essência da construção do *networking*, a conduta adotada nas situações do dia a dia. A postura ética, respeitosa, ilibada, generosa e colaborativa são ingredientes fundamentais para a construção e, sobretudo para a manutenção do *networking*.

Fonte: o autor.



Como pôde perceber, de nada vale um bom planejamento pessoal se não conseguirmos manter a coerência entre o “conteúdo” e a “embalagem”. É preciso bom senso para empreender ações que possam impactar em nossa imagem pessoal. A cada novo contato, temos a oportunidade de fortalecer nossa conexão com as pessoas e gerar experiências positivas nessa relação. Atualmente, a indicação vem sendo uma das formas mais recorrentes de recrutamento e seleção nas empresas. Ao indicar alguém para uma atividade é como se a pessoa assinasse em concordância, embaixo. É como se fosse um aval pessoal daquele que indicou. Assim, vale observar e nutrir relacionamentos sociais edificantes e apoiadores, pois eles são fundamentais para a realização do projeto de vida.

ETIQUETA PROFISSIONAL

O termo etiqueta tem sua origem na palavra grega *Ethos* que significa comportamento. Portanto, a etiqueta profissional é o conjunto harmonioso de regras que moldam o comportamento das pessoas de forma a facilitar o convívio e o relacionamento. Em outras palavras, a etiqueta profissional é o conjunto de boas maneiras, bons costumes, atitudes, posturas e palavras que facilitam as relações humanas tornando o convívio em todos os níveis hierárquicos mais agradáveis.

Cada vez mais a etiqueta profissional vem sendo entendida como um importante componente do marketing pessoal, pois facilita o convívio e o desenvolvimento das relações pessoais. Atualmente, não basta apenas ser bom no que se faz: tão importante quanto ser competente é saber se portar verdadeiramente como um profissional competente que consegue agir com segurança no convívio da empresa e no trato com o público em diferentes situações.

IMPORTÂNCIA DA ETIQUETA PROFISSIONAL

A etiqueta profissional pode ser entendida como um código de relacionamento e deve antes de tudo, ser uma forma respeitosa de viver em sociedade. Por mais que algumas normas de boas maneiras mudem ao longo do tempo, o respeito ao outro e a cortesia continuam inquestionáveis. Saber como se portar, como se comunicar e como se vestir, são condições essenciais para quem almeja se destacar no mercado ou se sentir incluído em determinado grupo social.

REFLITA



Se duas pessoas de igual capacitação técnica estiverem competindo por um lugar no mercado de trabalho, terá mais chances de sucesso aquela que melhor souber se apresentar e tratar as pessoas.

Para muitas empresas, a etiqueta e a postura vêm sendo utilizadas como um dos requisitos para decisão sobre promoções internas ou contratações externas. O fato é que gente que não conversa, não cumprimenta e vive de mau humor está com os dias contados.

Tão importante quanto ser especialista no que se faz é ter uma boa postura profissional. A etiqueta empresarial permite ao profissional desenvolver seus relacionamentos com mais segurança e espontaneidade levando ao balanceamento ideal entre o bom gosto e o bom senso. Dessa forma, todo profissional deve se preocupar tanto com os aspectos técnicos para exercício da atividade quanto com os aspectos comportamentais que lhe permitirão exercer sua função adequadamente.

BENEFÍCIOS DA ETIQUETA PROFISSIONAL

É importante reforçar que nesse mundo altamente competitivo, a pessoa que cultiva os bons modos tem mais chances de ascensão pessoal e profissional. Logo, a etiqueta profissional se torna indispensável, pois passamos mais tempo do nosso dia no ambiente de trabalho do que com a família. Para que haja convivência produtiva ao longo do tempo, é necessária a criação das condições de “respeitabilidade”. Quando passamos a entender a importância e os benefícios da etiqueta profissional, começamos a nos preocupar com a postura profissional que assumimos e, consequentemente, com a imagem que passamos para as outras pessoas.

Podemos dizer que a etiqueta profissional promove melhoria na qualidade dos relacionamentos, estabelece linguagem, conjunto de gestos e atitudes comuns a todos facilitando a comunicação para aqueles que convivem naquele espaço. A seguir, listamos os principais benefícios promovidos pelo uso adequado da etiqueta profissional:

- Melhora a convivência.
- Torna o ambiente de trabalho mais agradável.
- Aumenta a produtividade.
- Evita conflitos.
- Melhora sua imagem pessoal.

É importante ressaltar que uma boa imagem pessoal não está relacionada à beleza, raça ou tipo físico e sim à adequação para cada situação e local. Respeitar atitudes pessoais e entender que cada um tem seu jeito de agir e pensar são os primeiros desafios da etiqueta profissional, pois no mesmo espaço, sempre teremos pessoas de níveis diferenciados de experiências; e independente disso, devemos sempre nos dedicar a entender o outro e também a buscar atualização sobre o assunto.

Para acelerarmos a nossa aprendizagem sobre etiqueta profissional, recomendo que, primeiramente, tome conhecimento das regras e normas de conduta de sua empresa. É comum as empresas formalizarem, por meio de um código de conduta,

tudo aquilo que se espera de um colaborador, incluindo as práticas permitidas e as não permitidas. Outra recomendação para auxiliar no desenvolvimento da etiqueta profissional é a observação de pessoas experientes. Chamamos essa prática de modelagem, ou seja, você se espelha e se amolda pela prática daquela pessoa mais experiente e que você considera um modelo a ser seguido. Pode-se ainda realizar a leitura de livros e participar de treinamentos ou palestras sobre o assunto. O mais importante é exercitar diariamente até adquirir a prática.

REFLITA

Tão importante quanto ser especialista no que se faz é ter uma boa postura profissional e nada melhor do que começar um trabalho com uma boa impressão, para isso, a etiqueta empresarial é essencial!

DICAS DE ETIQUETA PROFISSIONAL

Sem a intenção de dar fórmulas prontas ou mágicas, o nosso intuito é apresentar algumas dicas que podem facilitar a sua aprendizagem quanto aos requisitos básicos da etiqueta profissional e que independente da empresa ou segmento de atuação, provavelmente, poderão ser praticados.

a. Dicas de etiqueta profissional: convivência no trabalho

- Sempre que chegar ao um ambiente, cumprimente as pessoas que lá já estão e da mesma forma responda ao cumprimento daqueles que chegarem.
- Se for entrar em uma sala que está com a porta fechada, dê dois toques na porta antes de entrar e tenha cuidado ao fechar.
- Atrasos constantes são imperdoáveis; seja pontual em seus compromissos e respeite os horários.
- Respeite o horário de trabalho; deixe os assuntos extraprofissionais para os horários propícios.

- Seja bem-humorado, mas utilize o bom senso. Evite chamar as pessoas por apelidos; seja simpático e para evitar deslizes, procure chamar as pessoas pelo nome com que elas se apresentam.
- Pedir licença, dizer, por favor, agradecer por uma ajuda é uma demonstração de cortesia e educação. Parece óbvio, mas nem sempre as pessoas se lembram disso.
- Sempre que puder, preste pequenos favores, pois a convivência em grupo exige reciprocidade.
- Ao conversar, procure manter distância corporal do seu interlocutor, ao falar adéque o volume e o ritmo da voz conforme ao contexto.
- Evite comentar sobre sua vida e seus problemas pessoais no ambiente de trabalho, caso contrário poderá ser alvo de fofocas e boatos.
- Mantenha distância dos boatos e comentários maldosos sobre colegas e não faça julgamentos. Se ouvir uma fofoca, guarde para si, pois você poderá prejudicar um colega que nem terá direito de defesa.
- O uso do celular para fins pessoais deve ser evitado durante o horário de trabalho. Caso o uso seja necessário, informe aos colegas e deixe no modo silencioso.
- Uso de redes sociais e aplicativos de conversação devem ser evitados durante o horário de expediente, podendo comprometer a produtividade e, consequentemente, a imagem pessoal.
- Evite fazer lanche no posto de trabalho; além de ser deselegante, corre-se o risco de derramar alguma coisa no computador ou em algum documento importante.
- Quando estiver em intervalo, evite permanecer no ambiente ou conversar com colegas que estão trabalhando.
- Abandone o hábito de mascar chicletes, cantar, assoviar, fumar ou receber visitas particulares durante o horário de expediente.

b. Dicas de etiqueta profissional: apresentação pessoal

- O modo como você se veste revela o tipo de profissional que você é. Isso não quer dizer, entretanto, que você precisa vestir roupas de grife caríssimas para passar uma imagem de elegância e de bom gosto.
- Cada profissional representa a empresa nos contatos com o público. Uma aparência bem cuidada evidencia um interesse pessoal na busca dos objetivos e gera imagem positiva junto aos colegas, clientes, fornecedores e parceiros.
- Os trajes devem estar adequados a empresa; se for disponibilizado uniforme, utilize-o adequadamente, caso contrário, tenha bom senso e evite exageros. Cuidado com perfumes, uso de adornos e acessórios como cintos, pulseiras, colares, brincos e anéis.
- Para os homens o cabelo deve ser mantido em corte médio ou curto. A barba deve ser feita diariamente; o uso de barba, bigode ou cavanhaque é permitido desde que estejam sempre aparados e cuidados. As loções e perfumes devem ser suaves. As unhas devem estar sempre limpas e apuradas, de preferência esmaltadas com base transparente.
- Para as mulheres, o cabelo comprido não deve estar desalinhado ou cair no rosto; se preferir prendê-los, utilize prendedores apropriados. O uso de esmalte é bem-vindo desde que as unhas estejam sempre em ordem, caso contrário utilize base transparente. Cuidado com tinturas ou mechas extravagantes que chamam muito a atenção. A maquiagem deve ser discreta, sem exageros, utilize maquiagem leve: (batom, rímel, blush, lápis, sombra etc.).

c. Dicas de etiqueta profissional: à mesa

- Eventos profissionais são oportunidades para você ampliar seu network, por isso, conheça pessoas, não se limite ao grupo que você conhece ou aos que são seus colegas de trabalho.
- Se for acompanhado, evite ficar “grudado”, pois isso pode bloquear futuros contatos profissionais e as pessoas podem vê-lo como antissocial.
- No restaurante, não se deve pedir a comida mais cara só porque foi convidado e o almoço vai ser pago pela empresa. Isso é uma gafe.

- Se necessário, peça explicações sobre os pratos para o garçom, até porque o mesmo prato pode ser preparado de maneiras diferentes conforme a região ou país em que você estiver.
- Se houver na mesa guardanapo de pano, desdobre-o e coloque no colo. Sempre que for levar o copo à boca, passe antes o guardanapo nos lábios.
- Se precisar levantar da mesa durante a refeição, lembre-se de colocar o guardanapo sobre a toalha, à esquerda do prato, sem dobrá-lo. Ao fim da refeição, após o cafezinho, faça o mesmo.
- De maneira geral, não se pede bebida alcoólica em almoço de negócios. O anfitrião é quem define se o almoço terá álcool ou não. O mesmo vale para cigarros.
- Em um restaurante, quando alguém se levanta, não se deve empurrar a cadeira em direção à mesa, essa tarefa cabe ao garçom. Mas se a refeição for numa residência aí sim, você deve colocá-la de volta ao lugar.
- Antes de pagar você deve verificar se a conta inclui a taxa de serviço. Se a taxa de serviço for cobrada, não é preciso dar gorjeta.
- Caso haja muitos talheres cujo uso você desconhece, comece sempre de fora para dentro. Evite misturar alimentos muito diferentes no mesmo prato.

d. Dicas de etiqueta profissional: reuniões

- Ao receber a convocação de uma reunião, comunique sua aceitação para que se possa dar continuidade nas ações e planejamento da reunião.
- Seja pontual, a falta de pontualidade é uma gafe terrível. Se por algum motivo houver a necessidade de atraso, informe imediatamente a quem招ocou.
- Sempre que possível defina a pauta e duração da reunião, essa é uma maneira de situar as pessoas e tornar a reunião mais objetiva.
- Se for visitante aguarde que o posicionem onde sentar. Quem convoca a reunião tem a responsabilidade de dar o direcionamento para os demais participantes.

- Levante-se para receber e cumprimentar os demais participantes; essa é uma demonstração de respeito e cortesia e auxilia a diminuir a distância entre as pessoas.
- Evite atender o celular, utilizar redes sociais ou aplicativos de conversação durante a reunião; essa é uma prática muito deselegante.
- Utilize o tempo de forma racional e consciente, seja objetivo, otimize suas contribuições e evite participar de assuntos que fujam do foco da reunião.

e. Dicas de etiqueta profissional: uso de telefone

- Ao atender ao telefone, diga o seu nome e pergunte “em que posso ajudar?”. Evite perguntar “quem fala?”. Só faça essa pergunta se não conseguir identificar quem está falando.
- Se a pessoa se identificar usando o título de doutor, professor etc., trate-o pelo título, nunca somente pelo nome.
- Enquanto estiver falando ao telefone, não faça outras coisas como digitar, mexer com papéis etc. A pessoa do outro lado, com certeza, vai perceber e pode achar que você não está lhe dando a devida atenção.
- Não coma enquanto estiver ao telefone. Mesmo o som de uma simples bala, chiclete ou pastilha é percebido pelo interlocutor e pode ser interpretado como pouco caso seu.
- Não tussa, espirre nem assoe o nariz diretamente diante do telefone. Desculpe-se e afaste-se do aparelho por alguns instantes.
- Se precisar deixar o aparelho por alguns instantes, coloque-o com cuidado sobre a mesa para não fazer barulho ou acione a tecla mudo.
- Durante uma reunião na sua sala, se o telefone tocar, peça licença aos demais, atenda e, ao desligar, desculpe-se pela interrupção.



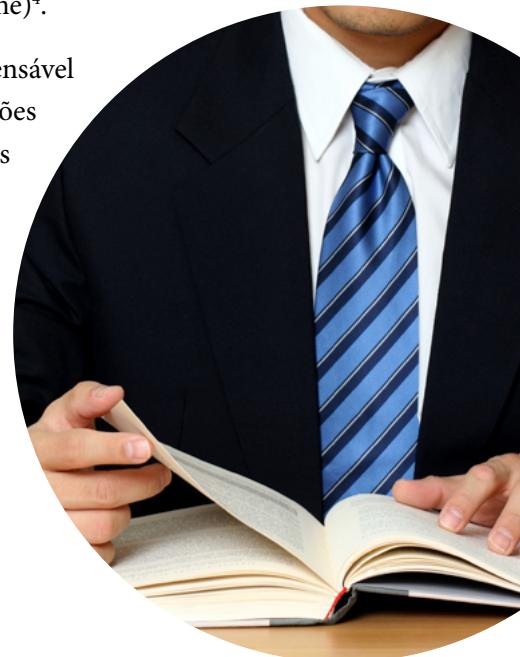
- Se você recebeu a ligação e precisa de algum tempo para dar uma resposta, comprometa-se a ligar, informando quando e a que horas telefonará.
- Já se foi você que fez a ligação, e a outra pessoa precisa de um tempo para dar uma resposta, pergunte quando e a que hora você pode voltar a ligar.
- Não se deve pedir retorno. Quem tem o interesse é que deve voltar a ligar.

f. Dicas de etiqueta profissional: uso da internet

- Tenha em mente que não existe anonimato, tudo que é acessado, escrito ou postado fica registrado e é possível de ser rastreado, portanto, é importante lembrar que existem pessoas reais do lado de lá e que todas elas merecem respeito.
- Ao enviar mensagens, preste atenção na maneira como expõe as ideias. O mundo virtual tem muitas armadilhas e elas podem causar um tremendo mal-estar entre as partes que se comunicam por não saberem se expressar da maneira correta.
- Cuidado com o uso exagerado de letras maiúsculas e palavras grifadas, cores ou em negrito nos seus textos porque no mundo virtual elas significam “gritos”, irritação e raiva.
- Não envie e-mails no calor da emoção pois isso poderá causar uma ressaca moral no dia seguinte. Se receber algo que não gostou e lhe tirou do sério, respire e só responda quando tiver mais calmo. A internet não é o local ideal para lavar roupa suja porque tudo que disser poderá dar margem a muitas interpretações.
- Preencha sempre o assunto da sua conversa de forma clara e objetiva para que o receptor possa compreender exatamente o que você deseja falar.
- Se for enviar e-mails para mais de uma pessoa, opte por mandar em cópia oculta, principalmente se essas pessoas não se conhecem.
- Esqueça as abreviações e o “internetês” em mensagens formais. Lembre-se que a forma como escreverá seus e-mails certamente refletirá na interpretação que as pessoas terão da sua imagem pessoal e profissional.

- Antes de enviar um e-mail, releia a sua mensagem e verifique se nela há erros de ortografia. A internet é a sua vitrine virtual e, portanto, transmite também mensagens positivas e negativas a seu respeito.
- Preste sempre muita atenção ao escrever e-mails ou postar algo nas redes sociais. Tudo que é escrito pode gerar confusões ou má interpretação e aí não tem como modificar o que já foi lido por tantos usuários.
- Atenção com tudo que escreve e posta nas redes sociais porque atualmente as empresas costumam monitorar as atividades virtuais dos seus funcionários e daqueles que desejam uma colocação dentro delas.
- Cuide-se para não se comprometer. Nada de piadas de mal gosto e comentários preconceituosos. Respeite quem está do outro lado, exercite a sua tolerância porque, assim como você, as pessoas têm suas opiniões e suas crenças. (MIQUERI, 2014, on-line)⁴.

Todo profissional bem-sucedido sabe que é indispensável estar bem preparado para as mais diversas situações do convívio social. O conhecimento e a prática das regras de comportamento no ambiente profissional facilitam o convívio e o relacionamento com colegas, clientes, superiores e subordinados. Geralmente, as pessoas que não dominam a etiqueta profissional, nem se dão conta das gafes que cometem, mas isso pode prejudicar sua carreira e imagem pessoal.





INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E RESILIÊNCIA

Todos nós sabemos o quanto somos influenciados pelas emoções e como elas impactam diretamente em nossa forma de ser, pensar, agir e sentir. O reflexo disso fica evidenciado nos resultados que conseguimos alcançar e mais explícito ainda no tipo e qualidade dos relacionamentos que conseguimos estabelecer. A Inteligência Emocional tem se tornado o grande diferencial competitivo das pessoas frente ao mercado de trabalho, que, por sua vez, pode abrir ou fechar portas e oportunidades. Para nosso entendimento sobre o assunto, vou recorrer a Daniel Goleman, em especial, a sua obra de 1996, chamada *Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

É a capacidade que implica compreender as nossas próprias emoções e as das outras pessoas, assim como saber qual o melhor modo de expressar as nossas emoções em uma perspectiva de desenvolvimento do nosso poder pessoal e ético. A Inteligência Emocional é responsável por nossos sucessos e fracassos. Assim, o desempenho pessoal é determinado pelo equilíbrio entre nossas emoções e razões. Pessoas com inteligência emocional apresentam comportamento otimista, tem autoestima, são capazes de entender as outras pessoas de modo empático e eficaz (GOLEMAN, 1996).

O autor propõe cinco competências básicas para caracterizar a Inteligência Emocional e são essas áreas com as quais devemos estabelecer reflexões e buscar o desenvolvimento. As competências emocionais estão organizadas em duas dimensões: a dimensão pessoal, que contempla autoconhecimento, autocontrole e automotivação; e a dimensão social, que envolve as competências da empatia e sociabilidade.

Quadro 6 - Competências da inteligência emocional

DIMENSÃO PESSOAL - INTRAPESSOAL	
Competência	Descrição
Autoconhecimento <i>(conhecer as próprias emoções)</i>	Habilidade de reconhecer um sentimento quando ele ocorre; compreender os próprios humores, emoções e necessidades, assim como o impacto dessas emoções, humores e necessidades no outro. Autoconhecimento é o aspecto central da autoconscientização.
Autocontrole <i>(lidar com as emoções)</i>	Habilidade que se desenvolve e fortalece na autoconsciência. Envolve a capacidade de confortar-se, de lidar com emoções como a raiva, a tristeza e o medo sem deixar se incapacitar por eles; aprender com os resultados, sejam esses desejados ou indesejados, entre outros.
Automotivação <i>(motivar a si mesmo)</i>	Habilidade de cultivar o diálogo interno positivo, impulsor e otimista, de colocar-se em movimento rumo a um propósito a despeito de todo o conjunto de adversidades ou das restrições do contexto em que vive.
DIMENSÃO SOCIAL - INTERPESSOAL	
Competência	Descrição
Empatia <i>(reconhecer as emoções nos outros)</i>	Habilidade de se colocar no lugar do outro, de identificar a intenção positiva que está por trás de um comportamento (que pode não ser tão positivo assim) e compreender o que os outros sentem; ter compaixão; ver tendo como base a perspectiva do outro (inclusive pessoas com as quais não tem afinidade ou simpatia).
Sociabilidade <i>(lidar com relacionamentos)</i>	Habilidade de lidar com as emoções do outro, criar e manter relacionamentos e rede de suporte. A habilidade social alicerça a popularidade e fortalece as competências sociais, tais como a liderança, a gestão de conflitos e toda a gama de eficiência social.

Fonte: Goleman (1996).

CONDIÇÕES PARA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O desenvolvimento das competências em inteligência emocional exige forte empenho por parte daquele que almeja desenvolvê-la. É necessário, contudo, entender que a inteligência emocional tem como grande propósito gerar autonomia para que o indivíduo não se torne refém de suas emoções, pois a Inteligência Emocional é saber viver com as emoções, e não viver em função delas.

À medida que vai se apropriando de informações sobre si mesmo, a pessoa segue rumo ao autoconhecimento. O autoconhecimento permite ao indivíduo tomar consciência sobre os pensamentos e o modo pelo qual eles disparam os sentimentos, que acessam determinadas condições biológicas as quais afetam a disposição da pessoa para a ação (BROCKET; BRAUN, 1997).

Para que isso aconteça, existe uma série de situações a serem consideradas, dentre elas:

- **Saber que cada pessoa é distinta** e tem o seu próprio modo de ser, de interpretar os fatos e de armazenar as suas experiências de vida.
- **Aquilo que é bom para mim pode não ser bom para o outro** e, mesmo assim, podemos, perfeitamente, manter um relacionamento produtivo e adequado.
- **Saber validar o ponto de vista do outro**, mesmo que seja totalmente diferente do meu; validar não significa concordar e mudar a opinião, mas, simplesmente, compreender o que a outra pessoa pensa.
- **Compreender que nosso poder está no momento presente**, aquilo que fazermos agora vai influenciar acontecimentos futuros, levando-nos para onde queremos chegar ou afastando-nos dos nossos objetivos.
- **Aproveitar as experiências passadas** como aprendizado, quer estas tenham sido boas ou não. Com isso, podemos reformular as estratégias de ação, evitando novas experiências ruins.
- **Treinar a nossa percepção e a nossa capacidade sensorial**, para detectarmos qual o estado interno da pessoa com quem nos relacionamos.

- **Assumir a responsabilidade** sobre aquilo que não gostamos ou que não resultou bem. Por exemplo: o ser humano diante de problemas e dificuldades tende a adotar postura de vítima, acionando-nos para entrarmos no jogo psicológico.



SAIBA MAIS

A Inteligência Emocional no Âmbito Organizacional

O que é inteligência emocional

Em 1990, dois psicólogos, Peter Salovey, de Yale, e John Mayer, atualmente na Universidade de New Hampshire, propuseram uma teoria abrangente da IE. Um outro modelo pioneiro de IE foi proposto, nos anos 80, por Reuven Bar-On, psicólogo israelense. Somando-se a isso, nos últimos anos, vários outros teóricos propuseram variações sobre a mesma ideia. Salovey e Mayer definiram a IE em termos de ser capaz de monitorar e regular os sentimentos próprios e os de outras pessoas, e de utilizar os sentimentos para guiar o pensamento e a ação. (GOLEMAN, 1998, p. 338). Suas emoções podem lhe fornecer informações valiosas – sobre você mesmo, sobre outras pessoas e sobre as diversas situações. Uma explosão de raiva dirigida a um colega de trabalho pode alertá-lo para o fato de você estar se sentindo sobrecarregado pelo excesso de trabalho; uma sensação de ansiedade a respeito de uma apresentação pode informá-lo de que precisa estar mais bem-preparado com fatos e números; a frustração com um cliente pode lhe sugerir a necessidade de encontrar outros meios de se comunicar com ele. Utilizando as informações que suas emoções lhe fornecem você pode alterar seu comportamento e seu raciocínio de modo a reverter situações: no caso da explosão de raiva, por exemplo, você poderia procurar meios de reduzir sua carga de trabalho ou facilitar seu processo de trabalho.

Para continuar lendo o artigo, acesse o link: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=gf596ktbq>

Fonte: Rêgo, (2015, on-line)⁵.

RESILIÊNCIA NA VIDA E NO TRABALHO

A resiliência é, nos dias de hoje, uma alternativa interessante para aprendermos a lidar melhor com as inúmeras adversidades que vivenciamos.



O autoconhecimento, somado às competências da inteligência emocional, juntamente com o entendimento sobre as práticas da resiliência, podem auxiliar a desenvolver um diferencial em nossa conduta pessoal e profissional. Do ponto de vista humano, resiliência é a capacidade do indivíduo lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas, sem entrar em surto psicológico. Portanto, ser resiliente é, em resumo, estar em condições de resistir a uma adversidade, não se deixar abater por ela, mas, ao contrário retomar o domínio da situação o mais rapidamente possível (OLIVEIRA, 2010).

Podemos afirmar que a resiliência é uma combinação de fatores que propiciam ao ser humano condições para enfrentar e superar problemas e adversidades. No trabalho, temos de resistir às cobranças, às metas a serem cumpridas; aos prazos; administrar conflitos; trabalhar em equipe e desenvolver competências. Na perspectiva pessoal, devemos, diariamente, conciliar o trabalho de casa; pagar as contas rigorosamente; ter tempo para a família e, ainda, ter senso crítico para agir adequadamente em todos os grupos sociais que interagimos. Tudo isso nos cria situações que exigem uma capacidade mais elevada para lidarmos com tantas adversidades.

A base para o desenvolvimento da resiliência é o relacionamento. De acordo com Oliveira (2010), precisamos da presença de outras pessoas em nossa vida, capazes de oferecer amor, conforto e apoio. As relações baseadas em afeto desinteressado e confiança são essenciais; portanto, aqueles que podem contar com esse tipo de suporte psicológico, dentro ou fora da família, podem superar as

adversidades de forma mais rápida. É preciso ter consciência do grande valor do relacionamento com as pessoas que estão dispostas a nos estender a mão quando estivermos em situações de sofrimento e fragilidade. Quem pode contar com isso tende a se recompor mais fácil e rapidamente dos seus traumas, em comparação com quem se vê nessas situações entregue apenas a si próprio.

Outro requisito importante para o desenvolvimento da resiliência é a capacidade de formular planos realistas e de empreender efetivamente as ações previstas nesses planos. Complementando esse conjunto de requisitos, também, é importante uma elevada autoestima. Pessoas resilientes mostram ter uma visão claramente positiva de si e uma confiança em suas qualidades e capacidades.

