



Carreiras

Tempo livre é essencial para melhorar produtividade

Pode até parecer contraditório, mas os especialistas apontam que ter mais tempo para si pode melhorar o rendimento no trabalho

Chegar cedo no escritório, sair tarde e ainda emendar o fim de semana trabalhando são coisas do passado. Pelo menos, é o que dizem os especialistas em performance. Ser produtivo hoje, segundo afirmam, é conseguir atingir metas e ainda ter tempo livre. A pausa para o café, fazer alguma atividade física ou manter um hobby semanal é considerado tão importante quanto cumprir as tarefas no escritório.

O especialista em produtividade Christian Barbosa, autor do livro “A Triade do Tempo” (Ed. Sextante), é categórico: não existe separação entre o pessoal e o profissional. Os dois lados podem e devem se misturar, sem que haja perdas em sua qualidade de vida. Assim, é normal pensar nas férias quando se está no escritório, e também lembrar de tarefas fora do horário de expediente. Além disso, Christian acredita que pequenas pausas são necessárias para se trabalhar melhor:

- Vale fazer algumas pausas de até 15 minutos e conversar, fazer um lanche sem ser na frente do computador. Recomendo até a assistir alguns minutos da sua série preferida no celular ou ler algumas poucas páginas de um bom livro. Você volta com mais gás para as suas tarefas cotidianas – explica.

Um profissional desestressado, cheio de energia, trabalha melhor. Por isso ter um hobby, por exemplo, faz toda diferença. Pode ser qualquer coisa que relaxe a mente, incluindo atividade física, leitura, ou até ver séries na TV. O que vale é fazer o que gosta, mesmo durante a semana. Outro ponto crucial é o descanso adequado, tão sacrificado em momentos de trabalho intenso.

– Dormir bem é fundamental. Até os atletas de alta performance precisam descansar. Há pesquisas que indicam uma queda de 20% na produtividade quando o sono é comprometido.

Trabalhar por longos períodos sem descanso é improdutivo e não funciona no longo prazo. A designer Adriana Cataldo, de 40 anos, percebeu isso depois de sacrificar muitas madrugadas e muitos finais de semana. Workaholic assumida, ela não sabia o que era tempo livre até o ano passado. Dona de uma loja e estúdio de design, viveu sem férias por anos. Ela notou que o ritmo acelerado não compensava o estresse e a falta de tempo para si.

– Pegava cada vez mais coisas para fazer. Foram seis anos carregando um esquema enorme, que sacrificava os meus momentos de lazer. Passei um ano ponderando se deveria ou não largar tudo e diminuir o ritmo. Precisei que a família abrisse meus olhos para ver que a situação era insustentável – conta a designer, que decidiu desfazer a sociedade e voltar a trabalhar como freelancer. Agora ela se programa e consegue fazer cursos e até visitar exposições durante a semana, quando o fluxo é menor.

Assim como Adriana, muita gente tem dificuldade em encontrar o equilíbrio entre o lazer e o trabalho. No



Christian Barbosa, especialista em produtividade, recomenda pausas de até 15 minutos para se manter produtivo

6 dicas para aumentar a produtividade sem perder o tempo livre



Tire pequenas pausas

Saia da frente do computador, converse e beba um café. Claro, é necessário ter bom senso para buscar o equilíbrio nesse jogo.



Adote um hobby

Fazer aulas de dança, correr na rua ou apenas assistir à sua série favorita: inclua momentos durante a semana para relaxar fazendo o que mais gosta.



Preze por uma noite “bem dormida”

Para funcionar bem, o corpo precisa de descanso. Se organize para dormir de 7 a 8h por noite, todas as noites, e acordar disposto no dia seguinte.



Delegue funções

Não tente carregar o mundo nas costas. Dividir tarefas com os colegas dá a oportunidade para que todos cresçam profissionalmente.



Antecipe os próprios prazos

Se programe para terminar as tarefas antes do prazo solicitado pelo chefe ou cliente – você terá mais margem de manobra se algum imprevisto ocorrer.



Recuse reuniões desnecessárias

É comum os colegas de trabalho se apropriarem de nossas agendas com reuniões infinitas, sem objetivos claros. Recuse, se achar necessário. Muitos assuntos se resolvem com uma conversa rápida ou um simples e-mail.



É HORA DE FAZER COACHING?
Página 2



COMO SER UM BOM LÍDER DA GERAÇÃO Y
Página 3



NETWORKING DIGITAL É FORTE ALIADO PARA ALAVANCAR A CARREIRA
Página 4



“O coaching executivo ou de negócios é usado por mais de 40% das empresas listadas na Fortune 500”, relata o presidente da Sociedade Brasileira de Coaching

É HORA DE FAZER COACHING?