Oliveira (2010) apresenta outras recomendações para o desenvolvimento da resiliência:

- **Cultive os relacionamentos pessoais:** é importante manter bom relacionamento com familiares e amigos, bem como aceitar ajuda e apoio dessas pessoas que querem ouvi-lo e que se interessam sinceramente por você.
- **Evite ver as crises como problemas insolúveis:** é preciso ter uma atitude positiva perante às situações de crise: não podemos mudar a realidade para que eventos estressantes não aconteçam, porém, certamente, podemos mudar a forma como os interpretamos. Um bom exercício é não se fixar no que está acontecendo hoje, mas olhar à frente e enxergar a situação já solucionada.
- **Aceite que as mudanças são parte da vida:** a maioria das pessoas conseguiria maior resiliência se considerasse seriamente que a vida impõe condições diferentes à medida que o tempo passa, que muitas coisas que se faziam antes já não podem ser feitas, ou que certos objetivos que se pretendeu atingir talvez já não possam ser conquistados no presente devido a situações adversas.
- **Avance na direção de seus objetivos:** é fundamental ter objetivos, em qualquer época, em qualquer idade. Sem objetivos, o ser humano corre o risco de perder uma parte importante de seu encanto pela vida, porém os objetivos precisam ser realistas e alcançáveis. Ao ter objetivos claros, as pessoas tendem a persistir mais, ou seja, tendem a resistir às adversidades.

- **Coloque-se em ação:** quando se sentir em uma situação adversa, faça alguma coisa. Em geral, as pessoas que se encontram em tais situações acabam adotando o comportamento contrário, alheiam-se, escapam ou procuram proteger-se de mais problemas e tensões, desejando que o tempo passe e as coisas se resolvam; desenvolvem a síndrome da vítima.
- **Entenda a adversidade como uma forma melhor de se conhecer:** pessoas que, frequentemente, aprendem algo sobre si mesmas demonstram ter um componente de personalidade que é importante para a manutenção da autoestima e a construção da resiliência.
- **Cuide de si mesmo:** preste atenção às suas próprias necessidades e sentimentos, envolva-se nas atividades de que gosta e que o deixam relaxado, exerçite-se. Cuidar de si significa, em última instância, manter a mente e o corpo preparados para reagir a situações difíceis.
- **Aprenda mais sobre seu próprio passado:** reflexões sobre os eventos passados podem ajudar a colocar os fatos que mais impactaram em uma estrutura narrativa que faça sentido e a reduzir significativamente seu sofrimento. É muito importante resgatar experiências, analisar as falhas e identificar os acertos, buscando novos caminhos de solução.

Honestamente, espero que os conteúdos apresentados nessa unidade, verdadeiramente, possam auxiliar você no processo de mapeamento das habilidades potenciais e, também, daquelas que necessitam ser desenvolvidas. O mais importante nisso tudo é você ter o conhecimento e a consciência de suas forças e fraquezas para agir estratégicamente e influenciar positivamente seu posicionamento no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta unidade, estudamos a importância do desenvolvimento de habilidades como relações interpessoais, comunicação, trabalho em equipe, marketing pessoal e inteligência emocional para o efetivo aproveitamento das oportunidades que o mercado possa oferecer. Você aprendeu sobre o valor de cultivar e desenvolver as relações interpessoais, uma vez que muitos profissionais são admitidos nas organizações pelas suas competências técnicas, mas que sem as competências comportamentais, dificilmente, tornarão sua carreira sólida e satisfatória.

Falamos sobre a comunicação e seus desafios no cotidiano e, também, sobre a importância de aprendermos a lidar com o feedback como oportunidade de aprendizado, desenvolvimento e melhoria contínua. Tratamos sobre a importância de atuarmos bem em equipes, sendo este um dos grandes desafios das empresas, uma vez que a grande maioria dos profissionais não são preparados para esse trabalho. Precisamos, urgentemente, nos familiarizar com esse modelo de atuação.

Aprendemos como transpor as contribuições do marketing para o nosso marketing pessoal e a importância de criar e manter o networking, pois ambos são fundamentais para a abertura de oportunidades para o projeto de vida. Finalizando a unidade, refletimos sobre o papel da inteligência emocional e a resiliência e como elas alicerçam as competências comportamentais, fundamentais para o estabelecimento de relacionamentos saudáveis tanto na esfera pessoal quanto profissional.

Assim me despeço e, honestamente, espero que os conteúdos apresentados tenham sido relevantes para o seu aprendizado e desenvolvimento. Que você tenha sempre a sabedoria para construir uma vida próspera e feliz.

Forte abraço!



ATIVIDADES

1. As relações humanas têm sido estudadas como a ciência do comportamento humano em suas diferentes formas. As pessoas tendem a desenvolver comportamentos padrões conforme socializações recebidas e relacionamentos estabelecidos. O fato é que nossos comportamentos devem ser flexíveis a ponto de acompanhar a dinâmica de nossos relacionamentos; dessa forma temos o entendimento do que vem a ser o comportamento assertivo, agressivo e o não assertivo. Considerando os três tipos de comportamentos citados, leia as afirmações:

- I. O comportamento não assertivo faz com que a pessoa se sinta incapaz de uma comunicação espontânea, de expressar-se em um diálogo.
- II. O comportamento agressivo gera como consequência o aumento da autoapreciação do emissor, cria um sentimento positivo e de respeito a si mesmo.
- III. O comportamento agressivo pode provocar inibição no emissor, que nega a si próprio na relação, além de ansiedade, tanto durante a relação interpessoal, quanto depois do evento.

É correto o que se afirma em:

- a. I apenas.
- b. II apenas.
- c. III apenas.
- d. I e II apenas.
- e. II e III apenas.

2. No dia a dia das relações interpessoais, muitas vezes, as pessoas não se dão conta de como a forma de comunicação adotada pode contribuir não apenas para a criação de uma imagem positiva, apoiando o marketing pessoal, quanto em uma sensível melhoria ou degradação dos laços. **A elaboração de um plano de marketing pessoal está fundamentada em quatro pilares, que são:**

- a. o quê, por quê, como e onde.
- b. produto, preço, praça e promoção.
- c. observação, sentimento, necessidade e pedido.
- d. competências pessoais, interpessoais, sociais e profissionais.
- e. autoconscientização, autocontrole, automotivação e habilidades sociais.



3. O marketing pessoal pode ser cuidadosamente planejado, executado, acompanhado e aprimorado tendo em vista o composto de marketing, no qual são considerados o produto, o preço a praça e a promoção. **Contudo, a composição do produto em marketing pessoal começa pela:**

- a. Rede de relacionamentos.
- b. Comunicação com o mercado e público alvo.
- c. Autoimagem, autoconceito e autoestima.
- d. Capacidade de persuasão.
- e. Embalagem.

4. Feedback é a informação que se dá a uma pessoa sobre como o seu comportamento está sendo percebido e como isto afeta a postura dos demais. É válido também, para expressar como a atuação do grupo afeta uma ou mais pessoas. Em suma o feedback é um processo de ajuda mútua para a mudança de comportamento. É um mecanismo auxiliar para quem deseja perceber quanta afinidade existe entre suas intenções e sua conduta e, assim, melhorar o seu desempenho. Sobre esse assunto leia as afirmativas.

- I. No processo de feedback a questão da confiança no outro é o ponto crítico e isso aumenta a dificuldade em aceitá-lo, principalmente em situações de trabalho que possam afetar nosso status ou imagem.
- II. Uma dificuldade para emitir feedback é reagir somente a um aspecto do que vemos no comportamento do outro, dependendo de nossas próprias limitações e, com isso, tornamo-nos parciais e avaliativos.
- III. Atualmente o processo de feedback tem sido utilizado como um momento de desabafo tanto do avaliador para com o avaliado, bem como do avaliado para com o seu avaliador.
- IV. Na entrevista de avaliação com base no processo do feedback, o avaliado não deve expressar nenhuma manifestação ideológica ou emocional; isso vai contra os princípios básicos de um feedback assertivo.

É correto o que se afirma em:

- a. I apenas.
- b. I e II apenas.
- c. I, II e III apenas.
- d. II, III e IV apenas.
- e. I, II, III e IV.



AS REDES SOCIAIS E O MARKETING PESSOAL

Quando se trata da estratégia de distribuição em marketing pessoal é muito importante olhar para as redes sociais e estruturas sociais virtuais que congregam pessoas ou organizações que se comunicam e se conectam via internet. Mas se por um lado elas nos projetam para o mundo, por outro há que pensar sobre o que e como essa projeção é feita. E aí vem a pergunta: será que o que estamos projetando apoia a construção de uma imagem ética, equilibrada e confiável?

Que tipo de fotos e links você posta? Que imagem uma pessoa do outro lado da tela, que pode até estar do outro lado do mundo, está construindo a seu respeito? Você sabia que o seu perfil nas redes sociais comunica fortemente os seus valores, crenças e propósitos e que esta comunicação impacta diretamente no marketing pessoal? E tem mais, você sabia que as organizações tendem a olhar para as redes sociais para ter mais informações a respeito dos candidatos e colaboradores?

As páginas das redes sociais nos colocam em uma espécie de “vitrine” para o mundo e revelam, a todo o momento, as escolhas que fazemos e expressam dados sobre a nossa personalidade, ideologias, crenças e valores. Elas comunicam como cada um quer ser visto e representado publicamente.

É importante manter uma imagem congruente com o que se publica. Isso significa que de nada adianta publicar uma foto com terno e gravata em uma rede social voltada a contatos profissionais e em outra curtir e compartilhar mensagens de intolerâncias política, racial e sexual, entre outras. É importante ter sempre em mente que tudo aquilo que você curte e compartilha oferece informações significativas sobre o seu perfil comportamental.

Portanto, em se tratando de marketing pessoal e redes sociais, mantenha-se sempre coerente ao conteúdo que publica, curte e compartilha: mantenha publicações respeitosas e jamais repasse conteúdos ofensivos e discriminatórios, pois comprometem severamente o seu marketing pessoal nas redes sociais. É importante lembrar que neste grupo, pode ser que esteja um empregador em potencial, um superior hierárquico ou alguém, peça chave, para articular o seu acesso a uma oportunidade, evento ou pessoa importante para a realização de uma meta ou objetivo.



As fotos também devem ser alvo de cautela. Outro cuidado referente as fotos publicadas que, dentro de um contexto específico de baladas, bebedeiras com amigos, podem até parecer engraçadas, mas que fora do contexto podem macular a imagem pessoal aos olhos do recrutador, organização ou parceiro que visita seu perfil.

Reclamações e negatividade não são nada sedutoras ao vivo e nem tampouco em redes sociais. Pessoas que assim procedem acabam por levar a interpretação de que não dispõem de muitos recursos internos para enfrentar adversidades e ultrapassar os desafios que fazem parte da vida.

Portanto, cuide de sua imagem, ela é um patrimônio inestimável! Gerencie com todo cuidado e carinho o maior de todos os empreendimentos: VOCÊ!

Fonte: o autor.

MATERIAL COMPLEMENTAR



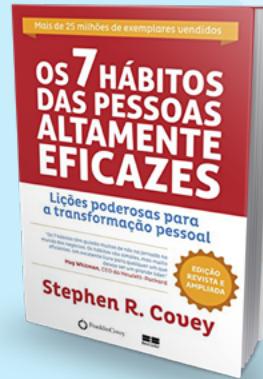
TÍTULO: Os 7 hábitos de pessoas altamente eficazes

AUTOR: Stephen R. Covey.

ANO: 1989.

SINOPSE: Stephen R. Covey acredita que vencer ou fracassar é resultado de sete hábitos. Em Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes, o autor apresenta uma abordagem global, integrada e centrada em princípios simples para a resolução de problemas pessoais e profissionais. Por meio de casos ilustrativos e ideias perspicazes, Stephen R. Covey mostra como acabar com o comportamento autodestrutivo em casa e no trabalho e desvenda um caminho contínuo rumo a uma vida pautada por princípios de justiça, integridade, solicitude e dignidade humana.

Comentário: Neste livro você poderá aprofundar seus conhecimentos sobre proatividade, flexibilidade, valores, crenças, comunicação empática além de outros pontos fundamentais para a construção do projeto de vida como a gestão do tempo e a expansão do círculo de influência.



TÍTULO: Ansiedade, como enfrentar o mal do século

AUTOR: Augusto Cury.

ANO: 2013.

EDITORA: Saraiva.

SINOPSE: Você sofre por antecipação? Acorda cansado? Não tolera trabalhar com pessoas lentas? Tem dores de cabeça ou muscular? Esquece-se das coisas com facilidade? Se você respondeu "sim" a alguma dessas questões, é bem provável que sofra da Síndrome do Pensamento Acelerado (SPA). Considerada pelo psiquiatra Augusto Cury como o novo mal do século, suplantando a depressão, ela acomete grande parte da população mundial. Neste livro, você entenderá como funciona a mente humana para ser capaz de desacelerar seu pensamento, gerir sua emoção de maneira eficaz e resgatar sua qualidade de vida.





MATERIAL COMPLEMENTAR

TÍTULO: O homem que mudou o jogo

ANO: 2011

SINOPSE: Esse é mais um filme que usa o esporte para nos ensinar importantes lições que valem para a vida pessoal e profissional.

Um time de baseball com orçamento modesto que vem perdendo importantes atletas é o centro da trama. O gerente do time, Billy Beane (Brad Pitt), tenta conter os problemas, mas sem sucesso até conhecer Peter Brand (Jonah Hill). Beane adota as ideias de Brand e decide abrir mão de velhos conceitos de administração e passa a contratar jogadores pelo método defendido por Brand. A metodologia dá certo e o time vence vários jogos.

O filme mostra como lidar com mudança, aborda princípios, obstinação, perseverança, além de deixar a mensagem da possibilidade de mudar o rumo das nossas vidas a partir da crença e da defesa inabalável de um princípio.



NA WEB

As pessoas precisam de Feedback

O vídeo, apresentado pelo professor Luis Marins, nos mostra que as pessoas precisam de feedback e é comum os gestores falharem com relação a esse assunto. O Prof. Marins ainda menciona que após ter selecionado e contratado uma pessoa, a prática da avaliação e o feedback se tornam as atividades mais importante a serem realizadas pelo gestor.

Acesse o link em: <<http://youtu.be/VSztagWhPcU>>.

O site Marketing Pessoal disponibiliza uma série de artigos sobre marketing pessoal, desenvolvimento pessoal e sucesso profissional.

Acesse o link a seguir para conferir o conteúdo: <<http://marketingpessoal.org/>>.

MATERIAL COMPLEMENTAR



NA WEB

Confira o vídeo “Introdução à Comunicação Não Violenta” e conheça o psicólogo Marshall Rosenberg. Aprofunde seu conhecimento nessa forma de comunicação, baseada na escuta empática.

Acesse o link em: <<https://www.youtube.com/watch?v=DgAsthY2KNA>>.

REFERÊNCIAS

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. **Psicologia das relações interpessoais:** vivências para o trabalho em grupo. Petrópolis: Vozes, 2001.

GOLEMAN, D. (1996). **Inteligência emocional.** Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.

GRIFFIN, R. W.; MOORHEAD, G. **Fundamentos do Comportamento Organizacional.** São Paulo: Ática, 2006.

KRAUSZ, Rosa R. **Trabalhabilidade.** São Paulo. Ed. Nobel, 1999.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LOTZ, E. G.; GRAMMS, L. C. **Aprendizagem organizacional.** Curitiba: IFPR, 2013.

OLIVEIRA, M. A. **Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2010.

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho:** métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências e equipes. 10.ed. São Paulo: LTr, 2008.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 10. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000.

REFERÊNCIAS ON-LINE:

¹- Em: <<http://www.mundocarreira.com.br/gestao-de-pessoas/entenda-o-que-e-feedforward/>>. Acesso em: 08. fev. 2017.

²- Em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/5-habilidades-fundamentais-para-se-trabalhar-em-equipe/77273/>>. Acesso em: 08. fev. 2017.

³- Em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/dicas-para-o-trabalho-em-equipe/>>. Acesso em: 08. fev. 2017.

⁴- Em: <<http://www.otempo.com.br/blogs/contemporanea-19.122/etiqueta-virtual-algumas-regras-para-o-uso-adequado-da-internet-19.235505/>>. Acesso em: 08. fev. 2017.

⁵- Em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=gf596ktbq>. Acesso em: 08. fev. 2017.



GABARITO

1. A
2. B
3. C
4. B



CONQUISTANDO OPORTUNIDADES

IV

Objetivos de Aprendizagem

- Orientar o estudante sobre como aproveitar as oportunidades.
- Identificar oportunidades de trabalho.
- Explicar como ocorre um processo de seleção.
- Apresentar requisitos e cuidados que um bom currículo deve ter.
- Elaborar um currículo com os requisitos e cuidados necessários.
- Nomear comportamentos assertivos para a entrevista de emprego.



Plano de Estudo

A seguir, apresentam-se os tópicos que você estudará nesta unidade:

- Processo de recrutamento e seleção
- Elaboração do currículo
- Preparação para processos seletivos
- Como se comportar no processo de seleção
- O que fazer após a entrevista

INTRODUÇÃO

O trabalho e a carreira são elementos importantes do nosso projeto de vida, em função deles fazemos várias escolhas na vida, inclusive os cursos que fazem parte de nossa formação profissional. Geralmente, nos preocupamos como poderemos obter boas oportunidades de trabalho e ainda conciliar as demais áreas de nossa vida. Nesta unidade, vamos examinar como estruturar um bom currículo, o que inserir, o que evitar, que cuidados tomar para que ele seja uma ferramenta que auxilie você na busca e conquista de oportunidade de trabalho.

Podemos afirmar que no mundo do trabalho a competição pelas melhores oportunidades é acirrada. Dessa forma, além de apresentar um bom currículo, um profissional precisa saber se conduzir em entrevistas, dinâmicas de grupo, testes e outros mecanismos utilizados pelas organizações para selecionar as pessoas que participarão dela.

Vamos também abordar as principais técnicas utilizadas em processos seletivos, a finalidade de cada uma delas e como você deve ser comportar nelas. Daremos toda a orientação para que você possa se comportar adequadamente no processo de seleção, desde a apresentação pessoal até mesmo como estabelecer contato com as pessoas.

Por fim, falaremos sobre o que o candidato deve fazer após a entrevista. Muitos têm dúvidas se deve enviar um e-mail ou carta de agradecimento, se é adequado ligar para verificar o andamento e assim por diante. Essas e outras dúvidas são esclarecidas de forma objetiva e precisa.

Espero que aprecie o conteúdo e que possa auxiliar você a entender melhor como se conduzir antes, durante e depois do processo de seleção.

Forte abraço e bons estudos!



PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O recrutamento e a seleção são atividades integrantes a um dos principais subsistemas da gestão de pessoas que é o processo de agregar pessoas ou processo de seleção. Considerando que o sucesso de uma empresa está diretamente relacionado à qualidade de sua equipe, podemos dizer que recai sobre esse trabalho a responsabilidade por decidir quem fará parte da equipe ou ainda quem será promovido ou movimentado. O fato é que empregar pessoas erradas custa para a organização. Surgem problemas na produção, no atendimento, conflitos interpessoais, trazendo desgastes físicos, mentais, emocionais, financeiros e profissionais.

RECRUTAMENTO DE PESSOAS

De forma objetiva podemos dizer que o recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para vagas existentes ou potenciais, ou seja, recrutamento é o **processo de busca, interna ou externa à empresa, de candidatos que atendam** da melhor forma possível, as exigências pessoais e profissionais para ocupar os cargos disponíveis. É também um meio em que a empresa transmite sua imagem para a comunidade, já que algumas de suas características podem ser observadas nesse processo. (CHIAVENATO, 2005).

Percebe-se que o processo de recrutamento diz respeito à busca dos candidatos que possam atender aos requisitos exigidos para o cargo em aberto e ainda que apresentem traços comportamentais que sejam equivalentes às políticas e cultura da empresa. Contudo, apesar de existir diversas formas de se fazer o recrutamento de maneira estruturada, é importante esclarecer que os profissionais responsáveis por realizarem o recrutamento, normalmente utilizam a **Descrição de cargos** para embasar suas decisões, trazendo as informações sobre as principais tarefas a serem desenvolvidas, as responsabilidades e principalmente os requisitos técnicos e comportamentais que o cargo exige.

Recrutamento Interno

O recrutamento interno tem como objetivo dar oportunidade aos colaboradores de exercer novas funções na empresa, o que incentiva os profissionais a procurarem qualificação constante. Esse tipo de recrutamento contempla as seguintes situações: transferências, promoções, desenvolvimento pessoal e carreira profissional. No entanto, nem sempre o recrutamento interno pode oferecer candidatos aptos para a vaga, por isso deve ser bem conduzido, para não gerar desmotivação interna. Para um adequado recrutamento interno, é necessário anunciar as vagas oferecidas e fazer comunicações internas aos gestores solicitando pessoas ou divulgando nomes de colaboradores disponíveis e aptos ao cargo e assim iniciar o processo seletivo (LACOMBE, 2005).

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do recrutamento interno

VANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO	DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO
<ul style="list-style-type: none"> • Menor investimento em anúncios e divulgação das vagas. • Disponibilidade de investimentos para outras atividades. • Aproveita melhor o potencial humano da organização. • Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários. • Não requer socialização organizacional de novos membros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não permite a oxigenação das ideias, podendo inibir a criatividade e a inovação. • Pode haver conflito e falta de compaheirismo. • Pode ocorrer bloqueio a entrada de novas ideias, experiências e expectativas. • Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização. • Funciona como um sistema fechado de reposição contínua.

Fonte: adaptado de Lacombe (2005).

Atualmente, é cada vez mais comum as empresas adotarem o recrutamento interno como uma opção no processo de recrutamento. Isso permite aos profissionais a possibilidade de participarem do processo seletivo e até obter a oportunidade de crescimento. Cabe ao profissional estar atento às políticas internas da empresa e principalmente acompanhar o edital ou processo de abertura de vagas. É válido destacar que antes de se candidatar a uma vaga, deve-se analisar com muito cuidado quais são os requisitos exigidos e se consegue atendê-los.

Recrutamento Externo

Quando não se encontra o candidato favorável dentro da própria empresa, passa-se a buscá-lo fora, ou seja, no mercado de trabalho. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos. Trata-se da escolha dos meios mais adequados para conseguir atrair candidatos para a organização (LACOMBE, 2005).

Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do recrutamento externo

VANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO	DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"> • Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e expectativas. • Enriquece o patrimônio humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades. • Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações. • Indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização. • Requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos. Isso significa custos. • É mais caro, demorado e inseguro que o recrutamento interno. • Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos.

Fonte: adaptado de Lacombe (2005).

Métodos de Recrutamento Externo

Existem diferentes métodos para o recrutamento externo e devem ser ajustados conforme a necessidade da empresa. Normalmente, a condição econômica e do mercado de trabalho exercem influência e acabam por determinar quais as fontes de recrutamento a empresa deverá fazer uso. Estudos têm sugerido que a fonte de recrutamento de um funcionário pode afetar seu tempo de permanência subsequente na empresa e seu desempenho no cargo, tanto em empresas grandes quanto pequenas.

Em geral, candidatos que conseguem empregos por referência de um funcionário atual tendem a permanecer na empresa mais tempo e a demonstrar desempenho de melhor qualidade que os funcionários recrutados por meio das fontes formais de recrutamento como agências de propaganda e de emprego. As fontes informais de recrutamento podem ainda levar a índices de seleção superiores aos das fontes formais.

Para o recrutamento externo, a empresa pode utilizar as seguintes formas de comunicação com o mercado:

Quadro 3 - Métodos de recrutamento externo

MÉTODO DE RECRUTAMENTO	DESCRIÇÃO
Curículos Espontâneos	Esse é um dos métodos de recrutamento externo mais utilizado pelas empresas. O <i>currículo vitae</i> é um documento elaborado pelos próprios candidatos, usualmente entregue em processos de recrutamento para a empresa.
Indicações	Os esforços de recrutamento de uma empresa podem ser auxiliados por indicações de colaboradores ou por recomendações feitas pessoas de confiança. A organização estimula seus colaboradores a apresentarem ou recomendarem candidatos, amigos, vizinhos ou familiares.
Anúncios	Um dos métodos mais comuns para atrair candidatos é a publicação de anúncios, embora jornais e revistas comerciais sejam os meios mais usados, rádio, televisão, quadros, cartazes e redes sociais também são empregados. Anunciar tem a vantagem de atingir um público amplo de possíveis candidatos.
Escolas, Universidades e Cursos Especializados	Cursos como SENAC, SENAI, SINE ou outras fontes interessantes, como Igreja, Sindicatos, Clube de Diretores Lojistas, Universidades, também podem ser utilizados como canais para divulgação de vagas. Assim, a comunicação da vaga em aberto poderá ser efetuada através de cartaz e fixada em quadros de avisos. Os cartazes devem ser colocados, com autorização prévia do responsável pelo local, estabelecendo parceria entre as instituições e a empresa.
Redes Sociais	As redes sociais como <i>Facebook</i> , <i>Linkedin</i> e aplicativos de conversação como <i>WhatsApp</i> tem se tornado muito funcional para as empresas que necessitam divulgar suas vagas. As redes sociais e aplicativos permitem a empresa atingir um público ilimitado, aumentando as chances de obter mais candidatos.

Fonte: adaptado de Araújo (2005).

Enquanto profissionais devemos permanentemente nos manter conectados com o mercado, mesmo que esteja trabalhando. Isso nos permite acompanhar as mudanças e tendências ocorridas em nosso segmento de atuação, principalmente nos métodos e estratégias de seleção na qual as empresas estão utilizando. Identificar quais canais estão sendo utilizados para divulgação de vagas, permite ao profissional se aproximar das oportunidades de forma mais rápida e menos custosa.

SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS

A seleção de profissionais abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, o mais adequado para a vaga existente. Entende-se como mais adequado, aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo, conseguindo realizar os trabalhos e alcançar desempenho esperado.

O processo de seleção é constituído por etapas, com a finalidade de levar à contratação de candidatos recrutados e deve estar fundamentado na análise comparativa de dois campos: as exigências do cargo e as características do candidato. Em outras palavras, a seleção é o processo no qual a organização utiliza estratégias para filtrar e identificar os candidatos que reúnam as qualificações e competências exigidas para ocupar o cargo que a empresa oferece.



ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO

O início de todo processo seletivo fundamenta-se em dados e informações baseados na análise e especificações do cargo a ser preenchido. As exigências das especificações do cargo determinam os critérios para seleção. Se, de um lado temos a empresa juntamente com as exigências do cargo, do outro lado, encontramos os

candidatos, com suas diferenças, qualidades e limitações, disputando o mesmo emprego, tornando a seleção um processo de comparação e decisão.

As etapas do processo de seleção tendem a variar em cada empresa, contudo o fato é que, ao término uma decisão deverá ser tomada por parte da empresa, do candidato ou de ambos, de passar para a etapa seguinte, ou a de não prosseguir o processo de seleção.

Basicamente o processo de seleção segue o seguinte roteiro:

- **Analise do perfil do cargo:** funções, tarefas, responsabilidades, características pessoais e profissionais, conhecimentos, habilidades, comportamentos e resultados esperados para o cargo.
- **Definição dos fatores a serem pesquisados:** definir as informações que serão pesquisadas e servirão de base para o processo de análise e comparação entre os candidatos.
- **Escolha dos métodos e instrumento de seleção:** de acordo com as informações a serem pesquisadas, serão definidos os métodos e técnicas de seleção mais adequada.
- **Aplicação dos métodos e instrumentos de seleção:** aplicação dos instrumentos de seleção que irão variar de acordo com o cargo e o número de candidatos concorrentes (Testes, dinâmicas e entrevistas).
- **Análise e comparação dos resultados:** sistema eliminatório ou cumulativo.
- **Escolha do candidato:** a responsabilidade pela decisão sobre qual candidato contratar recai sobre a chefia imediata do setor contratante.
- **Avaliação do processo:** ao final deve-se fazer uma análise do processo e planejar as etapas seguintes como integração, treinamento e acompanhamento do novo colaborador.

Perceba que o processo de seleção é composto por inúmeras etapas e dependendo da empresa pode utilizar-se de ainda mais. O profissional deve estar preparado emocionalmente para superar cada uma das etapas. Sem dúvidas é um grande desafio a todos aqueles que passam pelo processo de seleção e conseguem a vaga. Uma questão importante é ter consciência de que está sendo avaliado o tempo todo e mesmo que o contato seja feito por pessoas diferentes, as informações e

impressões são cruzadas e comparadas posteriormente. Por isso, deve-se manter a coerência em todas as etapas.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Atualmente, existem uma série de métodos que podem ser utilizados no processo de seleção, entre eles: Triagem preliminar de currículos; Testes técnico-profissionais; Testes psicológicos; Dinâmicas em grupo; Informações de redes sociais e entrevistas individuais.

▪ **Triagem preliminar de currículos**

É o trabalho de separação dos currículos em que o candidato recrutado é potencialmente qualificado em diferentes grupos, a saber: os decididamente desclassificados, os superdimensionados e o terceiro e mais difícil, que são os medianos (podem servir ou não). Nesse momento, o responsável pelo recrutamento pode lançar mão de sua intuição, sensibilidade, mas não poderá permitir que preconceitos, falsas crenças, pré-julgamentos e discriminações interfiram no processo. A triagem deve servir para a formulação de hipóteses que serão ou não comprovadas nas demais etapas do processo seletivo e assim dar início às providências necessárias para realização deste processo.

▪ **Testes técnico-profissionais**

A finalidade desses testes é avaliar a competência técnico-profissional do candidato. Geralmente, são usados para candidatos de nível operacional profissionais em início de carreira. No caso de profissionais especializados, são aplicados testes com a participação do departamento em que o candidato irá trabalhar.

▪ **Testes psicológicos**

São testes para avaliar as características de personalidade e temperamento do candidato, bem como seu raciocínio lógico e compreensão, habilidade verbal, raciocínio e relações espaciais, funções motoras, habilidades físicas, capacidade de percepção e memorização etc. O teste psicológico, quando bem aplicado permite conhecer o perfil do candidato e compará-lo com

o perfil desejado para o ocupante da vaga. Cabe uma observação de que os testes psicológicos somente podem ser aplicados por profissionais devidamente credenciados pelo Conselho Regional de Psicologia – CRP.

■ **Dinâmica de grupo**

A dinâmica de grupo é, em geral, efetuada colocando-se os candidatos em uma situação simulada do trabalho cotidiano e os selecionadores observam as atitudes e reações diante de problemas que surgem no tipo de trabalho que deverão exercer. As informações obtidas costumam contribuir para complementar as demais informações obtidas nos testes, currículo, entrevistas, entre outros. Existe uma diversidade muito grande de simulações e jogos que podem ser utilizados no processo de seleção, cabe ao responsável pelo processo, analisar os objetivos pretendidos e identificar o jogo ou dinâmica que lhe permita alcançar tal objetivo.

■ **Informações de redes sociais**

É cada vez mais comum as empresas terem em sua prática de seleção a análise das redes sociais dos candidatos. Geralmente, analisa-se se o comportamento virtual é muito diferente do comportamento real, verifica-se o teor das postagens, fotos e grupos a qual pertence. As informações obtidas costumam contribuir para complementar as demais informações obtidas nos testes, currículo, entrevistas, entre outros.

■ **Entrevistas individuais**

A entrevista individual é realizada com o objetivo de observar o candidato e checar as informações do currículo. A entrevista de seleção é uma conversa formal, com o objetivo de conhecer melhor o candidato e avaliar se ele está realmente interessado em ocupar a vaga oferecida. Deve ser analisado na entrevista o currículo do candidato, confirmando os dados pessoais, os aspectos sobre a vaga oferecida etc.

Geralmente, as entrevistas tem uma duração que varia entre vinte e quarenta minutos e é uma das etapas mais importantes de todo o processo de seleção, pois muitas informações são geradas, dúvidas são sanadas e impressões confirmadas.

O candidato deve ter em mente que todo entrevistador utiliza um roteiro, por mais experiente que seja ele vai seguir uma ordem de perguntas. Esse roteiro normalmente abrange questões sobre: dados de identificação; histórico educacional; histórico familiar; ajustamento social; histórico profissional; condições de saúde; aspectos da personalidade.



SAIBA MAIS

ENTREVISTA POR COMPETÊNCIAS: O QUE É E COMO SE PREPARAR

Saiba como funciona um dos métodos mais eficazes para a admissão de novos funcionários: a entrevista por competências!

Das etapas que antecedem a admissão de um potencial funcionário, a entrevista é a mais importante. É nessa etapa que ocorre a confirmação das habilidades propostas pelo candidato em seu currículo. A entrevista é o ponto de encontro entre a organização e o futuro profissional que será admitido mediante o grau de aproximação com os objetivos da empresa. De modo geral, essa etapa não é tão simples quanto parece. Uma entrevista requer, por parte do entrevistador, a percepção extremamente apurada do comportamento do entrevistado e, por isso, é comum que o entrevistador siga modelos já padronizados de entrevistas, simplificando a avaliação dos potenciais funcionários. Atualmente, um dos modelos mais eficazes para esse tipo de abordagem é a entrevista por competências.

Mas afinal, o que é entrevista por Competências?

Entender o conceito de entrevista por competências requer, primeiramente, a definição do que vem a ser uma competência propriamente dita. **Competência** é um conjunto de práticas que possuímos e ou fazemos uso, ou seja, conhecimentos, habilidades e atitudes que moldam a nossa personalidade. Desse modo, fica mais fácil entender o sentido de uma entrevista por competências como sendo a entrevista que valoriza as diversas experiências que já foram vivenciadas pelos candidatos.

Para continuar lendo acesse: <<http://www.guiadacarreira.com.br/carreira/entrevista-por-competencias/>>.

Fonte: Guia da Carreira ([2017], on-line).¹



Curriculum Vitae

ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO

Para iniciar esse tópico, vale destacar que o currículo é a primeira forma pela qual o selecionador pode sentir-se, ou não, interessado em conhecer um candidato, por esse motivo, é considerado como uma importante forma de apresentação profissional e merece uma atenção toda especial. Pensando nisso, nosso desafio é apresentar a você os cuidados necessários na hora de elaborar o currículo de forma que possa produzir resultados eficazes. Vale ressaltar que esse é um assunto em que jamais existirá uma fórmula pronta e totalmente infalível, o que temos são indicativos das literaturas e principalmente do mercado que nos mostram o que se deve fazer ou o que não se deve fazer em se tratando de currículo.

O currículo é um documento utilizado para apresentar informações sobre o profissional envolvendo sua formação, experiências, competências e objetivos. Ele contribui significativamente com a “venda” da imagem do profissional e por isso deve-se tomar alguns cuidados na hora de elaborá-lo. É possível que um bom profissional perca oportunidades de trabalho, em razão de não saber preparar um currículo que venda bem a sua imagem, enquanto um profissional não tão competente, mas que saiba vender-se bem por meio do currículo conquiste essas oportunidades. Isso pode não parecer justo, mas pode acontecer.

Um currículo deve atender a dois objetivos centrais, sendo o primeiro chamar a atenção do selecionador para o profissional que você é e o segundo vender uma boa imagem a seu respeito. Tenha sempre em mente esses objetivos na hora de preparar o seu currículo, pois é imprescindível que as informações contidas no currículo sejam verdadeiras e comprováveis, pois você poderá ter que fazer

isso em algum momento do processo seletivo e de nada vale chamar a atenção do selecionador por uma informação não verdadeira ou que não se pode comprovar.

Atualmente, considera-se um bom currículo aquele que se apresenta de forma enxuta, objetiva e que consiga falar a linguagem do cargo a ser selecionado. Currículos muito detalhados, longos textos e com muitas páginas estão cada vez mais em desuso. O currículo é o ponto inicial do contato entre o selecionador e o candidato, sua função é chamar a atenção daquele que está realizando a análise dos currículos ou triagem.

COMO ESTRUTURAR UM CURRÍCULO

Antes de qualquer coisa, você precisa saber que, ao contrário do que muita gente pensa, um currículo é um documento dinâmico, que deve ser sempre ajustado para ressaltar as qualificações que são mais pertinentes para a empresa e o cargo pretendido. Ele não é um documento padrão, que você tira várias cópias e envia para o maior número possível de empresas, indiscriminadamente. Currículos devem ser feitos sob medida e precisam demonstrar que você tem as qualificações que aderem ao cargo pretendido, isso implica em customizar o seu currículo quando necessário, destacando informações e requisitos que possam colocar você em evidência na empresa que o receberá.

Para que você tenha uma referência sobre o que colocar no seu currículo, buscamos um modelo simples, porém funcional e que é bem aceito pelo mercado. Ele é interessante, pois mostra a estrutura e o tipo de informação que devem ser inseridas no currículo.

Atualmente existe uma infinidade de modelos ou templates disponíveis, porém, o que mais nos importa é que você enquanto profissional compreenda a importância de se preencher adequadamente cada espaço do formulário e que essas informações poderão impactar positiva ou negativamente o selecionador.



Quadro 4 - Modelo de currículo

Seu nome completo

Nacionalidade, Estado civil, Idade

Endereço, Bairro

Cidade, Estado

Telefone: (00) 55555-5555

E-mail: seuemail@provedor.com.br

OBJETIVO

Inserir informação sobre o cargo pretendido.

QUALIFICAÇÕES

- Inserir as habilidades que você reconhece que possui e que te ajudarão no desempenho das funções para as quais você está se candidatando.

FORMAÇÃO ACADÊMICA

- Inserir curso de Pós-graduação. Instituição que estudou, ano de conclusão.
- Inserir curso de Graduação. Instituição que estudou, ano de conclusão.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

(DO MAIS RECENTE PARA O MAIS ANTIGO)

- **(0000 a 0000) – Nome da Empresa “A”**

Cargo: Insira o cargo ocupado.

Principais atividades: Descreva de forma resumida suas principais atividades, responsabilidades e resultados alcançados.

- **(0000 a 0000) – Nome da Empresa “B”**

Cargo: Insira o cargo ocupado.

Principais atividades: Descreva de forma resumida suas principais atividades, responsabilidades e resultados alcançados.

- **(0000 a 0000) – Nome da Empresa “C”**

Cargo: Insira o cargo ocupado.

Principais atividades: Descreva de forma resumida suas principais atividades, responsabilidades e resultados alcançados.

CURSOS COMPLEMENTARES

- Curso língua estrangeira. Nível. Instituição e ano de conclusão.
- Curso Complementar. Instituição. Carga horária. Ano de conclusão.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- Inserir informações que possam diferenciar seu currículo dos demais candidatos. Por exemplo: trabalho voluntário e algum empreendimento.
- Experiência no exterior. País, Cidade. Tempo de residência fora. Ano de ida e retorno.
- Inserir informações sobre disponibilidade para mudança de cidade, estado ou país.

Fonte: o autor.

Nem sempre o profissional mais competente é o selecionado para uma vaga! Embora pareça incoerente não escolher o mais competente, as empresas sabem que se não tiverem espaço para que aquele profissional exerce plenamente suas competências e continue a crescer na carreira, isso pode produzir um efeito devastador sobre ele. Em função disso, eles preferem contratar alguém que possa se ajustar mais facilmente às necessidades da empresa e que ainda tenha campo para crescer nela. Diante disso, na sua vida profissional, caso participe de um processo seletivo e não seja escolhido, não coloque em dúvida sua competência, inteligência e capacidade. Você pode estar superdimensionado para a vaga.

CUIDADOS NA ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO

Como já estudamos, os currículos são impressos por meio dos quais um candidato a emprego se apresenta para a empresa contratante e se candidata a participar do processo seletivo. Por isso mesmo, os cuidados devem ser ainda maiores. A seguir, você terá algumas dicas de como montar o seu currículo de modo prático e eficiente, transmitindo, desta forma, uma imagem positiva e que não suscite dúvidas quanto a sua personalidade e talento (SUMA ECONÔMICA, [2017], on-line)²:

Dica 1: o texto deve ser claro, com o português correto, informações precisas e sem ambivalência e nem dubiedade de interpretações.

Dica 2: evite escrever na primeira pessoa do singular, “eu fiz”, “eu aconteci” etc. Isso pode causar impressão de arrogância e prepotência.

Dica 3: O currículo deve ter no mínimo de uma e no máximo 3 a 4 páginas. Se a sua experiência profissional ou estudos acadêmicos forem muito extensos, faça um resumo dos principais tópicos. Dependendo da situação, você pode acrescentar, uma carta de apresentação como primeira página.

Dica 4: os dados pessoais devem ser colocados na página principal, ou primeira página (que não é a carta de apresentação). Basta colocar o nome completo, idade, estado civil. Se tiver cidadania é necessário mencionar. Não esqueça o endereço completo, telefone, celular e e-mail.

Dica 5: seja claro e objetivo sobre a finalidade do envio do seu currículo e mencione o cargo pretendido e a área escolhida.

Dica 6: não desperdice espaço informando onde fez o Ensino Médio. Só o faça, é claro, se você estiver ingressando no mercado de trabalho. Dê enfoque maior aos cursos de formação profissional, graduação, pós-graduação ou especialidades que considere mais relevantes.

Dica 7: é muito importante que saiba uma ou mais línguas, de preferência o inglês e o espanhol, mas não diga o que não sabe. Se só escreve ou se só fala corretamente uma língua estrangeira, seja sincero. Nem sempre o conhecimento de idiomas estrangeiros é imprescindível.

Dica 8: mencione as experiências profissionais adquiridas, mencione onde trabalhou cargos ocupados, tempo de serviço etc. Se tem conhecimentos específicos, cite também.

Dica 9: a trajetória profissional deverá ser mencionada na primeira página, logo abaixo dos seus dados pessoais (de formação), para que uma simples olhada do leitor permita-o conhecer e avaliar sua trajetória.

Dica 10: recomenda-se que não seja inserido o valor do salário pretendido, pois se torna uma possível barreira, diminuindo as chances do profissional ser selecionado já na triagem dos currículos.

REFLITA



O currículo é o ponto inicial do contato entre o selecionador e o candidato, sua função é chamar a atenção daquele que está realizando a análise dos currículos ou triagem. Um currículo atraente aos olhos dos selecionadores precisa ser objetivo e, ao mesmo tempo, conter todas as informações sobre você.

Para complementar o nosso entendimento sobre como elaborar um currículo, listamos no quadro a seguir as orientações propostas por Osaki (2010) sobre o que fazer e o que não fazer no currículo. Note que as orientações são simples e basta o profissional estar atento no momento de elaborar o currículo de forma a potencializar e dar evidencia a suas qualidades e experiências:

Quadro 5 - O que fazer e o que não fazer no currículo

O QUE FAZER	O QUE NÃO FAZER
<ul style="list-style-type: none"> Cuide da diagramação do documento: margens superior e direita com 3cm e inferior e esquerda com 2cm; letra Arial 11 ou Times New Roman 12 em todo o currículo. Cuide da redação: escrita impecável, sem erros de digitação, português e pontuação. Se tiver dúvidas, peça a um profissional da área que revise. Evite abreviar palavras. Use itálicos, negritos e sublinhados para destacar dados. Cuide da coerência com os requisitos da vaga: analise se sua experiência e qualificações são condizentes com o que a empresa solicita no anúncio da vaga. Direcione o currículo apenas para as empresas que te interessam. 	<ul style="list-style-type: none"> Não coloque título: Currículo, Curriculum etc. Não coloque vários objetivos: Se fizer isso a empresa pode interpretar que você não sabe o que quer. Não cite números de documentos: Não há necessidade de colocar número de CIC, RG, carteira profissional ou título de eleitor, nem anexe cópias. Não mencione o salário: Não mencione pretensão salarial a menos que a empresa solicite. Não coloque todo o seu histórico escolar: Bastam as graduações e pós-graduações. Dependendo de a vaga citar os cursos técnicos.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Cuide da boa descrição da sua experiência profissional: escreva claramente suas qualificações e diferenciais, mostrando à empresa o que pode esperar de você. Para cada experiência, escreva o que você fez, porque fez e o que conseguiu de resultado. Seja verdadeiro e honesto: Inclua somente informações verdadeiras e comprováveis. Portadores de deficiência física: devem mencionar em seu currículo que tipo de deficiência possui. Assim a empresa contratante terá condições de conduzir o processo com assertividade. | <ul style="list-style-type: none"> Não insira foto: Não insira foto a menos que a empresa solicite. Não mencione porque foi desligado ou pediu demissão: essa informação deve ser passada pessoalmente no momento da entrevista. Não utilize endereço de e-mail que não pareça profissional: Exemplo: josedapadaria@; gracinha-lindinha@; pedrovaicorinthians@ etc. Não utilize mais do que 2 a 4 páginas para seu currículo: cuide para que seu currículo não se torne cansativo ou pouco atrativo para o selecionador. |
|--|--|

Fonte: adaptado de Osaki (2010).

Após todas essas dicas e orientações do que fazer e o que não fazer na elaboração do currículo, podemos, perceber que de forma geral, devemos evitar todo e qualquer tipo de exagero e nos pautar pelo bom senso. Na dúvida, antes de enviar o currículo para a empresa, leia com muita atenção e se for o caso, vale pedir ajuda para que algum amigo ou profissional experiente analise. Essa medida de precaução pode ajudar a evitar gafes ou antecipar e corrigir possíveis falhas.

CARTA DE APRESENTAÇÃO

A carta de apresentação é um documento elaborado pelo candidato e tem a finalidade de demonstrar que conhece a linguagem do setor e da profissão, bem como transmitir informações importantes que não estão no currículo, aumentando assim as chances de se destacar da concorrência. A carta pode ser digitada ou escrita de próprio punho, desde que você tenha uma letra legível e deve ser enviada sobreposta ao seu currículo, como se fosse uma capa, não sendo necessário grampear. No entanto, as mesmas regras do currículo em relação aos cuidados com o uso da língua portuguesa devem ser observadas.

Ao escrever a carta de apresentação é importante:

- No início, você deve demonstrar que conhece aspectos importantes da empresa e que tem disposição, competências e potencial para colaborar com ela.
- No desenvolvimento, você deve salientar pontos importantes da sua carreira que não foram informados no currículo. Se você está em início de carreira, informe, experiências extraempresariais como as acadêmicas, culturais, assistenciais e comunitárias que tenha tido. Você pode dizer se for o caso, que está satisfeito na sua empresa atual, porém acha importante estar atento a novas oportunidades no mercado. Já se sua intenção é mudar de área, explique mencionando o porquê.
- Sobre sua experiência profissional, mencione a importância de cada empresa pela qual passou ou das experiências extraempresariais que teve.
- Por fim, despeça-se cordialmente. E não se esqueça de assinar a carta de próprio punho.

O profissional deve ser estratégico no momento de elaborar e decidir para quais empresas direcionar o documento juntamente com o currículo. Normalmente, a carta de apresentação gera um tom de formalidade e isso deve ser mantido no currículo e demais etapas do processo de seleção. Um dos grandes pecados cometidos por candidatos e que acabam perdendo oportunidades é a falta de coerência entre aquilo que consta no currículo e aquilo que apresentam nas entrevistas de emprego, gerando dúvidas e insegurança naqueles que contratam.



CURRÍCULOS ELETRÔNICOS



Com o advento da Internet é cada vez mais comum que as empresas utilizem meios eletrônicos para divulgar vagas e captar currículos.

Há organizações que possuem em seu site uma página específica para o cadastro de currículos, que ficam disponibilizadas ininterruptamente. Outras criam um mecanismo para essa finalidade quando se está em busca de profissionais e, uma vez preenchida a vaga, encerra-se o mecanismo. Outras, ainda, recorrem a empresas de recrutamento e seleção que, por sua vez, possuem bases de dados onde o profissional pode cadastrar seu currículo. Independente do meio, na hora de preencher um currículo eletrônico é importante observar duas regras básicas:

- Utilize no corpo do currículo palavras-chave que sejam coerentes com as qualificações que foram anunciadas pela empresa contratante. Por exemplo, se você vai concorrer a uma vaga para analista de marketing e no anúncio consta que a empresa está em busca de profissionais criativos, inovadores e que trabalhem bem em equipe, então, as palavras criatividade, inovação e trabalho em equipe não podem faltar no seu currículo eletrônico. A finalidade é dar ao sistema de informática que fará a seleção dos currículos as palavras que correspondem às chaves de busca que ele estará programado para utilizar.
- Cuidado ao se inscrever em empresas de recrutamento e seleção que utilizam bases de dados eletrônicas. Analise se essa é a melhor opção para você, especialmente porque esse artifício envolve investimento financeiro. Lembre-se que existem bases de dados eletrônicas que são completamente gratuitas, como a **Plataforma Lattes**, do Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – interessante para profissionais de áreas científica e tecnológica – ou parcialmente gratuitas, como o **LinkedIn**, que, além de disponibilizar o currículo, é também

uma rede profissional de relacionamentos. O LinkedIn disponibiliza a versão gratuita e também oferece pacotes pagos que disponibilizam mais recursos. Essa plataforma tem sido bastante utilizada por empresas para divulgar vagas e captar candidatos. Outros sites especializados como Catho e Curriculum.com, Central currículo, também oferecem serviços gratuitos e também pagos na divulgação de vagas e captação de currículos.

Essas são apenas algumas possibilidades de acesso a bases de currículos eletrônicos. No entanto, os avanços tecnológicos acontecem em velocidade extraordinária. Caberá sempre a você manter-se antenado ao que o mercado tem e ainda terá de novidades para oferecer. E não se esqueça todos os demais cuidados que servem para o currículo em papel, servem também para o currículo eletrônico.

ENVIO E DISTRIBUIÇÃO DE CURRÍCULOS

Já sabemos o quanto a elaboração do conteúdo e layout são importantes para o currículo, mas todo profissional que almeja alcançar uma oportunidade no mercado deve também, considerar a adoção de estratégias para o envio e distribuição de currículos. Uma regra de ouro é enviar seu currículo apenas para as empresas que lhe interessam e para isso sugerimos que:

- a. Identifique as empresas que estão recrutando ou contratando. Você pode fazer isso por meio anúncio de vagas em sites ou no caderno de empregos de jornais.
- b. Fazer um mapeamento das empresas que possam lhe garantir boas chances de oportunidade de trabalho.
- c. Pesquisar as empresas que mais lhe chamaram a atenção. Você pode consultar os sites das empresas, redes sociais ou conversar com pessoas que conheçam as empresas e tenham condições de lhe ajudar.

- d. Decidir para quantas e quais empresas enviar o currículo e por qual meio: eletrônico ou físico.
- e. Ajustar o currículo conforme as características da empresa e também aos requisitos anunciados na vaga.
- f. Realizar o envio (on-line ou físico) e posteriormente monitorar a adesão das empresas com relação ao seu currículo.

É importante destacar que o profissional deve dosar com muito cuidado a quantidade de currículos entregues no mercado, pois diferentes empresas podem lhe acionar e muito provavelmente terá de optar por uma em detrimento da outra e isso pode gerar a perda de oportunidades.

Você poderá enviar seu currículo utilizando o formato físico em papel, o formato eletrônico e o formato on-line. Recomenda-se que os currículos no formato físico em papel sejam entregues pessoalmente nas empresas e se possível diretamente a pessoa responsável pelo setor pretendido ou da área de recrutamento e seleção. Se isso for possível, certamente você terá uma boa oportunidade de se apresentar e deixar uma ótima impressão.

Os currículos no formato eletrônico devem ser preenchidos diretamente no site ou página da empresa, cuide para que as informações cadastradas possam ser atraentes para os selecionadores. O envio de currículos no formato on-line geralmente ocorre através de e-mail, contudo vale destacar que antes de enviar o currículo por e-mail, certifique-se de que realmente a vaga existe e que está enviando para a pessoa certa. É de bom tom utilizar o corpo do e-mail para fazer sua apresentação, especificar quem o indicou e agradecer.

Compartilhe com pessoas da sua rede de relacionamentos que está em busca de uma colocação (amigos, professores e conhecidos). Não tenha medo, seja otimista e, acima de tudo, verdadeiro nas informações que coloca em seu currículo.



PREPARAÇÃO PARA PROCESSOS SELETIVOS

O mercado de trabalho vive um contexto de alta competição entre os profissionais para a obtenção de uma vaga. Não são raras as ocasiões em que existem centenas, ou até, milhares de candidatos concorrendo a uma mesma vaga. Considerando o desafio que é participar de um processo seletivo, elaboramos o conteúdo desse tópico de forma que você possa aproveitar ao máximo um processo seletivo, conhecendo e sendo conhecido pela empresa de modo que isso resulte em sua contratação.

É imprescindível pensar que todo contato com a empresa é uma oportunidade de “vender” sua imagem, ideias e experiências. Basicamente, uma venda envolve antecipar as necessidades de seu “cliente” potencial e se preparar para mostrar como você pode atendê-las. Para tanto, listamos algumas ações são importantes e devem anteceder o momento da entrevista, dinâmica de grupo, testes ou qualquer outra técnica utilizada no processo seletivo.

- **Faça uma revisão de seu projeto de vida**

Procure rever seus pontos fortes, seus sonhos e propósito. Lembre-se de suas conquistas durante sua trajetória pessoal e profissional. Pense também sobre os pontos que necessita desenvolver e o que está fazendo nesse sentido. Enquanto vendedor de sua imagem, experiências e competências, você precisa se conhecer muito bem. Tenha em mente quais são suas características, vantagens e benefícios.

- **Releia o currículo enviado para a empresa**

É fundamental que você se lembre das informações contidas no currículo e tenha condições de falar sobre elas com tranquilidade e propriedade. Tente raciocinar como sua experiência pode interessar e ser aproveitada pela empresa. O currículo geralmente é utilizado pelos selecionadores como roteiro para as entrevistas.

- **Realize uma pesquisa sobre a empresa**

Procure informações sobre a empresa e também sobre seu segmento, seus produtos, estrutura, situação de mercado, imagem pública. Você pode conseguir essas informações visitando o site da empresa, sites de empresas concorrentes, revistas de negócios, publicações do segmento em que a empresa atua. Pode ainda, utilizar sua network e buscar contatos com clientes, fornecedores, funcionários e ex-funcionários da empresa. A busca por informações sobre a empresa é uma etapa importante e faz diferença no momento da seleção.

Todo esse cuidado e preparo se torna necessário, pois não basta ser bom, é preciso que isso seja notado e percebido pelo selecionador que em média leva apenas dois segundos pra formar uma primeira impressão do candidato. Portanto, além de sua experiência e formação, a sua aparência é fundamental e pode determinar o interesse do selecionador em dedicar tempo para conhecer suas qualidades e competências. Existem alguns requisitos gerais que norteiam as empresas na hora de selecionar seus candidatos, sendo:

- Apresentam as competências adequadas para a função.
- Apresentam valores, expectativas e objetivos coerentes com os da organização e aquilo que ela pode oferecer.
- Têm condições de satisfazer as necessidades da empresa e também as suas próprias necessidades por meio do trabalho na empresa.
- Demonstra interesse em permanecer nela durante tempo suficiente para adaptar-se ao ambiente e produzir resultados.

De acordo com Cintra (2010) esse é o contexto em que as empresas realizam seus processos seletivos. Geralmente, o processo seletivo é composto por diferentes etapas exigindo dos candidatos conhecimentos, comportamentos, atitudes, vivências que extrapolam a área de formação. Saber lidar com cada uma dessas etapas é vital para o sucesso nos processos seletivos. Diante disso, apresentamos a seguir os principais instrumentos utilizados nas seleções e como você pode ser preparar para lidar com eles.

ENTREVISTAS

No processo seletivo as entrevistas são utilizadas para conhecer de perto o candidato, abordar de forma mais detalhada as informações do currículo e observar aspectos comportamentais como apresentação pessoal, estilo de comunicação, desembaraço, motivação dentre outros. Elas podem ser realizadas individualmente ou em grupo (envolvendo outros candidatos). Existem processos seletivos em que acontecerão diversas entrevistas até que se chegue ao resultado final.

Durante uma entrevista você poderá ser perguntado sobre diversos aspectos da sua vida profissional, familiar, acadêmica, social e pessoal. Ao abordar essas dimensões, esteja certo de que o entrevistador tem objetivos específicos.



- **Aspectos profissionais:** ao questionar sobre esse aspecto, o entrevistador deseja saber, principalmente, sobre se sua experiência e conhecimentos são compatíveis com o que a vaga requer. Além disso, aspectos como seu temperamento, motivações e habilidades serão analisados por meio de suas respostas. Nesse quesito, uma pergunta delicada é: *qual foi a razão que fez você sair das empresas anteriores?* Não minta ao responder, não entre em detalhes, não critique seus antigos empregadores e não revele informações confidenciais. Mantenha o foco nos aspectos profissionais, pois o que o entrevistador deseja aqui é saber como você lida com dificuldades e busca novas oportunidades.

- **Aspectos acadêmicos:** ao perguntar sobre esse aspecto o entrevistador pretende investigar suas aptidões e interesses e confirmar se você tem noção da aplicação prática de seus conhecimentos.
- **Aspectos pessoais:** ao indagar sobre aspectos pessoais, o entrevistador deseja conhecê-lo com pessoa, seus valores, crenças, seu autoconhecimento e suas atitudes. Uma pergunta tradicional é: *se você pudesse escolher o chefe ideal, como ele seria?* A intenção do entrevistador é saber com que tipo de pessoa você se relaciona melhor, como você se vê diante da hierarquia e como espera ser tratado.
- **Aspectos familiares:** as perguntas relativas aos aspectos familiares têm o intuito de confirmar as informações do currículo e verificar se existe alguma circunstância familiar que o impediria de se dedicar plenamente ao trabalho. Qualquer que seja a situação não minta.
- **Aspectos sociais:** as indagações sobre aspectos sociais da sua vida, como a pergunta ‘*o que você faz no seu tempo livre?*’, visam investigar como você se relaciona com as outras pessoas, quais são suas prioridades e preferências pessoais. Suas respostas a perguntas nessa área confirmarão ou negarão características que o entrevistador tenha percebido a seu respeito em perguntas anteriores.

Todas as perguntas realizadas em uma entrevista têm um propósito e visam gerar informações para que o entrevistador possa conhecer o candidato e também confirmar impressões. É sempre uma oportunidade para ambos os lados se conhecerem melhor. Seja honesto em suas respostas, evite falar mal de pessoas ou empresas, procure ser espontâneo, evite falar em excesso, porém cuide para que não falte informações em suas respostas.

JOGOS E DINÂMICAS DE GRUPO

Se você for chamado para uma dinâmica de grupo, esteja certo de que a empresa deseja observar como você reage em situações hipotéticas que demandam o mesmo tipo de comportamento que você deverá apresentar em circunstância real. Alguns desses comportamentos são: comunicação, liderança, criatividade, solução de problemas, senso de emergência, capacidade de planejar, delegação

de tarefas, iniciativa, tomada de decisão, entre outras.

Existem vários formatos de jogos e dinâmicas de grupo, normalmente são aplicados por profissionais da área de Recursos Humanos especializados e com domínio do processo. Há também a figura dos observadores, que depois, juntamente com os demais aplicadores analisarão a participação dos candidatos na atividade.

Para uma efetiva participação em atividades de jogos e dinâmicas de grupos aplicados aos processos de seleção, deve-se:

- Aceitar participar das atividades, mostrando-se disponível.
- Não se colocar na condição de ‘dono da verdade’, mas expressar suas opiniões com serenidade.
- Escutar os outros participantes e trocar ideias com eles.
- Ser objetivo e espontâneo, comportar-se com naturalidade.
- Respeitar os limites dos outros participantes.
- Contribuir para encontrar soluções para os problemas;
- Prestar atenção nas instruções dadas; se tiver dúvidas, perguntar;
- Aproveitar a situação para aprender e fazer contatos.

Os jogos e dinâmicas são ferramentas que permitem aos selecionadores a observação de comportamentos específicos no momento da aplicação. Geralmente, o jogo ou a dinâmica nos leva a um comportamento inconsciente e dessa forma, os selecionadores passam a observar os participantes em seu estado natural. É importante ter consciência de que se está sendo observado. Contudo esse não pode ser um fator inibidor ou causador de ansiedade. Identifique e controle suas emoções como medo, raiva, nervoso, insegurança. Procure se concentrar na atividade e nas possíveis contribuições que você pode agregar evite falar muito alto ou muito baixo, seja moderado nas participações, porém, sempre convincente.



TESTES PRÁTICOS E DE CONHECIMENTOS



Alguns processos seletivos podem requerer que o profissional realize testes práticos com a finalidade de demonstrar efetivamente como ele realiza determinada tarefa em tempo real. É o caso de professores, que precisam dar uma aula para serem avaliados, profissionais de informática, que precisam resolver um dado problema num computador ou sistema, um projetista, a quem se pede que elabore um desenho utilizando uma ferramenta de desenho industrial, e tantos outros.

Os testes de conhecimentos incluem exames de conhecimentos gerais (português, matemática e atualidades) e específicos da área profissional. Por meio desses testes, a empresa verifica os conhecimentos que você declarou ter no seu currículo. Se for informado antecipadamente dos temas que serão abordados nos testes, é importante rever alguns conceitos e técnicas a fim de trazê-los à memória com mais facilidade. Não se aventure a mencionar conteúdos que não domina.

TESTES PSICOLÓGICOS

Os testes psicológicos são instrumentos de uso exclusivo de psicólogos, portanto, somente podem ser aplicados por profissionais devidamente credenciados pelo CRP (Conselho Regional de Psicologia). Eles podem ser utilizados num processo seletivo para confirmar ou não características pessoais que você demonstrou em outros instrumentos da seleção tais como capacidade intelectual, habilidades específicas e traços de personalidade. Normalmente, esses testes não são eliminatórios, mas complementares. Em suas respostas, seja coerente e fiel a você mesmo.

CONSULTA ÀS REDES SOCIAIS

Vivemos na era da informação e da comunicação virtual. É cada vez mais comum empresas que consultam redes sociais para conhecer mais sobre os candidatos. Aquilo que você posta nas suas redes sociais diz muito sobre quem você é. Sem dúvida é uma fonte de pesquisa para quem quer saber sobre você, inclusive a empresa. Portanto, é importante cuidar da sua imagem inclusive por meio do que disponibiliza sobre si mesmo na Internet.

Perceba o quanto é importante estar preparado para o processo seletivo. Toda essa preparação anterior se faz necessário para gerar mais segurança ao candidato que no momento de uma entrevista pode ficar tenso e nervoso, pode ser surpreendido por uma pergunta inesperada ou pode perder a oportunidade de deixar uma boa impressão. É muito comum candidatos ficarem retraídos no momento de contato pessoal com o selecionador ou são acometidos pelo famoso “branco”, ou seja, acabam não se lembrando de informações preciosas para aquele momento.

Para evitar esse tipo de situação a melhor saída é a preparação e a concentração no processo, procure mapear tudo aquilo que possa ser questionado e tenha em mente as informações que poderão ser utilizadas para a elaboração de suas respostas. Contudo, evite respostas prontas ou clichês, isso certamente colocará em dúvida toda a sua participação.





COMO SE COMPORTAR NO PROCESSO DE SELEÇÃO

Para muitos candidatos existem dúvidas e inseguranças sobre como se comportar no processo de seleção. Pensando nessa situação, elaboramos algumas recomendações para que tenha total segurança de como proceder nesse processo. No tópico anterior, falamos como você deve cuidar de sua preparação e elencamos orientações para cada uma das possibilidades de métodos de seleção, a partir de agora, vamos deixar mais algumas dicas preciosas e que pode fazer a diferença entre ser contratado ou não.

Primeiramente, é fundamental reconhecer quais são os padrões da empresa quanto à forma de apresentação e comportamento. Os padrões de exigência desse fator variam de acordo com o nível da vaga a ser preenchida, a área a qual a vaga pertence, como também a cultura da empresa. Isso reforça a importância de que se deve procurar conhecer um pouco mais sobre a empresa antes de se apresentar. Perceba que não existe um único padrão e isso pode variar de empresa para empresa, podendo, uma empresa ser mais formal, exigindo camisa e gravata e outra menos formal, permitindo jeans e camiseta. O ideal é que você identifique qual o padrão e procure se adequar a essa forma de ser da empresa.

DICAS PARA UMA BOA PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO

Para que você possa aproveitar ao máximo a oportunidade de participar de um processo seletivo e ainda deixar uma boa impressão, listamos abaixo, recomendações que consideramos essenciais e precisam ser observadas pelos candidatos. Essas recomendações envolvem três momentos, sendo: Apresentação pessoal; Enquanto aguarda a entrevista; No contato com as pessoas.

Apresentação pessoal

Quando falamos sobre a apresentação pessoal, nos referimos aos cuidados de higienização e a decisão quanto à combinação de cores e peças de forma a gerar uma representação positiva da imagem do candidato. Jamais devemos condicionar uma boa apresentação pessoal ao uso de roupa de marca ou grife famosa, mas sim ao bom senso, a discrição e a moderação no uso de acessórios e perfumes, portanto:

- As roupas devem estar limpas e bem passadas.
- O estilo deve ser apropriado para o ambiente da empresa.
- Roupas justas, decotadas e curtas não são bem-vistas.
- Roupas estampadas devem ser evitadas, prefira cores neutras.
- Acessórios devem ser discretos tanto para homens quanto para mulheres.
- Cabelos e barbas devem estar limpos, bem penteados e bem tratados. Homens devem se apresentar com cabelo curto e as mulheres deve manter o cabelo preso, evitando deixar cair no rosto.
- O cabelo comprido para homens é aceito, dependendo da empresa e do cargo a ser contratado.
- Unhas devem estar limpas e cortadas, mulheres devem usar esmalte claro.
- Perfumes devem ser suaves e usados sem exagero.

- Mulheres maquiadas com discrição causam boa impressão, porém, cuidado com as cores vivas e o brilho.
- O uso de *piercings* e tatuagens são aceitos, dependendo da empresa e do nível do cargo pretendido.
- Sapatos devem estar limpos e bem cuidados. Saltos muito altos devem ser evitados, especialmente se a mulher não estiver habituada a eles.
- Óculos escuros devem ser usados somente enquanto estiver ao ar livre. Ao tirá-los, guarde em uma bolsa ou bolso. Não os mantenha na cabeça ou pendurados na roupa.
- Procure ter uma boa noite de sono e evite ingerir bebidas alcoólicas no dia anterior à entrevista. Você precisa mostrar energia e disposição no ato da entrevista, portanto, evite compromissos sociais para a noite anterior.
- No dia de sua apresentação na empresa, procure fazer refeições leves, contudo nutritivas, evite refeições pesadas e em grande quantidade horas antes da entrevista. Controle a ansiedade!
- Quanto mais alto for o cargo pretendido, maiores serão as exigências em relação à sua aparência.

Enquanto aguarda a entrevista

Ao chegar à empresa, normalmente o candidato é recepcionado e acomodado para que aguarde até ser efetivamente chamado para sua entrevista. Esse tempo de espera pode ser aproveitado de forma produtiva no que se refere ao controle da ansiedade e nervosismo e também na observação e aquisição de informações preciosas sobre a empresa, para isso, o candidato deve:

- Chegue ao local agendado pelo menos dez minutos antes, assim terá tempo de se desligar das ocorrências do caminho (trânsito, calor, frio etc.) e poderá se concentrar no que vai fazer. Jamais chegue atrasado ou com mais de vinte minutos de antecedência.

- Enquanto aguarda, aproveite o tempo para observar o ambiente e as pessoas em seu trabalho. Isso pode lhe mostrar aspectos interessantes sobre o funcionamento da empresa, como ela se organiza, a comunicação entre os colaboradores, o nível de satisfação aparente nas pessoas que ali trabalham, entre outras coisas.
- Pode ocorrer de encontrar outros candidatos no mesmo ambiente ou sala de espera. Esteja aberto e faça contato, saber um pouco sobre eles pode lhe gerar pistas sobre o tipo de profissional que a empresa está buscando e isso pode ajudar você a se posicionar melhor no processo.
- Se estiver muito nervoso ou ansioso, aproveite o tempo em que aguarda para relaxar. Você pode fazer um rápido exercício de respiração, mentalizar sua atuação durante a entrevista ou simplesmente folhear uma revista ou jornal.

No contato com as pessoas

Estando na empresa é imprescindível que você se apresente e faça contato com as pessoas que ali estão, sejam colaboradores, fornecedores, outros candidatos e principalmente o entrevistador. Estabelecer esses contatos pode ajudar a aliviar a tensão e a ansiedade de quem está prestes a passar por uma entrevista de emprego. É também uma boa oportunidade de causar uma boa impressão nos profissionais que já trabalham na empresa, dessa forma, se você vier a ser contratado, certamente vão se lembrar de você com mais facilidade e isso ajuda muito no período de ingresso de um novo colaborador.

- Cumprimente as pessoas com um aperto de mão firme demonstrando energia e vitalidade, contudo, sem exagerar. Dose a força quando estiver cumprimentando homens e mulheres.
- Ao falar, mantenha um ritmo e um tom de voz adequado, falar muito alto ou muito baixo dificulta a comunicação.
- Olhe para as pessoas enquanto fala com elas, isso demonstra segurança e confiabilidade.

- Escute atentamente o que as outras pessoas tem a dizer, não interrompa quando alguém estiver falando.
- Evite tiques como chacoalhar as pernas, bater os pés no chão, estalar os dedos, roer unhas, mexer no cabelo, relógio ou caneta.
- Cuidado com os vícios de linguagem (né? certo? ok? entendeu? Aham!). Evite o uso de gírias e não se dirija às pessoas com informalidade.



SAIBA MAIS

O Google utiliza diferentes ferramentas em seu processo seletivo. Há entrevistas em português e em inglês com profissionais de diferentes áreas da empresa, propostas de solução de problemas em tempo real, dentre outras. O objetivo da diversidade de técnicas é possibilitar a análise das características comportamentais e técnicas dos candidatos.

Fonte: adaptado de Cintra (2010).

E-RECRUITMENT OU SELEÇÃO VIRTUAL

Com o avanço das tecnologias e o aumento do número de usuários da Internet somado a celeridade com que as coisas necessitam acontecer nas empresas, é cada vez mais comum que os primeiros contatos com os candidatos em um processo de seleção, sejam feitos por essa via. É cada vez mais comum as empresas utilizarem esse tipo de recurso como uma alternativa para os processos de triagem e até mesmo de entrevista.

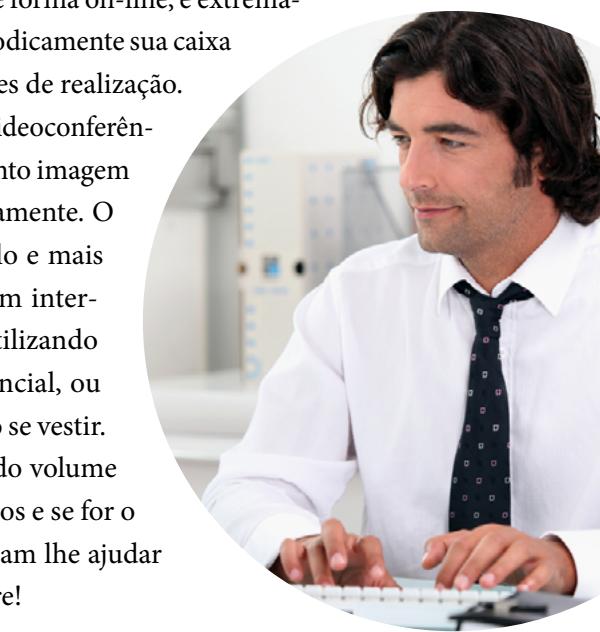
O *E-recruitment* ou seleção virtual é o processo de recrutamento e seleção de candidatos a vagas de emprego a partir da Internet, permitindo redução da burocracia envolvida nos processos tradicionais de recrutamento e seleção, facilita a abertura e divulgação de novas ofertas de emprego e contribui significativamente na redução dos custos para a operacionalização do processo. Complementando,

uma grande vantagem do *E-recruitment* é a agilidade na disseminação de informações tanto para o envio de vagas quanto no recebimento de candidatos e também a redução do esforço administrativo e dispêndio financeiro na busca e na seleção dos profissionais.

O processo de *E-recruitment* pode contemplar desde o anúncio on-line de vagas, o recebimento de currículos também de forma on-line. Pode ainda contemplar testes, provas e *assessment* realizados em plataformas específicas, jogos e simulações virtuais, videocurrículo e, por fim, a entrevista por meio de videoconferência. No Brasil, essa prática ainda recai com mais frequência à seleção de cargos em nível gerencial e estratégico que envolve profissionais de cidades ou estados diferentes do local da empresa contratante.

De forma geral o candidato que participa de um processo de seleção virtual deve tomar os mesmos cuidados de um candidato que concorre a uma vaga por meio do modelo tradicional. Deve pesquisar sobre a vaga e sobre a empresa, deve se autoconhecer e conhecer muito bem seu currículo. Esse candidato deve observar muito bem as regras de etiqueta na internet de forma a evitar qualquer tipo de gafe. Como as atividades são realizadas de forma on-line, é extremamente importante o candidato verificar periodicamente sua caixa de e-mail, estar atento a prazos e orientações de realização.

Para as entrevistas on-line por meio de videoconferência, o candidato deve testar e garantir que tanto imagem quanto áudio, estão funcionando adequadamente. O candidato deve escolher um local tranquilo e mais silencioso possível e preferencialmente sem interrupções. Esteja muito bem apresentável utilizando as mesmas regras de uma entrevista presencial, ou seja, nada de exageros e tenha bom senso ao se vestir. Por fim, ao responder as perguntas, cuide do volume e ritmo da fala procure dar exemplos práticos e se for o caso tenha em mãos documentos que possam lhe ajudar nas respostas. Seja honesto e sincero sempre!





O QUE FAZER APÓS A ENTREVISTA

Após a entrevista de emprego é muito importante fazer um acompanhamento, mas essa é uma etapa muitas vezes esquecida e também muito comum a incidência de dúvidas sobre como agir. Enquanto profissionais em busca de uma oportunidade, devemos agradecer o entrevistador, confirmar o interesse pela vaga, contudo isso deve ser feito com muito cuidado, pois se feito de forma errada, pode colocar tudo a perder. De forma geral o candidato deve seguir a regra dos três contatos, uma nota de agradecimento, uma carta mais longa de agradecimento e um e-mail ou ligação de acompanhamento para confirmar se a decisão foi tomada.

Listamos a seguir algumas recomendações (WIKIHOW, [2017], on-line)³ a serem observadas durante essa etapa pós entrevista, organizamos o conteúdo em três momentos, sendo: Encerramento da entrevista; Imediatamente após a entrevista; Dias após a entrevista e, por fim, o que deve ser evitado.

NO ENCERRAMENTO DA ENTREVISTA

- Se no encerramento o entrevistador não mencionar nada sobre o prazo de uma decisão ou devolutiva, você poderá perguntar.

- Procure descobrir quando pretendem informar o resultado aos candidatos e como será o retorno (e-mail, telefone ou carta). Essa informação é de grande importância, pois você saberá até quando esperar ou a partir de que momento poderá contatar a empresa.
- Se possível, solicite um cartão ao entrevistador, dessa forma você terá as informações, caso seja necessário um contato.

IMEDIATAMENTE APÓS A ENTREVISTA

Reprodução proibida. Art. 184 do Código Penal e Lei 9.610 de 19 de fevereiro de 1998.

- Após o encerramento da entrevista envie um e-mail de agradecimento ao entrevistador. Esse envio deve ser feito preferencialmente nos momentos subsequentes ao encerramento da entrevista ou no máximo até o dia seguinte.
- A iniciativa de agradecer visa mostrar ao entrevistador que você é um candidato motivado, educado e organizado e isso acaba impactando positivamente sua imagem.
- É importante aproveitar o time para o envio do agradecimento e não correr o risco de outro candidato agradecer antes de você.
- Agradeça também as pessoas que possivelmente tenha ajudado você a conseguir a entrevista.
- Apesar de existir a indicação de que o agradecimento deva ser escrita à mão, atualmente isso é um pouco antiquado e algumas pessoas não poderão achar muito profissional. Por isso, um e-mail ou uma nota digitada são mais seguros.
- Com relação aos detalhes da entrevista, anote as informações que julgar importante, isso poderá ser útil em uma próxima etapa do processo seletivo.
- Conecte-se ao entrevistador nas redes sociais como Linkedin e Facebook. Isso pode ser apropriado desde que você se apresente referindo-se a algum assunto da entrevista e em seguida perguntar se a pessoa aceita seu contato. Essa iniciativa demonstra o quanto você está antenado, porém seu perfil deve estar alinhado com o que você transpareceu na entrevista. Lembre-se, você precisa parecer interessante, não deve parecer algo para que apenas você se beneficie.

DIAS APÓS A ENTREVISTA

- Passados alguns dias (de 7 a 15 dias) elabore uma carta de agradecimento mais formal. Ela também pode ser enviada por e-mail ou pode ser digitada e impressa, dependendo do estilo da empresa.
- O objetivo da carta é lembrar o entrevistador de que você é um candidato forte e extremamente qualificado para a vaga. Se for entrevistado por várias pessoas, deve enviar uma carta de agradecimento separadamente para cada uma delas.
- Agradeça novamente pela oportunidade de ser entrevistado e inclua informações relevantes para o entrevistador ou para a empresa. Dessa forma o entrevistador se lembrará de você com mais facilidade, pois a maioria das pessoas, que entram em contato após a entrevista envia apenas informações sobre elas mesmas.
- Revise a gramática e ortografia, erro dessa natureza poderá desqualificá-lo como candidato.
- Se o prazo indicado para a decisão de contratação encerrar e não tenha recebido retorno, você poderá fazer um contato por e-mail ou telefone perguntando sobre a decisão.
- Se optar em ligar, faça de um local silencioso, evite escolher horários que seja logo após o almoço, muito cedo ou no final do dia. Horários intermediários lhe darão mais chances de conseguir falar com o entrevistador.
- Procure ser educado e breve, identifique-se, seja objetivo e direto. Evite rodeios ou assuntos que fujam do propósito.
- Se for contatado pelo entrevistador para uma segunda entrevista ou para receber uma proposta, responda prontamente e vigorosamente. O retorno deve ser feito pelo mesmo canal que usaram para contatá-lo ou conforme acordado entre as partes.
- Se por algum motivo não for selecionado, não fique bravo ou decepcionado, encare como uma experiência e procure tirar aprendizados. Mesmo recebendo uma devolutiva negativa, você pode enviar uma mensagem o entrevistador pelo tempo e pela oportunidade de passar pela entrevista com ele.

- Dependendo da ocasião, você pode até pedir ao entrevistador, um feedback sobre os pontos que impediram de avançar no processo de seleção. Você corre o risco de não receber nenhum retorno, mas também, poderá receber informações preciosas para o seu aprimoramento.

O QUE DEVE SER EVITADO

- Evite sobrecarregar a empresa ou o entrevistador com e-mails e ligações, isso pode acabar de vez com suas chances. Siga a regra dos três contatos, uma nota de agradecimento, uma carta mais longa de agradecimento e um e-mail ou ligação de acompanhamento para confirmar se a decisão foi tomada. Se não receber nenhuma resposta para os três contatos, é melhor procurar outro emprego.
- Não é recomendável que o candidato vá pessoalmente até a empresa. Só faça isso se for convidado. Essa iniciativa pode ser muito constrangedora, pois o entrevistado poderá se sentir pressionado em falar com você, o horário pode ser inconveniente e por fim, caso você não tenha sido escolhido, corre-se o risco de ser avisado pessoalmente, o que não é nada agradável para ambos os lados.
- Não seja um candidato passivo, muitas pessoas pensam equivocadamente que devem esperar pelo contato da empresa para não incomodar o entrevistador. Contrariamente a isso, você pode e deve seguir as regras de acompanhamento de processos seletivos de forma que o entrevistador veja o quanto realmente você quer a vaga (WIKIHOW, [2017], on-line)³.

Para um bom candidato, é de bom tom agradecer ao entrevistador pelas oportunidades concedidas. Principalmente, é claro, agradecer a oportunidade de ter sido entrevistado para um emprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um bom profissional sabe que precisa de um currículo à sua altura e que esse documento precisa ser mantido sempre atualizado. Sabe também que deve adaptá-lo para atender às características da organização e da vaga a que deseja se candidatar, dando ênfase às competências, habilidades e resultados coerentes com a área pretendida. Ele sabe o que incluir e o que não incluir em seu currículo para que este seja um instrumento que instigue o selecionador a querer conhecê-lo e que transmita uma boa imagem profissional.

Por outro lado, o bom profissional sabe que além de um bom currículo, é necessário que ele esteja preparado para participar de processos seletivos, os quais podem envolver a aplicação de técnicas variadas. As técnicas são escolhidas pela empresa, a depender das informações que ela deseja levantar acerca dos candidatos. Nos processos seletivos, tanto a apresentação quanto o comportamento do candidato precisam ser condizentes com a empresa e a vaga pretendida.

Nesta unidade você viu uma série de regras e dicas que orientam para a eficiência ao participar de processos seletivos, as quais foram aqui abordadas com o intuito de ajudar você a conquistar oportunidades profissionais. Falamos sobre o processo de recrutamento e seleção, abordamos sobre como elaborar um currículo e que requisitos devem apresentar para ser aceito no mercado. Tratamos também sobre a preparação para processos seletivos, sendo este um momento importante e decisivo e em seguida listamos uma série de orientações sobre como se comportar no processo de seleção. Finalizamos nossa unidade esclarecendo o que um candidato pode e deve fazer após a entrevista.

Sinceramente, espero que o conteúdo tenha sido válido pra você e tenha ajudado a esclarecer sobre possíveis dúvidas sobre o que fazer ou o que não fazer em processos seletivos. Cabe uma última orientação: todo esse conjunto de informações só terá validade se verdadeiramente for internalizada e praticada.

Forte abraço e sucesso!



1) O currículo é uma importante ferramenta profissional na medida em que ele apresenta uma série de informações que são necessárias na hora de buscar uma oportunidade de trabalho. Em relação aos objetivos do currículo, analise as afirmações a seguir e assinale (V) verdadeiro ou (F) falso.

- () O objetivo do currículo é chamar a atenção do selecionador para você como profissional.
() O objetivo do currículo é vender sua boa imagem profissional.
() O objetivo do currículo é comprovar suas competências profissionais e pessoais.
() O objetivo do currículo é ressaltar suas qualificações profissionais.
() O objetivo do currículo é registrar suas experiências e interesses profissionais.

Agora, **assinale a alternativa que apresenta a sequência correta de respostas.**

- a. V; F; F; V; F
- b. V; V; F; F; F
- c. F; F; V; V; V
- d. F; F; V; F; V
- e. V; V; V; F; F

2) Nos processos seletivos as organizações podem utilizar ferramentas diversificadas, dependendo do tipo de informação que ela deseja obter acerca dos candidatos. Relacione a segunda coluna com a primeira, de modo a corresponder a técnica de seleção com a natureza da informação que ela proporciona.

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Entrevista | () quem de fato é você. |
| 2. Dinâmica de grupo | () como você realiza uma tarefa. |
| 3. Teste prático | () capacidade intelectual. |
| 4. Teste de conhecimento | () experiência profissionais. |
| 5. Teste psicológico | () especificidades técnicas da área. |
| 6. Pesquisa em redes sociais | () comportamento em situações hipotéticas. |



ATIVIDADES

Agora assinale a alternativa que apresenta a sequência correta de respostas,

- a) 6; 3; 5; 1; 4; 2.
- b) 5; 2; 4; 3; 1; 6.
- c) 6; 3; 4; 2; 5; 1.
- d) 2; 1; 3; 4; 6; 5.
- e) 1; 6; 2; 3; 4; 5.

3) Leia atentamente o trecho a seguir:

Jaqueleine está preparando seu currículo para enviar para uma empresa de telefonia porque quer concorrer a uma vaga como Engenheira de Telecomunicações nessa empresa que ela admira. Jaqueleine é Engenheira Eletrônica formada. Ela já incluiu os números do RG, do CPF e da CTPS e uma foto 3x4 mesmo sem a empresa pedir, pois ela acha que sua boa aparênciia pode ajudar na seleção do currículo. No campo de formação profissional, incluiu as graduações a partir da faculdade e também o curso técnico de eletrônica que fez. Ao listar as empresas onde trabalhou, não se esqueceu de mencionar porque saiu de cada uma delas. Ela imprimiu o currículo em um papel de qualidade e assinou o documento que está pronto para ser envelopado e colocado no correio. Com base na descrição acima, analise as afirmações:

- I. Jaqueleine acertou ao decidir enviar o currículo para uma empresa que ela aprencia e que na qual tem interesse.
- II. Jaqueleine acertou ao incluir nos dados de formação profissional apenas as informações mais recentes, ou seja, o que aconteceu a partir da graduação.
- III. Jaqueleine errou ao incluir os números de documentos, pois não é necessário incluir esse tipo de informação no currículo.
- IV. Jaqueleine acertou ao colocar a foto no currículo, mesmo que não seja solicitado o candidato sempre deve colocar.

É correto o que se afirma em:

- a. I e II apenas.
- b. II e III apenas.
- c. I, II e III apenas.
- d. II, III e IV apenas.
- e. I, II, III e IV.



4) Durante uma entrevista você poderá ser perguntado sobre diversos aspectos da sua vida profissional, familiar, acadêmica, social e pessoal. Ao abordar essas dimensões, esteja certo de que o entrevistador tem objetivos específicos. Sobre esse assunto, analise as afirmações:

- I. Ao questionar sobre os aspectos profissionais, o entrevistador deseja saber, principalmente, sobre se sua experiência e conhecimentos são compatíveis com o que a vaga requer.
- II. Ao indagar sobre aspectos pessoais, o entrevistador deseja conhecê-lo com pessoa, seus valores, crenças, seu autoconhecimento e suas atitudes.
- III. As perguntas relativas aos aspectos familiares têm o intuito de confirmar as informações do currículo e verificar se existe alguma circunstância familiar que o impediria de se dedicar plenamente ao trabalho.

É correto o que se afirma em:

- a. I apenas.
- b. II apenas.
- c. III apenas.
- d. I e III apenas.
- e. I, II e III.



4 DICAS PARA ESCREVER UM CURRÍCULO SEM TER EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

O início da carreira é cheio de desafios e novidades. Um currículo profissional é o primeiro passo para essa nova fase. Se você está no início da carreira e em busca de seu primeiro emprego, não há uma fórmula secreta para fazer o currículo perfeito. Entretanto, saber destacar as informações mais relevantes que você já reuniu sobre sua formação acadêmica, por exemplo, de forma que elas se encaixem com aquilo que os recrutadores pedem, pode ser uma saída.

1. Faça trabalhos voluntários: fazer um trabalho voluntário traz o duplo benefício de ajudar outras pessoas enquanto você se desenvolve profissionalmente. Escolha organizações que tenham a ver com a sua profissão e procure aprender ao máximo com essa oportunidade.

2. Vá a conferências e cursos livres: participar de eventos relacionados à sua profissão demonstra interesse e comprometimento com seu desenvolvimento. Além disso, nessas ocasiões você também tem a oportunidade de conhecer pessoas da sua área e fazer novos contatos.

3. Escolha das vagas: se você não tem nenhum experiência talvez seja melhor optar por estágio e não por empregos fixos. Além de maior abertura no mercado de trabalho, você terá mais oportunidades de aprendizado e desenvolvimento do que se estivesse contratado.

4. Comece seu próprio negócio: outra maneira de despertar o interesse dos recrutadores é mostrar iniciativa com seus próprios projetos. Começar seu próprio negócio, por menor que seja, como vender doces na faculdade, por exemplo, também demonstra habilidades de administração e planejamento.

Fonte: Universia (2014, on-line)⁴.

8 DICAS PARA SE SAIR BEM EM UMA ENTREVISTA DE EMPREGO

Atualmente, estamos vendo e sentindo na pele as dificuldades encontradas quando o assunto é empregabilidade e mercado de trabalho. As incertezas econômicas, somadas a outros acontecimentos políticos e sociais, têm criado um aumento na oferta de mão de obra, o que, consequentemente, diminui a oferta de emprego e as empresas têm elevado o grau de exigência sobre seus candidatos. E é aí que devemos nos destacar. Ter um bom currículo e saber se comportar no momento da entrevista faz toda diferença. Um currículo atraente aos olhos dos profissionais de RH precisa ser objetivo e, ao mesmo tempo, conter todas as informações sobre você. Assim, trabalhe com no máximo duas páginas.





Inicialmente, você deve apresentar suas informações pessoais, como nome, e-mail, telefone, endereço e CEP. Idade e estado civil são optativos. Deixe claro, logo de início, a qual cargo ou área você está se candidatando. Logo em seguida, vem a formação. Cursos de nível superior, de pós-graduação, especialização, entre outros. As experiências profissionais devem ser apresentadas de forma sucinta, nada de textos longos. O leitor precisa entender sua evolução profissional, por isso, inicie sempre pela experiência mais recente e foque nos resultados alcançados. Se possuir, descreva informações de cursos extras, desde que sejam realmente relevantes.

Não há necessidade de colocar número de CIC, RG, carteira profissional ou título de eleitor. Com relação a outros idiomas, só mencione se você realmente possuir conhecimento. Honestidade conta muito nessa hora! Não mencione pretensões salariais, nem insira foto, somente se for exigência para a vaga desejada. Por fim, evite currículos extensos e erros de ortografia.

E agora vamos imaginar que seu currículo foi selecionado e a próxima etapa é a entrevista. Anote algumas dicas:

1. Esteja bem apresentável, evite exageros e adote uma postura corporal positiva.
2. Expressse suas ideias de forma clara, ajustando o ritmo e o tom da voz de acordo com o contexto.
3. Deixe claro qual é seu objetivo profissional e para qual função você possui qualificação e deseja trabalhar.
4. Seja coerente entre aquilo que você diz e o que está no currículo. Não invente ou minta sobre qualquer informação.
5. Deixe claras suas habilidades, preferencialmente, por meio de exemplos ou situações nas quais você teve que utilizá-las.
6. Procure evidenciar os resultados positivos que você trouxe para as empresas onde trabalhou.
7. Responda às questões enfatizando situações do cargo que deseja ocupar, tente dar exemplo para ilustrar melhor sua resposta.
8. Para quem busca o primeiro emprego ou não possui experiência, vale ressaltar as experiências na faculdade, em estágios, cursos, trabalhos voluntários, habilidades e aptidões.

Essas são as dicas que eu deixo pra você!

Espero que tenha gostado e que elas possam te ajudar em sua caminhada profissional.

Fonte: o autor.



MATERIAL COMPLEMENTAR



TÍTULO: Seja a Pessoa Certa no Lugar Certo

AUTOR: Eduardo Ferraz

EDITORA: Gente

ANO: 2013

SINOPSE: o livro Seja a pessoa certa no lugar certo, do autor Eduardo Ferraz, figura na lista dos mais vendidos em negócios e é líder de vendas nas principais livrarias do país. Destinada às pessoas que gostariam de encontrar seu posicionamento profissional ideal, a obra apresenta embasamento teórico consistente, casos reais, um roteiro prático e, principalmente, seis testes que ajudarão as pessoas a se conhecerem melhor para, então, escolher o trabalho ou a profissão mais compatível com seu jeito de ser.



TÍTULO: Os estagiários

ANO: 2013

SINOPSE: Billy (Vince Vaughn) e Nick (Owen Wilson) são grandes amigos e trabalham juntos como vendedores de relógios. Eles são pegos de surpresa quando seu chefe (John Goodman) fecha a empresa, por acreditar que o negócio esteja ultrapassado. Com problemas financeiros, eles conseguem a inscrição em uma seleção de estágio no Google. Mesmo sem terem a garantia que serão contratados, eles partem para a sede da empresa e lá precisam lidar com a diferença de idade entre eles e os demais competidores.

COMENTÁRIO: os personagens Billy e Nick vivem as maiores aventuras ao serem aceitos para participar de um processo seletivo para estagiários da Google. Além de ser muito divertido, o filme mostra as técnicas de seleção utilizadas pela empresa e como os participantes reagem a elas.





MATERIAL COMPLEMENTAR

NA WEB

Heineken The Candidate

Ao longo desta unidade falamos sobre os diferentes métodos utilizados pelas empresas nos processos de seleção, contudo a Heineken empreendeu saindo do convencional. A ideia era simplesmente contratar um estagiário para atuar em eventos patrocinados pela marca. Nas entrevistas, entretanto, as respostas tradicionais de sempre não seriam suficientes para revelar os atributos que a companhia realmente procurava. A solução, então, foi fazer uma seleção um tanto quanto fora do comum. Em vez de perguntar experiências, pretensões, habilidades, a Heineken decidiu testar os 1.734 candidatos à vaga de estágio. Como eles reagiram às situações tensas a que foram expostos?

Assista ao vídeo acessando o link: <<https://youtu.be/RknEYWNnxQ8>>.

Os sites relacionados a seguir levam a plataformas que disponibilizam serviços de anúncio de vagas de emprego e também realizam a captura de currículos para as vagas anunciadas. Acesse e veja mais:

<<http://www.meucurriculum.com.br/>>.

<<http://www.catho.com.br/>>.

<<http://www.infojobs.com.br/>>.

<<https://www.linkedin.com/>>.

O que fazer depois da entrevista de emprego?

Essa é uma pergunta bastante recorrente entre os candidatos que vivenciam a experiência de um processo de seleção. É também o tema de uma matéria bem interessante sobre o assunto. Para ter acesso, acesse o link abaixo.

Acesso conteúdo pelo link: <<http://vocesa.uol.com.br/noticias/carreira/o-que-fazer-depois-da-entrevista-de-emprego.phtml#.WG78odlrJdh>>.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**, o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CINTRA, J. C. Mercado de trabalho: como identificar e conquistar oportunidades. In: BARDUCHI, A. L. J. **Empregabilidade**: competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LACOMBE, F. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

OSAKI, Y. Elaboração de currículo. In: BARDUCHI, A. L. J. **Empregabilidade**: competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

Referências on-line:

¹- Em: <<http://www.guiadacarreira.com.br/carreira/entrevista-por-competencias/>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

²- Em: <<http://pt.slideshare.net/fantochesdeluz/curso-de-etiqueta>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

³- Em: <<http://pt.wikihow.com/Fazer-um-Acompanhamento-Depois-de-uma-Entrevista-de-Emprego>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

⁴- Em: <<http://noticias.universia.com.br/emprego/noticia/2012/09/14/966530/4-dicas-escrever-um-curriculo-sem-ter-experiencia-profissional.html>>. Acesso em: 23 fev. 2017.



GABARITO

1. B
2. A
3. C
4. E

GERENCIANDO OS RESULTADOS

Objetivos de Aprendizagem

- Utilizar ferramentas e técnicas para gestão pessoal.
- Adotar estratégias para gerenciamento do tempo.
- Controlar suas finanças pessoais.
- Dominar as técnicas da oratória 3D.
- Refletir sobre a gestão dos pilares da vida

Plano de Estudo

A seguir, apresentam-se os tópicos que você estudará nesta unidade:

- Construindo o sucesso no dia a dia
- Gestão do tempo
- Finanças pessoais
- Oratória 3D
- Estresse e Qualidade de vida



INTRODUÇÃO

Olá! Chegamos a nossa quinta e última unidade de estudos e dessa vez nosso objetivo é abordar técnicas e ferramentas para uma gestão pessoal de forma a contribuir com o seu crescimento. Para isso, selecionamos alguns temas que consideramos importantes para a consolidação e manutenção de seu projeto de vida e dos resultados alcançados.

Iniciamos a unidade tratando do desafio de construir o sucesso no dia a dia, sobretudo na superação de possíveis crenças limitantes que nos impedem de avançar. Desenvolvemos nosso raciocínio abordando a importância de termos uma autoestima positiva. Na sequência, tratamos do tema gestão do tempo e apresentamos os desperdiçadores e otimizadores de tempo, bem como disponibilizamos dicas para gerenciar melhor o tempo.

Dando seguimento na unidade, tratamos sobre a importância das finanças pessoais, bem como a importância do planejamento financeiro. Explicamos como fazer o gerenciamento do orçamento e, também, como lidar com dívidas e fazer investimentos. O próximo assunto refere-se à oratória 3D e às habilidades essenciais de um bom orador, como planejar sua fala e, ainda, como se comportar diante do público. Apresentamos, ainda, o conceito e o composto da oratória 3D e suas três dimensões da comunicação interpessoal. Por fim, falamos sobre o estresse e a qualidade de vida; o conceito de satisfação e estresse; suas fases e sintomas; causas e síndromes decorrentes do estresse, como ansiedade, depressão e Bornout.

Mais uma vez espero que o conteúdo possa, efetivamente, agregar conhecimento e de alguma forma lhe auxiliar a ter uma vida próspera e abundante.

Bom estudo!



CONSTRUINDO O SUCESSO NO DIA A DIA

Você, assim como eu, sabe muito bem que qualquer resultado que venhamos a obter é fruto de muito trabalho e dedicação. Ao longo de sua jornada, certamente, viverá momentos de muita alegria, mas, também, haverá momentos de tristeza. Viver os momentos de alegria é fácil e prazeroso, contudo viver e superar os dias de tristeza já não é tão simples. É preciso que tenhamos muita convicção daquilo que queremos, ou seja, do nosso projeto de vida. A clareza de propósito somada com a crença de que somos capazes e merecedores, sem dúvida, nos coloca em outro nível em termos de ação e performance.

Alcançar o sucesso nos exige pagar um preço, muitas vezes caro, podendo ser o preço da dedicação, do empenho, do estudo, da disciplina e, principalmente, da ação. Perceba que não nos referimos a um “preço” financeiro, mas sim a um “preço” pessoal e psicológico que pagamos para construir o sucesso de maneira justa, honesta e sustentável. Tenha em mente que não existe atalho ou jeitinho para se alcançar o sucesso. Portanto, desconfie de tudo aquilo que for fácil ou que não lhe exija o suficiente. Para construir uma carreira sólida e consistente, é preciso estar atento a cada movimento ou ação, pois levamos anos para construir o nosso nome no mercado e uma decisão precipitada pode colocar tudo a perder.

DESENVOLVA AUTOESTIMA POSITIVA

A autoestima é o bem-querer que uma pessoa tem por si mesma. Precisamos superar nossas crenças limitantes e desenvolver uma autoestima positiva, pois a maneira como nos sentimos a respeito de nós mesmo nos dará coragem e disposição para agir. Normalmente, pessoas com autoestima negativa não se esforçam em desempenhar bem o seu trabalho, porque nunca se sentem capazes ou merecedoras.

As crenças agem como permissões ou empecilhos para aquilo que queremos fazer; se você acredita que não é capaz, assumirá a postura de alguém que realmente não é capaz. Contudo, se você acredita que é capaz, sua postura será diferente. Perceba que as crenças modelam o nosso comportamento, ou seja, as crenças são princípios que direcionam nossa ação. Precisamos acreditar e gostar mais de nós mesmos, precisamos nos valorizar, fazer coisas que nos dão prazer, descobrir no que somos melhores.

A construção do sucesso em nosso projeto de vida, de acordo com Vieira (2015), passa pelo desenvolvimento de três crenças: a crença de identidade, que se refere ao ser (eu sou); a crença de capacidade, que se refere ao fazer (eu posso ou sou capaz); e a crença de merecimento, que se refere ao merecer (eu mereço), como veremos:

- **Crença de identidade (eu sou):** a base da pessoa está na crença da identidade, pois ela define quem você é e como você vê e percebe as pessoas ao seu redor e isso acaba determinando como vai se relacionar com elas. Quando você de fato souber quem é, e por meio de um autoquestionamento, descobrir seu propósito e sua missão de vida, estará mais preparado para enfrentar as situações pessoais, sociais e profissionais.
- **Crença de capacidade (eu posso, eu sou capaz):** a crença de capacidade é determinada pelo que você acredita ser capaz de fazer ou de aprender a fazer e isso contribui para o seu potencial de realização. Essa crença permite pensar que podemos realizar nossos objetivos mesmo que ainda não saibamos como fazer. Por crer que podemos fazer, nos colocamos em movimento e buscamos alternativas sobre como fazer. Se outras pessoas já conseguiram realizar, podemos observá-las e aprender como fizeram e assim desenvolver uma forma pessoal para empreender as ações.

- **Crença de merecimento (Eu mereço ter sucesso):** a crença de merecimento permite estabelecer a convicção de que somos merecedores e dignos de obter o resultado ou alcançar o sucesso. Quando temos a crença de identidade forte, adequada e alinhada com a crença de capacidade, naturalmente passamos a construir a crença de merecimento. Devemos trabalhar e construir crenças de merecimento em todas as áreas da vida e evitarmos a crença de não merecimento: perder, não terminar o que começou e recomeçar, pois isso cria um ciclo vicioso de autossabotagem.

Perceba o quanto é importante estarmos plenamente convictos e alinhados com o projeto de vida. Independente do tamanho do seu sonho ou desafio é preciso desenvolver as crenças que auxiliarão na construção de seu resultado, pois é muito mais fácil e cômodo se conformar e colocar a responsabilidade em terceiros.



REFLITA

É fazendo que encontramos o poder de fazer!

TRANSFORME POTENCIAL EM DESEMPENHO

Atualmente, não basta falar do que somos capazes, temos que provar com atitudes e ações aquilo que podemos realizar. Vivemos na era das competências e de forma simples, competência é a capacidade de realização, ou seja, de entregar aquilo que se propõe a fazer. Para que efetivamente possamos construir o sucesso, devemos nos desafiar a enfrentar novas situações, assumir novas responsabilidades, pois *é fazendo que encontramos o poder de fazer*. Coloque-se em movimento, trabalhe com dedicação e os resultados aparecerão.

Sempre adote a postura de fazer mais do que aquilo que esperam de você, isso certamente surpreenderá as pessoas. O mercado carece de profissionais que, verdadeiramente, atuem com empatia, se colocando e visualizando como o outro gostaria de receber o atendimento daquilo que lhe foi solicitado e, ainda, cuidando dos detalhes que poderiam passar desapercebidos, mas o fazem pois

se dedicam em entregar algo com qualidade superior e não se conformam em fazer um trabalho abaixo daquilo que sabe que é capaz de fazer. Isto é: deixar pegadas de qualidade!

Portanto, desenvolva o orgulho pessoal em fazer mais do que aquilo que solicitaram ou o que nos pagam para fazer. Para fazer um trabalho bem feito você pode até gastar mais tempo e investir mais energia, mas jamais abra mão de fazer um excelente trabalho. Essa é uma condição primária para todos que almejam se diferenciar no mercado e obter sucesso na vida e na carreira profissional. Evite pessoas negativas e mau humoradas e esteja sempre pronto a ser útil às pessoas a sua volta.

UTILIZE O PODER DO ENTUSIASMO

A palavra entusiasmo vem do grego *entheos*, que significa ter Deus dentro de si. A pessoa entusiasmada é aquela que acredita na sua capacidade de transformar as coisas e fazer dar certo. Seremos entusiasmados a partir do momento que colocarmos vida e energia em tudo que realizarmos. Se formos esperar as condições ideais para termos entusiasmo, dificilmente isso acontecerá, uma vez que a vida sempre nos coloca situações inesperadas.

Devemos ter em mente que não é o sucesso que traz o entusiasmo, mas sim o oposto, é o entusiasmo que nos auxilia na construção do sucesso.

Muitas pessoas ficam esperando as condições melhorarem, a vida melhorar e isso, como já mencionado, é um desperdício de tempo e energia. Acredite em você e demonstre disposição para agir, com firmeza e convicção.

Sempre que se pronunciar, fale com energia, busque desafios e mantenha o seu bom humor, selecionando o que você vê, lê e ouve na mídia. O mundo abre passagem para quem sabe o que quer e está disposto a lutar pelo que acredita. Ser entusiasmado é ter uma motivação especial naquilo que se faz, não somente uma motivação para o atendimento de necessidades básicas de poder, afiliação, status. Entusiasmo é um tipo especial de motivação, pois envolve uma série de fatores intrínsecos e extrínsecos que despertam um sentido e uma paixão por aquilo que faz.

Pessoas entusiasmadas não fogem do trabalho, acordam cedo e trabalham, fazem aquilo que precisa ser feito. São pessoas que aprendem a lidar com várias atividades ao mesmo tempo e, ainda assim, conseguem desenvolver todas com maestria. Estão abertas a aprender e enfrentar novos desafios e empreendem um olhar positivo sobre a vida e sobre as pessoas.

Listamos a seguir outras características e hábitos que pessoas entusiasmadas acabam desenvolvendo:

- Jamais se posicionam como vítimas.
- Sabem lidar com situações estressantes.
- Mantém o foco naquilo que precisa ser feito.
- Sabem se relacionar e trabalhar em equipe.
- Assumem novas responsabilidades.
- Concentram o pensamento no futuro.
- Aprendem com o erro e evitam repeti-los.
- Perseveram diante do fracasso.
- Têm consciência de que o mundo não lhes deve coisa alguma.
- Sabem que os resultados não acontecem de forma imediata.
- Possuem brilho nos olhos, voz empolgante e aperto de mão firme.

Essas características nos ajudam a descrever o comportamento e os hábitos de uma pessoa com entusiasmo. Contudo, podemos dizer que o entusiasmo é também uma atitude que assumimos diante da vida, das pessoas e situações. A reação clássica de uma pessoa sem entusiasmo é na forma negativa, reclamando do trabalho, que não vai dar tempo, que é muito difícil, entre outras. A reação de uma pessoa com entusiasmo é positiva, procurando enxergar possibilidades e alternativas para conseguir atuar sobre o desafio. Essas reações, geralmente, independem da situação, são um padrão de comportamento.



GESTÃO DO TEMPO

Reprodução proibida. Art. 184 do Código Penal e Lei 9.610 de 19 de fevereiro de 1998.

Nas últimas décadas, a gestão do tempo vem sendo amplamente estudada e discutida uma vez que a forma como investimos e utilizamos o tempo pode determinar o nosso sucesso ou fracasso. O tempo perpassa por todas as áreas da vida e precisamos encontrar equilíbrio na forma como distribuímos e utilizamos o tempo para: espiritualidade, família, relação conjugal, saúde e bem estar, social e lazer, financeiro, profissional, desenvolvimento pessoal, realização e propósito e equilíbrio emocional. Precisamos entender o tempo como um recurso escasso e de extrema importância que deve ser investido de forma hábil e inteligente, mas essa não é tarefa fácil.

Por desconhecerem a importância da gestão do tempo, as pessoas canalizam seu tempo e energia para apenas um dos pilares da vida, deixando outras áreas de lado. Existem, ainda, pessoas que trabalham muito, se dedicam bastante, mas ao final do dia saem com a sensação de que não foram produtivas. Por fim, temos também as pessoas que levam uma vida de ansiedade pelo o que já passou ou de preocupações pelo o que está por vir e não conseguem pensar no tempo presente e acabam procrastinando e se autossabotando.

Enquanto recurso, o tempo precisa ser planejado, organizado, distribuído e controlado. Diante disso podemos dizer que **a gestão do tempo consiste em registrar, controlar e melhorar a utilização do tempo visto com um recurso a ser investido em todas as áreas da vida**. Para obtermos sucesso, é imprescindível aprendermos a gerenciar melhor o tempo, identificar fatores de desperdício, mapear prioridades, estabelecer objetivos e desenvolver uma percepção diferenciada quanto ao seu uso no dia a dia.

PERSPECTIVAS DA GESTÃO DO TEMPO

Geralmente, as pessoas se sentem vítimas dos seus próprios hábitos e mudar isso pode ser muito difícil e requer empenho e disciplina. Um hábito comum é achar que somos donos do tempo, mas não temos autonomia ou poder para interferir no seu andamento; o que temos é a possibilidade de decidir como utilizá-lo. Podemos afirmar que **não é possível administrar o tempo, o que podemos fazer na verdade, é nos autoadministarmos em relação ao tempo**. De acordo com O'Connor (2011), temos duas perspectivas do entendimento do uso do tempo, sendo a perspectiva das pessoas que vivem no tempo e a perspectiva das pessoas que vivem através do tempo.

- **Vivendo no tempo:** são pessoas que priorizam o momento presente, o agora; têm dificuldades em cumprir horários, envolvem-se e são persuadidos com facilidade; geralmente têm dificuldade de estabelecer e seguir um foco ou planejamento. Anotações, agenda e reorganização do local de trabalho podem auxiliar.
- **Vivendo através do tempo:** São pessoas que ponderam o passado e o futuro da mesma forma que vivem o presente. Procuram cumprir rigorosamente seus horários e compromissos, gostam de planejar, utilizam agenda, muitas vezes com excesso de autocobrança, mas necessitam aprender a explorar e viver com mais intensidade o tempo presente.

Os resultados pessoais e profissionais dependem de uma percepção adequada do tempo, com flexibilidade para mudar a forma de codificá-lo, caso esteja obstruindo seu progresso.



REFLITA

Geralmente as pessoas tendem a serem vítimas dos seus próprios hábitos e a quebra de tais hábitos pode ser muito difícil e requer empenho e disciplina.

DESPERDIÇADORES E OTIMIZADORES DE TEMPO

Antes de aplicar qualquer instrumento para a gestão do tempo, é necessário compreender quais são os desperdiçadores e os otimizadores de tempo. Existem inúmeras ferramentas que podem nos auxiliar na gestão do tempo, mas gerenciar o tempo requer forte dedicação, disciplina e a mudança de alguns hábitos. Diante disso, precisamos analisar nossos comportamentos e práticas que habitualmente temos.

Desperdiçadores de tempo são hábitos e comportamentos, na maioria das vezes, inconscientes, que tomamos no dia a dia. Podem ser autogerados e contextuais.

Desperdiçadores de tempo auto-gerados

- **Desorganização:** geralmente essa é uma das principais causas do desperdício de tempo. Organizar quarto, guarda-roupa, casa, mesa de trabalho, entre outros, pode gerar maior agilidade em suas tarefas.
- **Procrastinação:** é o hábito de adiar para fazer depois. Todas as pessoas, vez ou outra, adiam assuntos, o problema é que quando adiamos uma tarefa ou assunto, consequentemente, isto acarreta sobreposição de afazeres no futuro. De modo geral, as tarefas adiadas são entediantes, difíceis, desagradáveis ou onerosas, contudo devem ser feitas. Quando isso acontecer, marque um prazo para completá-las e as cumpra, crie um sistema de recompensa pessoal ao concluir a tarefa. Peça ajuda a alguém para que, periodicamente, acompanhe o seu processo nas tarefas que tendem a protelar, trate das tarefas o quanto antes de forma a evitar qualquer tipo de preocupação ou ansiedade.



- **Incapacidade de dizer ‘não’:** geralmente somos acionados por colegas, superiores, amigos e familiares e precisamos analisar com cuidado se realmente temos condições e tempo para aceitar a nova demanda. Precisamos aprender a dizer não, com inteligência e educação, preferencialmente, deixando uma sugestão ou alternativa para o demandante.
- **Falta de planejamento:** essa é uma das grandes causas de desperdício de tempo, pois diante de tantos afazeres a pessoa não consegue definir qual é a prioridade e se envolve com tarefas menos importantes. Ter um planejamento, ou roteiro de coisas a fazer, ajuda a nortear as ações de forma a atender primeiramente àquelas que são mais importantes.
- **Indisciplina e falta de foco:** a indisciplina e a falta de foco são hábitos prejudiciais à produtividade e levam as pessoas a se envolverem com outros afazeres mesmo sem terem concluído o anterior; criam uma série de problemas com prazos e com o andamento das tarefas.
- **Má utilização de recursos (telefone, e-mail etc.):** é muito comum o desperdício do tempo com telefone, e-mail, redes sociais e aplicativos de conversação. Devem ser usados com moderação. Ao realizar uma tarefa importante, desconecte de tudo que possa roubar sua atenção.
- **Perfeccionismo desnecessário:** o perfeccionismo pode ser um desperdiçador de tempo, quando se investe muita para aprimorar ou corrigir detalhes que não vão agregar ou fazer diferença no resultado final da tarefa

Desperdiçadores de tempo contextuais

- **Visitas:** as visitas realmente podem consumir muito de nosso tempo, principalmente, se não foram agendadas. Como ponto de partida limite o número de pessoas que convida para a sua área de trabalho. Quando precisar falar com um colega dirija-se ao posto de trabalho dele. É mais difícil convencer as pessoas a deixarem a sua área de trabalho do que você decidir ir embora. Quando alguém inesperadamente o visitar levante-se e dialogue em pé. É natural que o visitante também o faça e isso poderá encurtar a visita. Em último caso seja sincero e diga ao visitante que está

com muitos assuntos para tratar e sugira agendar um outro momento para conversar.

- **Telefonemas:** os telefonemas, principalmente, os inesperados, podem nos levar a desperdiçar um tempo precioso. Não podemos eliminá-los por completo, mas podemos limitar a sua duração. Dê respostas breves e encerre a conversa com cordialidade
- **Tempo de espera por alguém:** as pessoas perdem muito tempo esperando ser atendido nos compromissos, em reuniões, para que alguém conclua uma tarefa, por aviões ou mesmo esperas telefônicas. Podemos otimizar o uso do tempo enquanto aguardamos, por exemplo: respondendo email, realizando ligações, lendo um livro ou revista.
- **Reuniões não produtivas:** ocorrem quando não se consegue manter o foco no assunto central ou quando não há decisão ou definição a respeito do tema tratado. Quando marcar uma reunião, planeje aquilo que pretende realizar limitando ao máximo o número de participantes, esclarecendo os pontos que serão tratados e o objetivo pretendido, estabeleça tempo limite, mantenha a discussão pertinente sumarizando periodicamente aquilo que foi dito, tome as decisões necessárias e conclua a reunião. Quando for convocado para uma reunião certifique-se de que sua presença é mesmo necessária, chegue na hora marcada, esteja preparado para participar na discussão, evite desviar-se do assunto ou prolongar-se no debate, se esforce por tornar a reunião produtiva.
- **Crises circunstanciais:** podem ocorrer eventos inesperados que requerem solução imediata. Quando se adia algo que devia ter sido feito, contribuímos para uma crise futura. Algumas crises estão fora do nosso controle como, por exemplo, prazos pouco realistas, prioridades que se alteram no último minuto, erros cometidos por outras pessoas que impactam nos seus afazeres e equipamentos avariados.



- **Conversas de cafezinho:** elas causam desperdício de tempo se alongadas. Precisamos ponderar o tempo investido e a frequência com que acontecem.
- **Relatórios sem utilização prática:** é muito comum empresas e setores adotarem determinados relatórios gerenciais, muitos deles, contendo informações desnecessárias e irrelevantes. Periodicamente é preciso avaliar se atendem as necessidades daqueles que os usam.

Realmente, temos um grande desafio quanto à gestão do tempo, pois a quantidade e complexidade dos desperdiçadores de tempo são grandes. No dia a dia muitas dessas situações acontecem de forma bastante intensa e precisamos estar atentos para gerenciá-las de forma a minimizar seu impacto sobre a nossa produtividade.

OTIMIZADORES DE TEMPO

Otimizadores de tempo são recursos e estratégias que podemos utilizar para melhorar a nossa relação com o tempo de forma a gerar mais produtividade e qualidade de vida.

- **Utilize uma agenda:** para melhorar nossa relação com o tempo é imprescindível o uso de uma agenda, física ou eletrônica, para a anotação de compromissos e tarefas.
- **Faça relação de tarefas:** na agenda, ou em um caderno de anotações, devemos relacionar as nossas tarefas, independentemente de sua complexidade ou grau de importância. Não confie somente na memória para lembrar-se de suas tarefas e obrigações.
- **Defina suas metas:** considerando seus compromissos e tarefas, estabeleça metas de prazo para cada um e trabalhe para cumprir os agendamentos. Por exemplo, se você tem um trabalho da faculdade ou um relatório importante no trabalho para entregar, programe-se de forma que consiga concluir antes da data final.

- **Estabeleça prioridades:** sempre teremos muitas coisas a fazer, por isso, precisamos organizá-las, estabelecendo prioridades. Devemos analisar o grau de importância, o impacto nas demais áreas, margem de tempo para execução, quem a demandou e quem será o usuário ou beneficiado com o produto ou realização da tarefa. O estabelecimento de prioridades nos auxilia a nortear nossas ações ou saber por onde começar. Outro ponto importante é que independente de ter prioridades definidas devemos ser flexíveis para lidar com as tarefas circunstanciais.
- **Organize as informações:** procure organizar suas informações por assunto, por área, por disciplina ou até mesmo por tipo de problema, para acessá-las com facilidade. Crie sua própria sistemática para organizar sua mesa, pastas de arquivos no computador e até mesmo as telas do celular.

Perceba que os otimizadores de tempo que mencionamos são ações simples que podem ajudar a melhorar a nossa relação com o tempo, contudo, volto a reforçar a idéia de que nenhuma ferramenta substitui a disciplina e o senso de responsabilidade.

ESTRATÉGIAS PARA GESTÃO DO TEMPO

A gestão do tempo requer forte dedicação, disciplina e a mudança de hábitos e o ponto de partida é analisar como, atualmente, você tem controlado seu tempo disponível. O passo seguinte é identificar qual é o seu ciclo de energia pessoal ou, como comumente chamamos, “horário nobre”. Esse é o seu período mais produtivo e para ele você deve direcionar as tarefas mais complexas.

A seguir, relacionamos algumas estratégias que podem ser adotadas no dia a dia e certamente podem contribuir para a melhoria da gestão do tempo.



- **Analise sua carga de trabalho:** para organizar seu dia a dia de trabalho a primeira ação é analisar como anda sua carga de trabalho. Organize um registro diário, estime a duração do tempo de trabalho, registre as atividades e divida o tempo à necessidade de cada tarefa.
- **Conheça seus objetivos:** estabeleça seus objetivos de forma clara, realista, com prazo definido e possível de ser mensurado.
- **Anote seus afazeres:** isso ajuda a criar uma perspectiva mais ampla sobre o uso do tempo ao longo do dia, da semana, do mês e até do ano.
- **Priorize as tarefas:** precisamos alocar o nosso tempo de acordo com o tipo de atividade. Atividades importantes são relevantes, trazem resultado a curto, médio e longo prazo e possuem prazo para execução.
- **Elabore uma lista de tarefas:** relacionar as tarefas evita preocupações e esquecimentos. Você pode elaborar e atualizar sua lista de tarefas a qualquer momento, seja no início, durante ou final do dia. Para a elaboração da lista de tarefas pode-se utilizar de cartazes, agendas, etiquetas adesivas, prancheta, celular, *Outlook ou Google agenda*.
- **Delegue tarefas e responsabilidades:** se for possível delegue tarefas, mas tome o cuidado para transmitir as instruções de forma clara. Mantenha o controle e acompanhe o andamento do trabalho e por fim avalie os resultados. Lembre-se que a responsabilidade pela tarefa continua sendo sua.
- **Organize seu ambiente de trabalho:** organização facilita o acesso às informações, equipamentos e documentos. Analise e atente-se para a disposição (layout), a arrumação, a limpeza e a higiene do seu ambiente.
- **Utilizando o telefone:** para evitar desperdício de tempo com telefone agrupe as chamadas, procure ser objetivo e fale apenas o necessário.
- **Lidando com as reuniões:** para minimizar o desperdício de tempo com reuniões organize-se adequadamente, tenha em mãos a pauta, mantenha o foco e concentre-se no objetivo e registre as decisões.

- **Lidando com interrupções:** informe para não ser interrompido, estabeleça um limite de tempo, liste e agende, aprenda a dizer “não”.
- **Aproveite o tempo livre:** faça algo prazeroso nas horas de lazer, relaxando ou praticando atividades físicas, para manter-se energizado.
- **Pratique a ressignificação diária:** ao final de cada dia reflita sobre o que valeu a pena, o poderia ter feito diferente e quais os aprendizados.

Gerenciar o tempo nos exige cuidados, atenção e muita disciplina; é algo muito mais comportamental do que técnico, é uma questão de escolha. Se, atualmente, você não possui nenhuma prática voltada à gestão do tempo, sugiro iniciar gradativamente com aquilo que impacta mais no seu dia a dia. Geralmente envolve o mapeamento e a organização das tarefas por ordem de prioridade e quantidade de tempo dedicado a cada uma. É bem provável que no começo você sentirá um pouco de dificuldade, persista e lembre-se é uma questão de hábito.



REFLITA



Devemos priorizar o que é importante, pois o urgente é aquilo que uma pessoa não fez em tempo hábil e agora quer que você faça em tempo recorde.

(Autor desconhecido)



FINANÇAS PESSOAIS

Prof. Me Silvio César Castro
Coordenador do Curso de Ciências Econômicas

A questão do dinheiro é primordial nos dias atuais, principalmente, se refletirmos sobre as mil possibilidades de seu uso. Em um contexto histórico não muito distante, a humanidade tinha menos opções para utilizar o dinheiro e pouco acesso a ele. Hoje, além dos gastos básicos, a infinidade de produtos e serviços, nos quais podemos gastar nosso dinheiro é incalculável. Novos produtos, lançados todos os dias, geram impulsos de compra como nunca antes, pois criam novas necessidades. Basta olharmos para os telefones celulares, computadores, carros, cosméticos, softwares e a própria internet.

No entanto uma grande parcela da sociedade não está preparada, ou seja, as possibilidades de utilização do dinheiro aumentaram de forma exponencial e sem precedentes em relação à educação sobre sua adequada utilização. E esse consumo, sem um planejamento, pode levar as finanças de pessoas e empresas a um colapso. E isso, inquestionavelmente, faz com que as pessoas percam a tranquilidade, comprometam sua produtividade e, até mesmo, seu senso ético.

A seguir, trazemos algumas dicas e pontos de reflexão sobre a gestão do dinheiro no âmbito pessoal, que irão ajudá-lo.

COMO PLANEJAR SUA VIDA FINANCEIRA

Nosso objetivo, nesse ponto, é levá-lo a refletir sobre o planejamento, base para o sucesso da manutenção de uma boa estabilidade financeira.

Planejar é uma tomada de decisões que ocorre de forma sistematizada e contínua por parte das pessoas (PELEIAS, 2002). Ou seja, envolve uma programação antecipada de decisões para que o que se deseja seja alcançado da melhor forma possível. Isso pressupõe a fixação de objetivos e a determinação das ações necessárias para alcançá-los.

Chiavenato (2009), destaca que o planejamento está mais presente em nossas vidas no dia a dia do que percebemos. Eu me dei conta disto no almoço da Páscoa, quando meu irmão, sua esposa e meu tio com sua esposa resolveram, com uma semana de antecedência, fazer um jantar aqui em casa. Primeiro definimos qual seria o cardápio, no caso um peixe assado; em seguida qual tipo de peixe, no caso foi tambaqui; depois qual seria a data, horário e o que cada um providenciaria em termos de ingredientes, acompanhamentos e bebidas, de acordo com as pessoas que iriam participar desse dia; verificamos quais os recursos (imobilizado/infraestrutura) iríamos precisar, no caso, churrasqueira, grelha de tamanho adequado, papel alumínio e equipamentos de cozinha em geral. Definimos, ainda, qual seria a função de cada um entre:

- Comprar o peixe, os condimentos, as bebidas e o carvão.
- Providenciar para que as bebidas estivessem na temperatura adequada (vinho branco e tinto, cerveja, água com e sem gás e refrigerantes).
- Preparar o peixe e temperá-lo.
- Acender a churrasqueira e mantê-la na temperatura adequada.
- Verificar o cozimento do peixe.
- Preparar os acompanhamentos, arroz e salada.
- Preparar e servir os petiscos.

E ao final, verificar o número de pessoas por família que participou do jantar, para o cálculo da partilha financeira do que foi consumido. Veja, nesse pequeno exemplo, quantas coisas precisaram ser verificadas.

Keelling (2002), destaca que planejar é um processo sistemático que envolve a integração das atividades, recursos e intervalos de tempo. Nesse sentido, se você não tiver uma visão prévia do que vai fazer com seu dinheiro, qualquer outra ação, possivelmente, não vai chegar a resultados satisfatórios. Não existe a possibilidade de se fazer a gestão das finanças pessoais sem se trabalhar com o orçamento. Orçamento é tanto uma ferramenta de planejamento quanto de controle no comportamento das organizações e das famílias, pois tem a capacidade de fixar limites em relação aos gastos para que um objetivo ou meta maior seja atingido.

O orçamento é importante no planejamento, pois é a expressão quantitativa do que se pretende atingir, baseado nos objetivos e metas previamente fixados. Ele mostra os recursos necessários e a sua forma de utilização. E existem programas dos mais variados, dos mais simples aos mais complexos, para controlar o orçamento. Nesse sentido, além de controlar os gastos, é possível desenvolver um planejamento e materializá-lo em forma de orçamento. Existem algumas plataformas que fazem inclusive monitoramento de quando uma meta atinge certo percentual.

GESTÃO DO ORÇAMENTO PESSOAL

Não existem mistérios quando se fala em equilíbrio financeiro. Basicamente, trata-se do direcionamento dos recursos ganhos e gastos, primeiramente em itens de primeira necessidade (sobrevivência), depois em outras esferas como reservas e supérfluos, porém, sempre mantendo uma estabilidade entre o que se ganha e o que se gasta. Se você refletir um pouco, vai perceber que há mais controle de gastos e despesas e menos de receitas/ganhos. Mas por quê? Porque a

maioria das pessoas possui uma ou duas fontes de renda (salários/remunerações) e uma grande quantidade de despesas. Logo, se pensarmos num horizonte temporal mensal, temos uma receita (salário) e várias despesas (água, luz, telefone fixo, telefone celular, TV a cabo, internet, condomínio, plano de saúde, farmácia, combustível, impostos, tarifas bancárias, manutenção da casa, combustível, pedágio, estacionamento, vestuário, alimentação, despesas com animais de estimação, mensalidade escolar, material de estudo, lazer, dentista etc.).

Como já mencionado, existem questões educacionais e de incentivo ao consumo que precisam, também, ser trabalhadas quando tratamos da harmonia entre ganhos e gastos. Qualquer curso, vídeo, apostila de finanças pessoais ou orçamento familiar vai convergir para a premissa de que os recursos devem ser, primeiramente, destinados a produtos de primeira necessidade. Mas, o que é primeira necessidade para uns não é para outros. Eu conheço pessoas que não deixam de ir ao clube no final de semana ou de fazer um churrasco com os amigos pelo menos uma vez por mês; preferem deixar de pagar uma conta de água ou luz. Para outras pessoas, esses gastos são supérfluos e desejáveis, em uma situação de carência financeira. Portanto, não existe uma receita certa, prevalece o bom senso.

Pois bem, começemos pelo mais fácil para organizar as finanças pessoais – criar uma planilha em uma folha impressa ou, diretamente, na tela do computador com uma planilha do *software Excel*. Existem muitos modelos, porém, basicamente, eles possuem a relação das receitas previstas e realizadas e dos gastos previstos e realizados. Pode haver separações sobre gastos fixos/constantes, ou seja, que ocorrem todos os meses, ou são esporádicos. Outras planilhas separam em gastos essenciais, necessários e supérfluos, conforme o modelo apresentado a seguir. É uma questão de preferência.



Tabela 1 - Modelo de orçamento pessoal 1

PREVISÃO X REALIZAÇÃO DE CAIXA		MARÇO/2017		
Descrição		Previsão	Realização	Variação
CAIXA LÍQUIDO		400,00	600,00	200,00
RECEITAS		2.700,00	1.700,00	-1.000,00
Salários		2.000,00	1.200,00	-800,00
Locação de Bens		200,00	100,00	-100,00
Juros de aplicações financeiras		500,00	400,00	-100,00
DESPESAS		2.300,00	1.100,00	1.200,00
<i>Essenciais</i>		1.000,00	500,00	500,00
Moradia		1.000,00	500,00	500,00
Alimentação				

Necessárias	200,00	250,00	-50,00
Combustível	200,00	250,00	-50,00
Vestuário			
Supérfluas	600,00	200,00	400,00
Churrasco	600,00	200,00	400,00
Polimento do veículo			
Outros	500,00	150,00	350,00
Dívidas antigas	500,00	150,00	350,00

Fonte: o autor.

Ou seja, existem modelos mais simples e outros com mais detalhes e subdivisões, conforme apresentado no modelo a seguir.

Tabela 2 - Modelo de orçamento pessoal 2

Receitas	Salário	
	Aluguel	
	Outros	
	Total	
Investimentos		Janeiro
Investimentos Insira aqui o montante mensal que você destinará aos seus investimentos	Poupança	
	Tesouro Direto	
	Total	
Despesas		Janeiro
Categoria		Despesa
Fixas Despesas mensais com valores fixos que não podem ser controlados	Habitação	Aluguel
		Condomínio
		Seguro da casa
		Mensalista
	Transporte	Prestação do carro
		Seguro do carro
		Estacionamento
	Saúde	Seguro saúde
		Medicamentos
	Educação	Faculdade
		Curso
	Impostos	IPTU
		IPVA
Total despesas fixas		

Variáveis Despesas mensais com valores variáveis que podem ser controlados	Habitação	Luz	
		Água	
		Telefone Celular	
		Mensalidade TV	
		Internet	
	Transporte	Prestação do carro	
		Seguro do carro	
		Estacionamento	
	Saúde	Seguro saúde	
		Medicamentos	
Extras São as despesas extraordinárias para as quais precisamos estar preparados quando acontecerem	Educação	Faculdade	
		Curso	
	Impostos	IPTU	
		IPVA	
	Total despesas fixas		
	Saúde	Médico	
		Dentista	
		Hospital	
	Manutenção/prevenção	Carro	
		Casa	
	Educação	Material escolar	
		Uniforme	
	Total despesas fixas		

Adicionais Aquelas que não precisam acontecer	Lazer	Viagens	
		Cinema/teatro	
		Restaurantes/bares	
	Vestuário	Roupas	
		Calçados	
	Outros	Presentes	
	Total despesas fixas		

Saldo	Receita	R\$ 0,00
	Investimentos	R\$ 0,00
	Despesas fixas	R\$ 0,00
	Despesas variáveis	R\$ 0,00
	Despesas extras	R\$ 0,00
	Despesas adicionais	R\$ 0,00
	Saldo	R\$ 0,00

Fonte: o autor.

Para preencher essas planilhas, existem alguns passos, informações a serem coletadas.

PASSO 1: IDENTIFICAR GASTOS ROTINEIROS

Identificar quais são aqueles gastos que ocorrem mensalmente, também chamados de gastos fixos/constantes, mas cujos valores podem variar nos meses. Por exemplo, o valor do condomínio ou da energia ou água.

PASSO 2: IDENTIFICAR GASTOS EVENTUAIS

Identificar os gastos que podem ou não ocorrer durante um determinado período. Por exemplo, um gasto com salão de beleza para corte de cabelo.

IPVA	IPTU	Corte Cabelo	Manutenção Casa
Seguro Auto	Seguro Residencial	Presentes	Software
Cinema	Viagens	Jogos	Restaurantes

Faça uma divisão separando as Receita das Despesas. Inicialmente descubra para onde sua receita está indo. Talvez você descubra que tem mais dinheiro do que imagina, porém está gastando em coisas desnecessárias.

PASSO 3: IDENTIFICAR FONTES DE RECURSOS

Nesse momento é o mais fácil. Como mencionado anteriormente, de forma geral, as fontes de recursos quando se trata de pessoas físicas, são poucas, na maioria das vezes uma ou duas. Mas precisamos tê-las em mente, e poderiam ser:

Salários	Comissões	Recebimento de aluguel	Juros de aplicações
----------	-----------	------------------------	---------------------

LIDANDO COM AS DÍVIDAS

Antes de falar em endividamento, são necessárias algumas informações sobre o uso consciente do crédito. Estar com dívidas não significa que as coisas estão fora de controle. O importante é ter consciência de como isso vai implicar em seu orçamento. Saber todas as condições, prazos, valores que estão envolvidos na contratação de um empréstimo.

Uma reflexão a ser feita é: o que eu preciso comprar que tem que ser agora? Não posso gerar uma poupança/reserva financeira para comprar esse item mais adiante?

Na última década a intensificação pela disponibilidade e facilidade na obtenção de crédito foi algo nunca visto antes. A utilização estatística do comportamento e do histórico de relacionamento das pessoas com as instituições financeiras, gerou a disponibilidade de linhas de crédito pré-aprovadas. Essa disponibilidade, aliada a tecnologia de caixas automáticos *web Bank* e aplicativos em dispositivos móveis, sinalizando linhas de crédito pré-aprovadas, fez com que a oferta de crédito fosse amplamente divulgada, levando muitas pessoas e organizações a tomarem crédito de forma intensa e muitas vezes sem uma adequada educação financeira e consciência dessa ação.

Uma coisa é certa, todas as linhas de crédito, disponibilizadas de forma automática ou pré-aprovadas, são de forma geral muito mais caras, ou seja, possuem, quase em sua totalidade, taxas de juros muito mais elevadas em relação a empréstimos que são negociados com o gerente da instituição financeira. Em relação ao crédito pré-aprovado, existem dois grandes vilões em nosso sistema financeiro, o cheque especial e rotativo do cartão de crédito. Por que digo rotativo do cartão de crédito e não o cartão de crédito em si. O cartão de crédito, pagando-se a fatura mensal em sua totalidade organiza os gastos e, ainda, pode gerar bônus financeiro com vários programas de milhagem/fidelização.

No entanto, quando não se paga a fatura do cartão de crédito em sua totalidade, ou ainda, utiliza-se do cheque especial para pagar a fatura do cartão, pode-se dizer que é o pior tipo de utilização de crédito que existe. Se a situação não for solucionada, no máximo em 60 dias, é hora de pedir um parcelamento ou utilizar uma reserva financeira.

Basta olhar para a tabela a seguir para se verificar a discrepância na taxa de juros anual do rotativo do cartão de crédito que é praticamente igual a do cheque especial, em relação a outros produtos.

Tabela 3 - Comparação taxa de juros anual

PERÍODO	ROTATIVO CARTÃO DE CRÉDITO	CRÉDITO CONSIGNADO PÚBLICO	CRÉDITO CONSIGNADO PRIVADO	FINANCIAMENTO IMOBILIÁRIO
2017	Jan	439,5	26,8	43,1
	Fev	443,9	27,2	43,5
	Mar	449,4	27,7	44,3
	Abr	452,4	27,6	43,9
	Mai	471,5	27,7	43,9
	Jun	470,9	27,5	43,3
	Jul	471,7	27,3	43,6
	Ago	475,0	27,4	43,8
	Set	480,2	27,3	44,4
	Out	475,8	27,5	45,2
	Nov	482,1	27,5	44,0

Fonte: o autor.

Um bom parâmetro para se saber se a taxa de juros para um parcelamento, ou outra linha de crédito, está em níveis aceitáveis, é a Taxa Básica de Juros, definida pelo Comitê de Política Monetária. Para uma linha de crédito pessoal ou parcelamento de dívidas 3 a 3,5 vezes, essa taxa está em níveis aceitáveis. Atualmente, isso significa 2,92% a.m. a 3,30% a.m.

No entanto, para linhas de crédito direcionadas, financiamento de veículos, imóveis, ou seja, onde existe um bem como garantia, isso deve ser bem menor. Pode não parecer, mas uma pequena diferença na taxa de juros faz uma grande diferença financeira.

Veja a comparação:

Tabela 4 - Comparação taxa de juros

VALOR DO EMPRÉSTIMO	R\$ 50.000,00	PRAZO: 48 MESES
Taxa de Juros	Juros pagos no período	Diferença
2,00%	R\$28.244,00	
3,00%	R\$44.986,00	R\$16.742,00

Fonte: o autor.

A diferença na taxa foi de 1% a.m. Você pode pensar, mas 1% não significa nada. Veja que no caso aplicado, significa 33,5% do valor emprestado.

OTIMIZANDO INVESTIMENTOS

Poupar é algo que dever ser considerado como uma forma, ou meio ou mecanismo de conquistar seus sonhos, ter tranquilidade e também uma reserva para possíveis emergências. O que estou dizendo é simplesmente que poupar não deve ser encarado com um fim, mas como uma forma de conquistar as coisas que deseja.

Existem muitas formas de poupar com valores que podem ser de R\$ 50,00 ou até menos.

Quais as possibilidades de investimento além da poupança:

- Ações, Opções e Futuros.
- Renda Fixa.
- Renda Fixa Garantia.
- Tesouro Direto.
- Fundos de Investimentos.
- Fundos Imobiliários.
- Clubes de Investimentos.
- Previdência Privada.

Outro equívoco, ainda forte na população, é o de considerar os bancos como único mecanismo de investimento. Na realidade quem oferece o maior leque de investimentos, ou seja, possibilidades, são as corretoras de valores. Atualmente atuam em plataformas online, ou seja, via web, desde a abertura de sua conta na corretora, como na movimentação de recursos.



SAIBA MAIS

As corretoras XP Investimentos e Easynvest são exemplos de corretoras bastante conhecidas no Brasil. Importante ressaltar que, quando comparadas com os bancos, essas corretoras possuem custos menores com uma oferta de produtos muito maior que os bancos e papéis com maior rentabilidade. Além disso, as corretoras mencionadas anteriormente possuem uma gama de informações e relatórios que auxiliam na hora de tomar uma decisão, bem como existe uma vasta disponibilidade de informações sobre os produtos de investimentos. Vale a pena conferir.

Fonte: o autor.

O importante é sempre atuar com um agente credenciado e tomar cuidado com promessas de ganhos fáceis.

O mercado de investimentos é quase uma *commodity*, ou seja, não existem diferenças muito grandes entre um ou outro papel para se investir. As diferenças não são tão relevantes a ponto de algo ser a metade ou o dobro do retorno no mesmo tipo de investimento, por isso, cuidado é importante. Uma dica interessante também é criar o hábito de poupar, o quanto antes começar, melhor.



ORATÓRIA 3D

Falar bem a pequenos grupos ou grandes plateias é indispensável para quem quer alcançar o sucesso e se diferenciar no mercado. Ser um orador eficaz não significa apenas falar bem, envolve outros requisitos: físicos, intelectuais, emocionais e comportamentais. A ausência desses requisitos compromete a imagem e a credibilidade do orador. Cada vez mais, a busca pela excelência na comunicação é um desafio para quem pretende atingir um alto nível de desempenho.

Você, assim como eu, deve estar se perguntando! Se a comunicação e a oratória são atributos essenciais para todos os profissionais, por que existe um número tão grande de pessoas que têm pavor de falar em público? O medo de falar em público e de ter o famoso "branco" acontece, muitas vezes, por que a pessoa não está preparada para falar. Existem três causas básicas que ajudam a explicar o medo de falar em público: a) A falta de conhecimento do assunto. b) Não ter experiência para falar. c) Não se conhecer.

Nas próximas páginas, vamos apresentar algumas orientações sobre como melhorar sua habilidade de comunicação e oratória.

INTRODUÇÃO A PRÁTICA DA ORATÓRIA

Muitas pessoas consideram difícil apresentar-se em público, mas na verdade, falar em público não é muito diferente de uma conversa normal. Porém, é fundamental que tenhamos consciência do impacto que uma apresentação pode causar nas pessoas.

Podemos definir **oratória como a habilidade de falar em público de forma clara, objetiva, estruturada, seguindo determinadas regras**. Como já mencionado, não existe uma fórmula mágica ou receita que possa garantir o sucesso a todos os oradores, mas partindo da idéia de que a oratória é uma habilidade, isso nos permite afirmar que ela pode ser aprendida por todos aqueles que se dedicarem ao estudo e ao treinamento. Falar em público pode melhorar seu desempenho profissional, pois quem se expressa bem aumenta as oportunidades de negócios, promoções e bons empregos, além de ganhar tempo, gerar cooperação, ser admirado e desenvolver a autoestima.

HABILIDADES DO ORADOR

Habilidade é o conjunto de conhecimentos, experiências e o domínio de técnicas que dão ao indivíduo a capacidade de saber fazer uma determinada tarefa. A prática da oratória exige o domínio de três habilidades e seus respectivos atributos, sendo:

- **Habilidades Técnicas**

- Planejamento da apresentação.

- Abertura e encerramento.

- Estratégias de condução.

- Uso dos recursos audiovisuais.

■ Habilidades de Comunicação

Dicção e linguagem.

Ritmo e entonação.

Expressão corporal.

Coerência e argumentação.

■ Habilidades Emocionais

Autoconhecimento.

Autoconfiança.

Resiliência.

Liderança.

O desenvolvimento dessas habilidades é essencial para o bom desempenho do orador. Talvez ao analisar os atributos de cada habilidade, você possa constatar que alguns deles você já possua certa desenvoltura, mas também poderá identificar aqueles que necessita aprimorar. Para ajudar nesse processo de autoavaliação, apresentamos abaixo um formulário para que possa se avaliar frente as habilidades de oratória.

Quadro 1 - Avaliação das habilidades de oratória

AVALIAÇÃO DAS HABILIDADES DE ORATÓRIA											
Faça sua autoavaliação para cada atributo e marque a nota de 1 a 10 correspondente. Ao concluir ligue as notas demarcadas, e verá que se formará um gráfico de linha; facilmente você identificará os pontos com notas elevadas e também os pontos críticos que deverão ser trabalhados.											
HABILIDADES TÉCNICAS											
Atributo		Nota									
Planejamento da apresentação		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Abertura e encerramento		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estratégias de condução		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uso dos recursos audiovisuais		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO											
Atributo		Nota									
Dicção e linguagem		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ritmo e entonação		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Expressão corporal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coerência e argumentação		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HABILIDADES EMOCIONAIS											
Atributo		Nota									
Autoconhecimento		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autoconfiança		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Resiliência		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liderança		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fonte: o autor.

PLANEJANDO A FALA

O planejamento de uma apresentação consiste em definir o assunto central e as metas que você deseja alcançar. Depois disso, é necessário pensar sobre a estrutura de sua apresentação e a maneira como você vai conduzir os argumentos que serão utilizados. O planejamento da sua apresentação deve ser flexível de modo a ajustar-se conforme se obtém *feedback* do público sobre a apresentação.

O planejamento deve estar adequado ao local, tempo, recursos, capacidade e preparo dos ouvintes. Posso afirmar que a execução correta do planejamento e da preparação representa 30% do sucesso de um orador. Para ajudar a entender esse assunto, preparei um *Check List* com itens importantes a serem considerados para o planejamento da fala:

Quadro 2 – Check list planejando a fala

CHECKLIST: PLANEJANDO A FALA	
Item	Resposta
1. Qual o perfil do público que irá me ouvir?	
2. O quanto esse público conhece sobre o assunto?	
3. Como a minha fala pode ser relevante ao público?	
4. Como é a disposição do local?	
5. Que estrutura ou recursos estará disponível?	
6. Quantos oradores falarão e quais os assuntos?	
7. Qual o tempo para eu falar?	
8. O quanto eu domino o assunto?	

Fonte: o autor.

FALANDO EM PÚBLICO

Para muitas pessoas falar em público é um grande desafio, seja pela falta de experiência, seja pelo nervosismo, pela falta de segurança ou até mesmo um trauma de infância. O fato é que precisamos superar as dificuldades e, efetivamente, falar em público. Quando nos comunicamos, revelamos nossa inteligência e perspicácia, ampliamos nossos conhecimentos, habilidades e atitudes. O bom orador

é aquele que sabe comunicar-se adequadamente, que sabe adequar sua expressão comunicativa às pessoas e situações que surgem durante a apresentação.

Quando falamos em público devemos utilizarmos diferentes recursos para impactar a plateia. Reforçamos as palavras com: gesticulação, postura e vestuário. A comunicação oral também é influenciada pelo volume da voz, a articulação das palavras e o uso correto das regras gramaticais.

O medo de falar em público está sempre presente na vida das pessoas, até mesmo dos oradores mais experientes. O correto a fazer é identificar e reconhecer aquilo que estamos sentindo e de forma consciente controlar para que não provoque prejuízos na apresentação.

SAIBA MAIS



Estudos na área da comunicação interpessoal mostram que o fator que mais impacta na influência do apresentador é a comunicação não verbal com 55%, outros 38% referem-se ao tom e intensidade da voz e, por fim, 7% representam a comunicação verbal.

Fonte: adaptado de Gallo (2016).

Existem técnicas que podem nos ajudar a falar em público e para isso, separamos algumas dicas. Cada dica representa um aspecto importante da prática da comunicação.

1º Dica - Iniciando a fala

Ao iniciar sua apresentação utilize os três minutos iniciais para quebrar o gelo. Esse tempo é decisivo para conseguirmos controlar o nervosismo. O assunto inicial deve atrair a atenção do público, sugerimos o uso das seguintes possibilidades: contar uma experiência própria; fazer suspense; trazer alguma curiosidade; fazer uma promessa; provocar pequeno susto; tecer elogios; fazer citações, entre outros.

2º Dica - Cuidados com a dicção

Procure pronunciar corretamente as palavras. Fale fevereiro, e não "feverero", advogado, e não "adevogado", aqui se vive e não aqui se "véve". Não é "vamu", é vamos. Um bom exercício é ler em voz alta e devagar pronunciando corretamente as palavras, como uma bula de remédio. Coloque emoção na voz, falando em alguns momentos mais alto ou mais baixo, mais rápido ou mais devagar.

3º Dica - Cuidados com vícios e linguagem

Evite os vícios de linguagem que é o uso repetitivo de termos como: "tá?", "né?", "Ok?", "certo?", "entendeu?", "percebe?", "é isso aí!", "tipo assim...", "a gente ...", "acho que..."; falar como um robô; cometer erros gramaticais; comer os "esses" e "erres". As gírias também devem ser evitadas, pois são palavras que não constam no dicionário (morô, meu, véi, cara, massa). Outro ponto a ser considerado é o uso de expressões idiomáticas regionais que é a linguagem particular de um povo ou comunidade e pode se tornar confusa para os demais. Por fim, não cometa o erro de acreditar que termos rebuscados são melhores do que palavras simples.

4º Dica - Mantenha postura corporal aberta

Observe sua postura corporal, mantendo as costas eretas, sua cabeça alta, o peitoral e braços abertos. Relaxe os ombros e os braços, pois é natural tensionarmos essas partes quando ficamos nervosos. Evite cruzar os braços e as pernas, pois são gestos que podem representar insegurança e postura defensiva.

5º Dica - Mantenha contato visual com a platéia

Quando não nos sentimos totalmente seguros, tendemos a evitar o contato visual, mas isso deve ser superado e o apresentador deve olhar nos olhos das pessoas.

Procure olhar pausadamente para todos da sua audiência. Evite também dar as costas para a plateia.

6º Dica - Seja cuidadoso com os movimentos

Nosso cérebro precisa de movimento para permanecer alerta, portanto utilize o espaço ao seu redor para se mover. Você deve se mover sempre que a mensagem necessitar seja para se aproximar de uma pessoa ou ponto da platéia ou para sinalizar a mudança de assunto em sua apresentação, contudo, evite se mover muito rapidamente. Sua audiência pode entender isso como nervosismo.

7º Dica - Observe e gerencie seus gestos

Uma das coisas que mais dispersa a atenção das pessoas é um apresentador com vícios corporais. A repetição de gestos e a inquietação significam nervosismo e nervosismo é distração total. Fique atento ao seu corpo e ao modo como se comunica. Procure ensaiar a apresentação e filme você mesmo. Esse vídeo vai mostrar suas inquietações e vícios corporais.

8º Dica - Ritmo, volume da voz e gestos faciais

O ritmo e o volume dão vida a sua fala. Procure equilibrar esses elementos, evitando falar muito rápido ou muito devagar. Fique atento ao volume da sua voz, utilize um tom mais alto para dar ênfase em algum assunto ou um tom mais baixo pra chamar a atenção de sua audiência. Juntamente com o ritmo e volume, o orador deve trabalhar as expressões faciais para criar sinergia com a platéia e o sorriso é a melhor maneira para fazer a audiência se sentir confortável e disposta a ouvir.



9º Dica - Utilização de recursos audiovisuais

Os recursos audiovisuais devem ser utilizados como apoio ao orador, portanto, os slides devem conter, de preferência, somente tópicos. Cuide para que as cores de fundo e as letras possam contrastar. Utilize imagens para ilustrar, verifique se o tamanho de letra está adequado, teste os equipamentos antes da apresentação e, por fim, evite ler os slides. Se for utilizar microfone faça os ajustes necessários antes da apresentação.

10º Dica - Crie momentos surpreendentes

O momento surpreendente de uma apresentação é quando o expositor cria um evento impressionante, surpreendente e tão tocante e memorável que prende a atenção dos ouvintes. Esse momento cria um estado de emoção intensa que aumenta as chances de sua platéia lembrar sua mensagem e se comprometer em fazer algo a respeito. Esse elemento surpresa pode ser: estatísticas inesperadas e chocantes, fotos, imagens e vídeos, histórias pessoais. Lembre-se que o conteúdo da apresentação terá mais impacto se ficar gravado na mente dos ouvintes.

Listamos, no quadro a seguir, uma série de itens sobre o que fazer e o que não fazer em uma apresentação:

Quadro 3 - O que fazer e o que não fazer em uma apresentação

O QUE FAZER E O QUE NÃO FAZER EM UMA APRESENTAÇÃO	
O que fazer	O que não fazer
Use humor de forma apropriada, especialmente, para a abertura da apresentação.	Não conte piadas ou histórias que possam ofender.
Agradeça à pessoa que o apresentou.	Não esqueça o nome da pessoa que o apresentou.
Agradeça ao grupo a oportunidade de fazer a sua apresentação.	Não deixe de dar um sinal de reconhecimento às pessoas que você conhece no grupo.

O que fazer	O que não fazer
Descubra as expectativas do grupo.	Não se desvie do assunto.
Conserve-se dentro do assunto e das metas.	Não seja inflexível se as necessidades do grupo diferem de suas expectativas.
Use quantos recursos visuais achar necessários.	Não use recursos audiovisuais em excesso.
Mantenha contato com seu público.	Não use slides ou transparências com muitas palavras.
Faça contato visual com o maior número de pessoas possível.	Não se distancie da audiência pelo uso de linguagem complicada ou pouco clara.
Decore seu discurso, se conseguir.	Não leia suas anotações ou o texto preparado.
Use tons e inflexões de voz apropriados.	Não fale com voz monótona ou lenta demais.
Use gestos e movimentos apropriados.	Não fale depressa demais, num tom agudo, alto ou baixo demais.
Mantenha o controle da apresentação evitando fugir do assunto.	Não ignore as reações do público.
Apresente os recursos audiovisuais e resuma o que foi mostrado.	Não entre em debates.
Faça um sumário da sua apresentação.	Não perca o controle com pessoas que falam demais.
Agradeça novamente ao seu público.	Não fique entre o projetor e a tela.

Fonte: o autor.

RELEVÂNCIA, TEXTO E CONTEXTO

Atualmente, vivemos um grande desafio quando o assunto é a oratória; além dos inúmeros medos e inseguranças que precisam ser superados, existem dois fatores críticos para os dias atuais que é a relevância e o engajamento. Vivemos um período em que desconhecemos a procedência de muitos conteúdos produzidos.

Nas últimas décadas, com o surgimento de diversos recursos tecnológicos que facilitam a produção e divulgação de conteúdos, temos vivenciado um período em que somos impactados a todo o momento de diferentes formas, seja presencialmente ou pelas diferentes mídias como televisão, livros, revistas, redes sociais, aplicativos de conversação e vídeos; cada uma trazendo diferentes conteúdos e mensagens. Isso deve nos tornar seletivos, pois o volume de produção de conteúdos aumentou exponencialmente e a nossa capacidade de absorção de informação continua a mesma.

A relevância é o grau de importância ou valor de um determinado tema para o público. Ser relevante é importante para o sucesso do orador, pois somente assim ele conseguirá chamar a atenção de sua platéia para o tema e, principalmente, prender sua atenção do começo ao fim de sua apresentação. O orador relevante é aquele que consegue agregar valor a sua apresentação e ao seu tema.

Uma abordagem relevante e que prende a atenção do público é tratar um problema seguido de uma proposta de solução.

Certamente, os ouvintes que se identificam com o problema vão esperar para ouvir a solução.

Outro ponto importante é a adequação do texto ao contexto da apresentação. O orador deve buscar o máximo de informações sobre o perfil de seu público-alvo, bem como as características do local em que acontecerá a apresentação. Com isso, sua linguagem, os exemplos, as histórias, imagens, vídeos e sua apresentação se alinham com as características e expectativas das pessoas que irão lhe assistir.

Uma apresentação envolve três estágios: envolvimento, audiência e engajamento.



O estágio de **envolvimento** é o interesse inicial do público sobre o tema ou proposta de conteúdo. Nesse estágio o espectador foi impactado por algum elemento como o título da apresentação ou alguma outra informação que criou uma expectativa e agora está aguardando a confirmação. No estágio de **audiência** seu público já confirmou a expectativa que tinha e agora passa a dar atenção e se conecta com o assunto que está sendo apresentado. Por fim, o estágio de **engajamento** é a efetiva participação e interação do público com o conteúdo que está sendo apresentado. Isso ocorre quando o tema e conteúdo representam alto valor para o espectador.

Atualmente, todo orador deve conhecer e utilizar bem as técnicas de apresentação em público, mas também, deve elaborar estratégias que possa levar seu público a ter experiências multissensoriais. Você provavelmente deve estar se perguntando como ser relevante e despertar engajamento na audiência? Essa é sem dúvida uma pergunta inteligente e nas próximas páginas apresentaremos orientações e *insights* para auxiliá-lo no desafio de ser relevante e converter sua audiência para o engajamento.

COMPOSTO DA ORATÓRIA 3D

A oratória 3D é um conceito que elaborei em 2012, quando ministrei um curso de oratória para um grupo de líderes e gestores. Na ocasião, fiquei me perguntando como eu poderia tratar um conteúdo ou abordagem sobre o assunto que pudesse ser relevante e despertasse alto grau de engajamento. Além dos conceitos básicos das técnicas para falar em público, a oratória 3D se utiliza de diferentes conceitos da programação neurolinguística, da semiótica e da psicologia.

Oratória 3D é a habilidade de se comunicar e falar em público, por meio do uso de técnicas e ferramentas da comunicação que permitem acionar gatilhos mentais na audiência, expandindo a compreensão e aprendizagem. Essa abordagem tem por objetivo potencializar o relacionamento entre o orador e sua audiência por meio do desenvolvimento das habilidades de comunicação e apresentação. Ainda com relação ao seu objetivo, a oratória 3D propõe a adoção de uma seqüência de ações, linguagens e comportamentos que resulte em experiência e aprendizagem para a audiência.

Dessa forma, podemos dizer que a Oratória 3D é o estudo dos processos conscientes e inconscientes da comunicação que se integram na exposição, considerando a utilização das três dimensões: sensorial, perceptual e imagética. A Oratória 3D nos permite enxergar a comunicação sob diferentes olhares os quais denominamos de perspectivas. Cada uma das dimensões nos possibilita aprendizagem e *insights* para a prática da comunicação, ou seja, nos possibilita o desenvolvimento de conhecimentos e técnicas para despertar a atenção, gerar emoção e criar vínculo com a audiência.

Dimensão Sensorial

O objetivo dessa dimensão é **despertar a atenção** da audiência. O orador sob essa perspectiva utiliza diferentes composições argumentativas de forma que a audiência possa ver, ouvir ou sentir aquilo que está sendo apresentado.

- **Visual:** a pessoa que utiliza esse sistema representacional, ao receber um estímulo é capaz de absorver melhor o conteúdo por meio de imagens internas visualizando e imaginando visualmente aquilo que foi transmitido. Portanto, para se comunicar melhor com esse público, o orador deve utilizar-se de palavras e expressões que levem os ouvintes a visualizarem mentalmente aquilo que está sendo proferido. Segue alguns exemplos de palavras que podem acionar o gatilho mental visual: ver, olhar, mostrar, perspectiva, imagem, claro, esclarecer, luminoso, sombrio, brilhante, colorido, visualizar, iluminar, vago, impreciso, nítido, brumoso, uma cena, horizonte, clarão, fotográfico, pensa comigo, perceba.
- **Auditivo:** o pensamento auditivo é frequentemente uma mistura de palavras e outros sons. A pessoa que predominantemente se utiliza desse sistema representacional, apresenta maior capacidade de absorver conteúdos por meio da comunicação falada. Logo o orador para se comunicar melhor com esse público deve fazer uso de palavras e expressões que permita aos espectadores uma conexão por meio de sons e palavras. Para acionar o gatilho mental visual, o orador pode utilizar as seguintes palavras e expressões: ouvir, falar, dizer, escutar, perguntar, dialogar, acordo, desacordo, soar, ruído, ritmo, melodioso, musical, harmonioso, tonalidade, discordante, sinfonia, gritar, urrar.

Cinestésico: as emoções também estão incluídas no sistema cinestésico, pois ocorrem em função das sensações que temos sobre aquilo que percebemos e representadas cinestésicamente pelo corpo. A pessoa que predominantemente se utiliza desse sistema representacional sente intensamente física e emocionalmente tudo aquilo que está sendo comunicado.

São pessoas que reagem às comunicações por meio de expressões corporais e faciais e muitas vezes se emocionam com as informações que recebem. Para obter sucesso na comunicação com esse público, o orador deve fazer uso de gatilhos mentais que possam despertar essa conexão física e emocional com o ouvinte e para isso poderá utilizar palavras e expressões como: sentir, tocar, em contato com, conectado, relaxado, concreto, pressão, sensível, insensível, sensitivo, delicado, sólido, firme, imobilizado, mole, ferido, ligado, caloroso, frio, tensão, duro, excitado, carregado, descarregado.



Dimensão Perceptual

O objetivo dessa dimensão é **gerar emoção** na audiência tendo como base o apelo argumentativo. O orador deve incluir elementos que possam acionar gatilhos mentais com base em argumentos lógicos, emocionais e também voltados à espiritualidade.

- **Racional:** argumento destinado a demonstrar a utilidade prática do conteúdo considerando certa lógica e seqüência das informações.
- **Emocional:** argumento que trabalha com os componentes emocionais do espectador, explora os sentimentos naturais e inconscientes das pessoas.
- **Espiritual:** argumento que se utiliza da crença e da fé como forma de elucidar ou reforçar o conteúdo e a mensagem.

Dimensão Imagética

O objetivo dessa dimensão é **criar vínculo**, por meio de estratégias, entre o orador e a audiência. Nessa perspectiva, o orador deve explorar o imaginário de seu público por meio do uso de histórias, narrações e metáforas.

- **Storytelling:** consiste em um método de apresentação que utiliza palavras ou recursos audiovisuais para transmitir uma história. Podem ser histórias fictícias ou reais, pessoais ou de outras pessoas.
- **Analogia:** é uma comparação que aponta para as semelhanças entre duas coisas diferentes, é uma forma de averiguar o porquê da semelhança entre objetos ou ideias, sendo uma excelente técnica de retórica que ajuda a explicar temas complexos. Exemplo: para muitas pessoas a felicidade é semelhante a uma bola: querem-na de todo jeito e, quando a possuem, dão-lhe um chute (Mário Glaab). Podemos citar outro exemplo: o homem só pode ser educado por seu semelhante, isto é, por homens que também foram educados. (Immanuel Kant). (DICIONÁRIO CRIATIVO, [2017], on-line)¹.
- **Metáfora:** É uma figura de linguagem na qual se usa uma palavra ou uma expressão para dar sentido à outra mensagem, revelando uma relação de semelhança entre dois termos. Exemplo: o doce sabor da liberdade. Enquanto abstração que é, a liberdade não tem sabor nem doce, nem salgado. Ou ainda: achamos a chave do problema. O problema não é nenhuma fechadura, mas para resolvê-lo (ou abri-lo) o elemento que se diz ter achado é tão necessário quanto uma chave para abrir uma porta. Para encerrarmos, vejamos mais esse exemplo: o furacão rugia, expressando sua fúria. Comparam-se aqui os sons do furacão aos rugidos de uma fera, bem como a sua intensidade à expressão de um sentimento humano ou animal, a fúria. (UOL EDUCAÇÃO, 2005, on-line)².

Os melhores oradores são aqueles que conseguem despertar a atenção, gerar emoção e criar vínculo com a audiência por meio de diferentes recursos e estratégias de apresentação. Podemos afirmar que o uso das orientações contidas no conceito de Oratória 3D pode alavancar consideravelmente o desempenho de um orador.

É muito importante que você, enquanto orador experimente, teste cada um dos elementos contidos nas três dimensões da Oratória 3D e aos poucos as incorpore em suas apresentações.

DESPERTANDO O ENGAJAMENTO

Despertar o engajamento de um público é algo que exige muito de um orador e para isso é preciso mergulhar fundo para descobrir a sua conexão mais expressiva com o tema da sua apresentação. Todo bom apresentador tem, pelo menos, um momento surpreendente e emocionalmente carregado sobre o qual os ouvintes vão querer falar no dia seguinte. Perceba que para conseguir despertar o engajamento de uma audiência, o orador necessita estar atento a uma série de detalhes e ainda executar muito bem tudo aquilo que foi planejado. Elaboramos uma sequência de seis passos básicos para que isso seja alcançado.

1º passo - Gancho

São os primeiros minutos da apresentação, nos quais o orador deve despertar a atenção de sua audiência, fazendo uma pergunta ou comentário.

2º passo - Introdução

A introdução deve ser rápida, com a autoapresentação do orador, o tema que será apresentado e o reforço quanto às oportunidades, soluções e benefícios que o conteúdo irá proporcionar.



3º passo - Conteúdo

Nessa etapa, o apresentador entrega aquilo que prometeu na etapa do gancho e introdução. O conteúdo deve ser de extremo valor, pois é nesse momento que o orador adquire autoridade. O orador deve ajustar suas estratégias de apresentação considerando o composto da Oratória 3D e as características e necessidades do público.

4º passo - Chamada para a ação

Esta é uma etapa importante na apresentação e, também, é conhecida como *Call To Action* (CTA). Consiste em solicitar uma ação a platéia, considerando que o conteúdo já foi entregue. Diga que ação você deseja que o seu espectador execute ou proponha um desafio com base no conteúdo apresentado.

5º passo - Ganhos

Nessa etapa, o orador deve descrever os possíveis ganhos e benefícios que o seu espectador obterá ao seguir a ação solicitada.

6º passo - Encerramento

Após ter cumprido todas as etapas, chegou o momento de encerrar; o orador deve mencionar que concluiu sua fala, deve explicitar seu sentimento e agradecimento pela oportunidade, agradecer a presença, a atenção e a participação de todos. Por fim, se despede e finaliza.

Falar bem em público é sem dúvida uma das habilidades mais importantes para os profissionais contemporâneos. Precisamos ser hábeis ao falar em público, conhecendo as regras e técnicas para uma boa apresentação e, também, promovendo experiências multissensoriais aos espectadores.



ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA

Atualmente, vivemos repletos de compromissos e obrigações que deixam nosso dia a dia mais agitado. Os novos recursos tecnológicos têm nos dado uma infinidade de possibilidades ao mesmo tempo em que nos têm levado a uma escravidão tecnológica. Vivemos em estado de alerta e não conseguimos mais nos desconectar. E-mail aberto *fulltime*, redes sociais, mensagens, enfim, nos obrigamos a dar conta de tudo e gerar respostas rápidas seja para as demandas profissionais ou nas redes sociais. Isso faz com que nossa jornada de trabalho, muitas vezes, extra-pole os limites físicos e de horários. A mesma coisa acontece nas redes sociais; o tempo todo somos tentados a acompanhar a *timeline* dos colegas e gerar conteúdos para serem observados também.

O excesso de “conectividade” cansa a nossa mente e reduz a nossa produtividade, pois não conseguimos nos concentrar ou dar foco àquilo que é importante.

Podemos dizer que os jovens estão mais adaptados a lidar com toda essa diversidade de informações, uma vez que já cresceram vendo e utilizando muitas dessas ferramentas, mas, mesmo assim, tudo tem um limite. Para muitas pessoas estar conectado é uma necessidade de primeira instância assim como a alimentação, segurança e abrigo. Isso muitas vezes acaba impactando em outras áreas da vida como nos relacionamentos, sociabilidade, capacidade de se expressar e comunicar, nas negociações e no trabalho em equipe.

Perceba que toda essa dinâmica vivenciada na vida pessoal e profissional tem gerado, de acordo com Augusto Cury (2014), a Síndrome do Pensamento Acelerado - um estado de ansiedade e, consequente, perda da produtividade e da qualidade de vida. Segundo o autor, pensar é bom, pensar com lucidez é ótimo, porém pensar demais é uma bomba contra a saúde psíquica, o prazer de viver e a criatividade. O excesso de informação, de trabalho intelectual, de atividades, de preocupações, do uso do celular têm levado as pessoas ao vício em pensar. Muitos dos melhores profissionais padecem desse mal, são ótimos para a empresa, mas carrascos de si mesmos. Desacelerar nossos pensamentos e aprender a gerir nossa mente são tarefas fundamentais para preservar nossa saúde e qualidade de vida.



REFLITA

Para uma mente sem foco, a riqueza de informação gera pobreza de atenção.

SATISFAÇÃO E ESTRESSE

Definir satisfação é um tanto ousado, uma vez que esse sentimento pode se alterar de pessoa para pessoa, principalmente, com relação as suas causas, ou seja, aquilo que pode gerar esse sentimento para uma pessoa não, necessariamente, vai satisfazer outra. Diante disso, podemos dizer que o nível de satisfação de uma pessoa é diretamente influenciado pelos valores pessoais e a percepção que tem da realidade.

Satisfação é um sentimento agradável que resulta da percepção de que a ação empreendida realiza ou permite a realização de valores importantes relativos às diferentes áreas da vida.

Estresse é um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas tendem a enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante.

Estresse é o conjunto de reações adaptativas do organismo a qualquer perturbação de ordem física ou psíquica capaz de retirá-lo de seu estado de equilíbrio.

SÍNDROMES DECORRENTES DO ESTRESSE

O estresse tem se tornado uma epidemia em todo o mundo e, juntamente com ele, surgem outras síndromes. É o caso da depressão, da ansiedade e da síndrome de *Burnout*.

Depressão

A depressão é um distúrbio afetivo. Os sintomas: tristeza, pessimismo, autoestima negativa aparecem com frequência e podem combinar-se entre si. É imprescindível o acompanhamento médico tanto para o diagnóstico quanto para o tratamento adequado. A depressão é na realidade uma ampla família de doenças, por isso denominada Síndrome.

Ao contrário do que normalmente se pensa, os fatores psicológicos e sociais, muitas vezes, são consequência e não causa da depressão. Vale ressaltar que o estresse pode precipitar a depressão em pessoas com predisposição, que, provavelmente, é genética. A prevalência (número de casos numa população) da depressão é estimada em 19%, o que significa que aproximadamente uma em cada cinco pessoas no mundo apresenta o problema em algum momento da vida. São sintomas de depressão (MINHA VIDA, 2015, on-line)³:

- Humor deprimido ou irritabilidade, ansiedade e angústia.
- Desânimo, cansaço fácil, maior esforço para fazer as coisas.
- Diminuição ou incapacidade de sentir alegria e prazer em atividades anteriormente agradáveis.



- Desinteresse, falta de motivação e apatia, falta de vontade e indecisão.
- Medo, insegurança, desesperança, desespero, desamparo e vazio.
- Pessimismo, ideias frequentes e desproporcionais de culpa, autoestima negativa, sensação de falta de sentido na vida, inutilidade, ruína, fracasso, doença ou morte.
- Desejar morrer, planejar uma forma de morrer ou tentar suicídio.
- Interpretação distorcida e negativa da realidade: tudo é visto sob a ótica depressiva, um tom “cinzento” para si, para os outros e para o seu mundo.
- Dificuldade de concentração, raciocínio mais lento e esquecimento.
- Diminuição do desempenho sexual (pode até manter atividade sexual, mas sem a conotação prazerosa habitual) e da libido.
- Perda ou aumento do apetite e do peso.
- Insônia, despertar matinal precoce, ou, menos frequente, aumento do sono.
- Dores e outros sintomas físicos não justificados por problemas médicos, como dores de barriga, má digestão, azia, diarréia, constipação, flatulência, tensão na nuca e nos ombros, dor de cabeça ou no corpo, sensação de corpo pesado ou de pressão no peito, entre outros (MINHA VIDA, 2015, on-line)³.

A depressão é uma doença muito séria e que nem sempre a pessoa consegue reconhecer. O diagnóstico precoce ajuda muito no tratamento e na recuperação e a sua prevenção pode ser feita com algumas medidas tais como (MINHA VIDA, 2015, on-line)³:

- Exercícios físicos diários, se possível.
- Técnicas de relaxamento.
- Rituais religiosos e religiosidade.
- Arte-terapia.
- Lazer.
- Qualidade de sono.

- Alimentação saudável e balanceada.
- Prevenção e cuidados de outras doenças físicas, se existirem (MINHA VIDA, 2015, on-line)3.

Ansiedade

Considerado como o mal do século, a ansiedade pode ser definida por muitos outros termos no dicionário, mas, na prática, só quem sente de verdade esse mal pode traduzir o quanto ruim é. Suar, tremer, gaguejar, enfim, os piores sentimentos do ser humano ficam a flor da pele quando ele está sofrendo com a ansiedade.

Sabemos que é normal ter algum sintoma de ansiedade, afinal, quem nunca ficou apreensivo para encontrar alguém que já não vê há tempo, ou por ter algum compromisso importante no dia seguinte. Isso é bem comum, entretanto, com maior frequência esses sintomas estão tomado conta da vida de uma pessoa. E na maioria dos casos, ela está tão acostumada em sentir essas emoções exageradas que nem percebe que isso se transformou num transtorno.

Síndrome de Burnout

Não importa a profissão, o estresse faz parte do dia a dia num mundo cada vez mais competitivo. A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é o estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físico, emocional e psicológico desgastantes. A síndrome se manifesta, especialmente, em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

O sintoma típico da Síndrome de Burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo e autoestima negativa. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais

são manifestações físicas que podem estar associadas à Síndrome. O tratamento inclui o uso de antidepressivos e psicoterapia. Atividade física regular e exercícios de relaxamento, também, ajudam a controlar os sintomas. A seguir algumas recomendações para evitar a Síndrome de Burnout:

- Analise se as condições de trabalho estão interferindo em sua qualidade de vida e prejudicando sua saúde física e mental.
- Encontre tempo para praticar exercícios físicos e desfrutar momentos de descontração e lazer.
- Mudanças no estilo de vida podem ser a melhor forma de prevenir ou tratar a Síndrome de Burnout.
- Conscientize-se de que o consumo de álcool e de outras drogas para afastar as crises de ansiedade e depressão não é um bom remédio para resolver o problema (VARELA, 2014, on-line)4.

QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de vida é o conjunto de condições que contribuem para o bem-estar dos indivíduos, tais como: aspectos físicos, emocionais, relacionais, autoestima, condições de trabalho, condições de vida, sentimento de realização, entre outros.

A qualidade de vida é a percepção e o sentimento da pessoa de que existe equilíbrio nos diferentes pilares da sua vida ou situações vivenciadas. Para obter uma boa qualidade de vida devemos buscar o desenvolvimento de hábitos saudáveis como cuidar do corpo, ter uma alimentação equilibrada, praticar exercício físico, desenvolver relações saudáveis, ter tempo para atividades de lazer, entre outros.

Perceba que apesar de, aparentemente, os caminhos para uma vida mais saudável serem simples, efetivamente não conseguimos colocá-los em prática pelo estilo e ritmo de vida que levamos. A busca por hábitos saudáveis é algo que devemos buscar, diariamente, nas menores escolhas que fazemos.



A seguir, relacionamos algumas orientações que podem contribuir para a criação de hábitos mais saudáveis:

- **Alimentação:** coloque mais verde em sua alimentação, alimentos crus ajudam com uma melhor digestão e energia. Evite comer à noite, uma refeição leve vai lhe permitir dormir melhor e melhorar a sua disposição.
- **Exercício físico:** eles reduzem as tensões, produzindo endorfina, que é a substância da vida, oelixir da longa vida. Os exercícios diminuem a pressão arterial, o colesterol e as gorduras, ajudam a controlar o peso e aumenta a sua alegria de viver.
- **Compartilhar a presença:** fique com quem você ama, reserve tempo para se dedicar a família. É muito importante fortalecer os laços familiares.
- **Água e ar puro:** o corpo humano precisa mais de água do que de alimento. Beba água, o dia todo, pelo menos 2 litros por dia.
- **Luz solar:** a luz do sol equilibra a circulação sanguínea, facilitando o trabalho do coração, acalma o sistema nervoso e aumenta a resistência do estômago.
- **Relaxamento:** aprenda a relaxar e separe alguns minutos do dia para fazer o que você gosta. O sono é fundamental, procure ir para a cama mais cedo, escolha o colchão certo e mantenha o quarto sempre com uma boa circulação de ar.
- **Autoconfiança:** aprenda a lidar com o medo e a ansiedade, não se preocupe; ao invés disso, se “pré-ocupe”. Busque sempre fazer o melhor, desenvolva sua espiritualidade, confie em si mesmo.

Convido você a refletir sobre o quanto tem se empenhado para buscar hábitos mais saudáveis ou, ainda, o quanto se sente feliz e realizado com a vida que tem levado.

Para fecharmos nossa quinta e última unidade de estudo, quero propor dois exercícios muito importantes para a construção do sucesso no dia a dia e, também, para o desenvolvimento de uma vida física e emocional mais saudável. O primeiro exercício chama-se “Prática da Resignificação Diária” e consiste em algumas perguntas que nos levam a refletir sobre tudo aquilo que se passou ao longo do dia. Muitas vezes, em função da correria, não conseguimos esse momento

de introspecção e reflexão. O segundo exercício chama-se “Sou Grato” e tem como objetivo desenvolver uma visão positiva das coisas e o sentimento de gratidão pelo que já possuímos.

Quadro 4 - Ressignificação diária

RESSIGNIFICAÇÃO DIÁRIA	
Instruções:	
a) Faça o exercício diariamente, de preferência, antes de ir dormir.	
b) Mentalize e reflita sobre cada pergunta e procure dar um novo significado a cada evento.	
c) Pergunte-se: o que eu posso tirar de positivo ou de aprendizado dessa situação?	
Por que valeu a pena viver no dia de hoje?	
O que eu poderia ter feito diferente?	
O que posso aprender com isso?	
Que decisão eu posso tomar?	

Fonte: o autor.

SOU GRATO!

Relacione 20 situações, coisas ou pessoas a quais você é extremamente grato pela vida que tem.

Nº	SITUAÇÃO OU PESSOA A QUAL SOU GRATO	MOTIVO
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Fonte: o autor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final da nossa quinta e última unidade, que teve como objetivo instrumentá-lo com técnicas e ferramentas para sua gestão pessoal e, também, para a manutenção de seu projeto de vida.

Vimos que para construir o sucesso, no dia a dia, é preciso muita dedicação e empenho. Precisamos desenvolver uma autoestima positiva, buscarmos sempre fazer o melhor. Falamos, também, sobre a importância do entusiasmo como uma estratégia para nossa automotivação. Na sequência, tratamos sobre a gestão do tempo, a ideia de viver no tempo ou através do tempo e, ainda, listamos os desperdiçadores e otimizadores de tempo e as estratégias para gerenciá-lo melhor.

Em seguida, abordamos sobre a importância de realizar o controle e a gestão dos recursos financeiros, como processos decisivos para a consolidação do projeto de vida.

Os conceitos sobre a oratória 3D também mereceram importante menção nessa unidade. Explicamos como deve ser feito o planejamento da fala e apresentamos uma série de orientações sobre como falar em público. Encerrando a unidade, tratamos sobre o estresse e a qualidade de vida.

Espero que o conteúdo tenha sido relevante e que você possa estar verdadeiramente engajado com as orientações e recomendações que propomos ao longo da unidade.

Forte abraço, sucesso!



1. Desenvolver o hábito de anotar os fazeres é uma importante prática proposta para a gestão de tempo, contudo, outros encaminhamentos também foram propostos. Sobre a arte de fazer acontecer, leia as afirmativas:
 - I. Analise sua carga de trabalho e priorize as tarefas, classifique-as de acordo com os critérios de: importantes, urgentes e circunstanciais.
 - II. Identifique a melhor ferramenta para que possa montar plano diário: cartazes, agendas, etiquetas adesivas, prancheta, Outlook, Google agenda.
 - III. Elabore uma lista de tarefas considerando suas prioridades e necessidades. Essa lista pode ser realizada ao final ou no início de cada dia e também no decorrer do dia.
 - IV. Organize seu ambiente de trabalho, identifique e procure deixar acessível, entre os itens que podemos organizar temos: disposição dos móveis (layout), arrumação do ambiente, limpeza e higiene do local, documentos e arquivos, pastas no computador.

É correto o que se afirma em:

- a. II apenas.
- b. I e II apenas.
- c. II e III apenas.
- d. III e IV apenas.
- e. II e IV apenas.

2. Falar bem a pequenos grupos, ou grandes plateias, é indispensável para quem quer alcançar o sucesso e se diferenciar no mercado. Todo orador deve desenvolver um conjunto de conhecimentos e dominar técnicas que denominamos de habilidades do orador. Sobre as habilidades técnicas do orador avalie as afirmações:
 - I. Planejamento da apresentação.
 - II. Abertura e encerramento.
 - III. Coerência e argumentação.
 - IV. Uso dos recursos audiovisuais.



ATIVIDADES

É correto o que se afirma em:

- a. I apenas.
 - b. I e II apenas.
 - c. I, II e III apenas.
 - d. I, II e IV apenas.
 - e. I, II, III e IV.
3. O medo de falar em público está sempre presente na vida das pessoas, até mesmo dos oradores mais experientes. O grande desafio é identificar o medo e administrar o efeito de sua ação, ou seja, até mesmo os oradores mais experientes sentem medo e insegurança antes de estar em público. O que os diferenciam é exatamente a forma como lidam com esse sentimento. O correto a fazer é identificar e reconhecer aquilo que estamos sentindo e de forma consciente controlar para que não provoque prejuízos na apresentação. Existem técnicas que podem nos ajudar a falar em público e cada uma representa um aspecto importante da prática da comunicação. Considerando a importância dos movimentos e gestos na oratória, a seguir analise as afirmações:
- I. Uma das coisas que mais dispersa a atenção das pessoas é um apresentador com vícios corporais.
 - II. A repetição de gestos e a inquietação significam nervosismo e nervosismo é distração total.
 - III. Os gestos devem ser utilizados estrategicamente para enfatizar e reforçar o sentido da mensagem.

É correto o que se afirma em:

- a. I apenas.
- b. II apenas.
- c. III apenas.
- d. I e II apenas.
- e. I, II e III.



DICAS PARA PLANEJAR O TRABALHO DIA A DIA

1. Anote tudo o que deve ser feito imediatamente, a fim de evitar esquecimento e manter em foco suas prioridades.
2. No fim do expediente, prepare uma lista do que deve ser feito no dia seguinte. Defina suas prioridades e programe suas atividades em função delas.
3. Antes da realização de uma reunião, contato ou telefonema, liste os assuntos que deverão ser discutidos.
4. Evite interrupções depois que tiver iniciado uma tarefa.
5. Evite deixar para depois as pequenas coisas que podem ser feitas “já”.
6. Mantenha sua mesa de trabalho arrumada e um bom sistema de arquivo.
7. Agrupe pequenas tarefas semelhantes e procure fazê-las de uma só vez.
8. Reserve um tempo só para você. Bloqueie interrupções e telefonemas por, pelo menos, 1 hora e meia por dia. Utilize esse tempo ininterrupto para tarefas importantes.
9. Defina sempre suas prioridades.
10. Classifique suas tarefas por grau de importância e realize-as segundo essa classificação.
11. Evite atividades que não contribuem com a realização de seus objetivos.
12. Treine seus subordinados para que você possa delegar cada vez mais.
13. Estabeleça data e hora para o início e o fim de cada atividade.
14. Controle diariamente se as atividades realizadas estão de acordo com o planejado.
15. Procure formas de simplificar, reduzir e executar mais rápido seu trabalho.
16. Observe seus principais desperdiçadores de tempo e procure minimizá-los.
17. Mantenha uma atitude proativa e não reativa com relação à vida.
18. Planeje sua vida e aja de acordo com seu plano.

Fonte: adaptado de Gray (1998).



SER UM WORKAHOLIC

O termo workaholic é uma expressão americana, originária da palavra alcoholic (alcoólatra) e define a pessoa viciada em trabalho. As pessoas viciadas em trabalho sempre existiram, no entanto, nesta última década esse número aumentou, significativamente, e se tornou um fenômeno mundial.

Os workaholic fazem de seus empregos o sentido de suas vidas, centralizam toda energia no trabalho, sacrificando assim o lazer e as relações pessoais. Tendem a ser pessoas com problemas de autoestima. Devido ao medo de fracassar não aceitam errar e, por isso, querem deixar as coisas tão perfeitas. Também apresentam dificuldade para delegar tarefas aos outros. Esse medo faz com que se condicionem e continuem sendo cada vez mais “focados”, sempre dando o melhor de si na busca por resultados cada vez melhores e/ou mais rápidos.

Alguns dos fatores que contribuem para esse comportamento são: aumento da concorrência, consequentemente, da alta competitividade e da pressão profissional; necessidade de sobrevivência; ganância; vaidade; busca de poder e status; obsessão pelo dinheiro; necessidade pessoal de provar algo a alguém, ou a si mesmo; e dificuldade para lidar com problemas íntimos ou familiares.

Passar 12 horas, ou mais, por dia no trabalho pode significar não querer voltar para casa para não enfrentar questões difíceis ou uma fuga para não enfrentar a vida. Apresentam como principais características estarem sempre ofegantes, falam rápido, fazem várias coisas ao mesmo tempo, têm os prazos apertados e a sensação que o tempo é o maior inimigo. A atuação frenética provoca estresse neles próprios e em todos ao seu redor.

As pessoas nestas condições não conseguem se desligar do trabalho, mesmo fora dele, despertam no meio da madrugada com a sensação de que esqueceram algo importante, chegam a ligar o computador, abrir agendas e acionar funcionários no meio da noite. Para eles, tudo que não estiver ligado ao trabalho é perda de tempo.

Devido ao excesso de trabalho, deixam de lado pessoas importantes e acumulam problemas familiares. Causam diversos danos à saúde, como: estresse, isolamento, hipertensão, calvície, infarto, depressão, fadiga, insônia, gastrite, ansiedade excessiva, impotência sexual, surtos de mau-humor, atitudes agressivas em situações de pressão, entre outros.

Apesar de tanta “dedicação”, os workaholics estão perdendo espaço, pois as empresas estão cada vez mais preocupadas com a saúde dos seus colaboradores, em ajudá-los a equilibrarem o lado profissional e o pessoal para obterem melhores resultados.



Outros desabonos se destacam pela redução da criatividade, produtividade e capacidade de trabalharem em equipe, devido à ausência da combinação entre o cumprimento das tarefas e o relaxamento. A fórmula ideal para reduzirem o estresse e aumentarem a performance no trabalho é saber dividirem o tempo de maneira equilibrada entre as tarefas profissionais, pessoais e de lazer.

É importante reconhecer que precisam de ajuda profissional para descobrirem o mundo fora do escritório, criarem novos hábitos e vivenciarem momentos de descanso e descontração sem sofrimento. O primeiro passo será identificar o motivo que os levam a trabalhar tanto, na sequência redescobrirem coisas interessantes fora do ambiente organizacional, retomarem o hobby predileto, iniciarem atividades físicas, reconquistarem as pessoas das quais se afastaram, aprenderem a delegar e estabelecer prioridades, incluindo as que não englobam a rotina de trabalho e, principalmente, acreditarem que é possível conciliar vida pessoal e profissional, obtendo sucesso em ambas.

Fonte: Oliveira ([2017], on-line)³.



APLICATIVOS WEB DE FINANÇAS PESSOAIS

Atualmente, com o avanço da capacidade de banda (transmissão e recepção de dados) da internet, principalmente com a popularização das conexões via ADSL e não mais disposta ou a rádio, aliado ao aumento da capacidade de processamento e utilizações de smartphones, tablets e redes 3G e 4G, muitas empresas passaram a oferecer aplicativos em nuvem, ou seja, você não precisa mais instalar um software em seu computador, ele funciona diretamente no seu navegador de internet.

E existe um grande número de aplicações voltadas a finanças pessoais via *web*. Basta você se inscrever no site do aplicativo e terá então um usuário e senha, igual a uma conta de e-mail do gmail (Google) ou outlook (Microsoft). O próprio navegador de internet, também chamado de *browser*, faz esse papel do software, como se ele estivesse instalado no seu computador. No caso de tablets e smartphones, em linhas gerais, você baixa um aplicativo que facilita a consulta e inserção de dados. Mas pode, também, acessar via navegador (*browser*) do smartphone ou tablet. No entanto, as informações ficam em servidores interligados à internet, que sincronizam as informações em tempo real. Isso significa na prática que qualquer movimentação feita no aplicativo do smartphone, será, automaticamente, atualizada tanto no tablet quanto no computador via *browser* e vice-versa.

Há vários fornecedores de plataformas de finanças pessoais online. É importante testar mais de um fornecedor para verificar com qual você se identifica. A maioria possui planos gratuitos, com funcionalidade básicas, e outros possuem apenas planos pagos. A maioria também oferece de 15 a 30 dias de teste com funcionalidade total e, depois, para acessar todos os recursos é necessário assinar um plano pago, geralmente chamados de premium.



Algumas das plataformas são:

- Organizze (<https://www.organizze.com.br/>).
- Mobills (<https://www.mobills.com.br/>).
- Sr. Dinheiro (<https://www.srdinheiro.com.br>).
- Contasonline (<https://www.contasonline.com.br/>)
- Meudineiroweb (<https://www.meudinheiroweb.com.br>).
- Minhas economias (<http://minhaseconomias.com.br/>).
- Dinheirorama online (<https://www.dinheiramaonline.com.br>).
- Webfinanceiro (<http://webfinanceiro.com>).
- Powpay (<https://www.poowpay.com>).
- Gestor 24 horas (<http://www.gestor24horas.com.br/home>).

Todas possuem a mesma função, auxiliar a gestão do seu dinheiro, geração de metas, acompanhamento das entradas e saídas dos recursos, acompanhamento do orçado x realizado, entre outras funções. A decisão sobre a utilização de uma ou outra plataforma, vai da identificação pessoal de cada usuário.

Fonte: adaptado de Castro (2016).

MATERIAL COMPLEMENTAR



TÍTULO: O vendedor de sonhos

ANO: 2016

SINOPSE: baseado no livro de autoria do escritor Augusto Cury "O Vendedor de Sonhos", que é o maior sucesso editorial nacional da década, e já foi traduzido em mais de 60 idiomas, o filme conta a história de um renomado psicólogo que, desiludido com a vida, está prestes a cometer suicídio, saltando de um prédio, quando é resgatado pelas palavras e atitude do mais improvável dos seres: um mendigo, conhecido como "mestre". Apresentando-se como um vendedor de sonhos, o Mestre oferece a Júlio César um dos seus mais preciosos bens - o sonho de recomeçar. Abalado e perdido, o suicida relutantemente desiste de suas intenções e aceita o convite daquele homem intrigante para segui-lo em sua surpreendente e amorosa jornada pela cidade para levar ajuda, esclarecimento e esperança a quem precisa. Porém, justamente Júlio Cesar e outros seguidores do "mestre" o levam a um desafio final, no qual somente a grande lição salvará a todos. É uma história sobre autoestima, valorização do ser humano e aposta na capacidade que temos de nos superar.



NA WEB

Como material complementar web, selecionei uma palestra que tive a oportunidade de ministrar no CONEAD 2014 (Congresso Nacional de Estudantes do Ensino a Distância). O título da palestra é Gestão do Tempo e da Rotina Acadêmica; nela apresento algumas dicas sobre como é possível conciliar a vida acadêmica com as demais atividades que temos.

Para assistir a palestra acesse o link: <<https://youtu.be/itqrHuHdKnU>>.

Selecionei uma leitura complementar para que você possa explorar outras informações. A seguir deixo o link do livro A Tríade do Tempo do autor Christian Barbosa. Tenho certeza que você vai gostar!

Acesse e baixe o livro em PDF:

<<http://pt.slideshare.net/sergiomaia1978/a-triade-do-tempo-53744443>>.

REFERÊNCIAS

CASTRO, S. C. **Finanças pessoais com uso de ferramentas web e mobile.** Projeto de Ensino, EAD Unicesumar, Maringá –PR, 2016.

CHIAVENATO, I. **Iniciação à administração geral.** Barueri, SP: Monole 2009.

CURY, A. **Ansiedade como enfrentar o mal do século: a síndrome do pensamento acelerado:** como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos adultos. São Paulo: Saraiva, 2014.

GALLO, C. **TED falar convencer, emocionar:** como se apresentar para grandes plateias. São Paulo: Saraiva, 2016.

GRAY, C. **Economizando tempo na sua empresa** – como você e sua equipe podem fazer mais em menos tempo. Belo Horizonte: Sebrae-MG, 1998.

KEELLING, R. **Gestão de Projetos:** Uma abordagem global. São Paulo: Saraiva, 2002.

O'CONNOR, J. **Manual de programação neurolinguística:** PNL um guia prático para alcançar os resultados que você quer. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2011.

PELEIAS, I. R. **Controladoria:** Gestão eficaz utilizando padrões. São Paulo: Saraiva 2002.

VIEIRA, P. **O poder da ação.** São Paulo: Ed. Gente, 2015.

Referências on-line:

¹ Em: <<http://dicionariocriativo.com.br/citacoes/analogia/citacoes/semelhan%C3%A7a>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

² Em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/portugues/metafora-figura-de-palavra-variacoes-e-exemplos.htm>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

³ Em: <<http://www.minhavida.com.br/saude/temas/depressao>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

⁴ Em: <<https://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

⁵ Em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/8505/ser-um-workaholic.html>. Acesso em: 01 mar. 2017.



GABARITO

1) E

2) D

3) E

4) D



CONCLUSÃO

Olá, caro(a) aluno(a)! Chegamos ao final de nosso trabalho e, antecipadamente, quero dizer que foi uma alegria e uma honra enorme participar desse processo juntamente com você. Ao longo do nosso conteúdo, tratamos de inúmeros temas que, certamente, fazem parte de sua vida pessoal e profissional. Nosso objetivo é o de que você defina e gerencie seu projeto de vida. Para ele, trabalhamos, na unidade 1, os conceitos e métodos para a concepção e formalização do projeto de vida. Na unidade 2, abordamos questões que envolvem a identificação de oportunidades no mercado de trabalho e apresentamos o perfil profissional contemporâneo e, também, o empreendedorismo como carreira profissional.

Na unidade 3, avançamos e demos foco na sua preparação para o aproveitamento das oportunidades. Tratamos sobre diferentes habilidades que precisam ser desenvolvidas como: relações humanas, comunicação, trabalho em equipe, marketing pessoal, networking e inteligência emocional. A unidade 4 nos possibilitou tratar sobre como participar efetivamente de processos de seleção, desde a elaboração do currículo, aos processos de seleção, bem como se comportar na entrevista de emprego e o que fazer após a entrevista.

A unidade 5 nos trouxe temas que contribuem para o gerenciamento dos resultados alcançados. Selecioneamos assuntos que pudessem fortalecer sua ação no dia a dia de forma a lhe manter focado e direcionado ao seu projeto de vida. Estudamos temas como gestão do tempo, finanças pessoais, oratória e qualidade de vida. Tão importante quanto ter um projeto de vida formalizado é dispor de motivação e disciplina para empreender esforços na direção dos resultados esperados. Lembre-se, jamais podemos deixar de sonhar, contudo é preciso planejar nossas ações e empreender esforços para que o sonho se torne realidade.

Desejo muito sucesso a você.

Forte abraço e prosperidade!