Veja o que a técnica pode fazer por você e conheça a história de pessoas que deram uma guinada na vida profissional após a experiência

Diandra Ritton cedeu à curiosidade e participou de sua primeira sessão de coaching, em julho deste ano, mas sem grandes expectativas. Profissional da área financeira, mãe recente, passava por um momento delicado: insatisfação com o trabalho, aliada a uma depressão pós-parto, que evoluiu para uma crise de ansiedade.

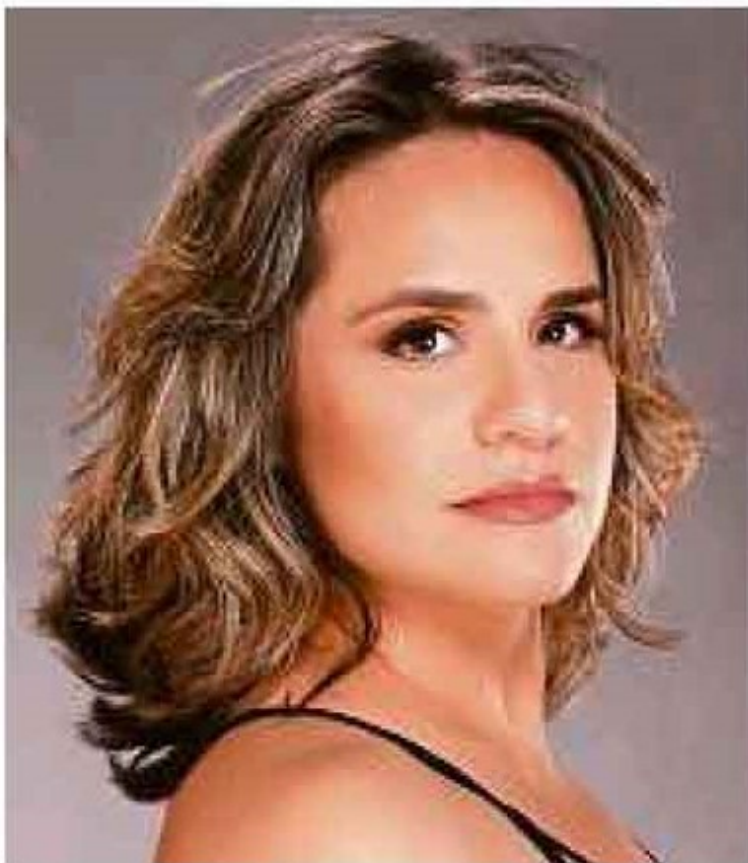
– Eu não achava que ia funcionar, julgava simples demais. Mas, conforme as sessões iam acontecendo, percebi que colocava os planos em prática quase sem notar. O método que antes eu julgava fraco, fazia efeito sem que eu percebesse muito bem – relata. Dali para a frente, uma evolução aconteceu. Diandra voltou a estudar e largou a carreira estável para ajudar mulheres que passam por dilemas com a maternidade. E assim nasceu o blog Minha Mãe Ficou Loka (@minhamaeficouloka). Na vida pessoal, a mudança foi ainda maior.

– A dose do medicamento que eu tomava foi drasticamente reduzida, adquiri domínio próprio e descobri que posso mudar a qualquer momento, e em qualquer setor da minha vida, não só no profissional – diz, confiante.

O coaching vem crescendo ano a ano. De acordo com Villela da Matta, presidente da Sociedade Brasileira de Coaching, resultado é a palavra-chave para explicar esse aumento exponencial.

– O coaching executivo ou de negócios é usado por mais de 40% das empresas listadas na Fortune 500. E por que isso acontece? Uma pesquisa realizada pelo Manchester Consulting Group com executivos que fizeram coaching dá uma boa pista: 51% relataram aumento de produtividade, 48% perceberam melhorias tangíveis na qualidade do trabalho e 32% observaram redução de custos em suas áreas, conquista possível a partir de uma melhor gestão financeira.

Apesar disso, vale ressaltar que a prática



“Uma vez que você se questiona e chega a novas respostas, não vai querer continuar fazendo a mesma coisa que sempre fez”

Bárbara Ladeia

não serve apenas a executivos. Ao contrário do que muita gente ainda pensa, pode servir para todos. Do adolescente preocupado com o vestibular, passando pelo profissional frustrado, pelo presidente de uma empresa e até mesmo por quem está satisfeito com a vida e a carreira, mas ainda quer melhorar.

O coaching é um processo onde se desenha um plano de ação com base em objetivos, que mesmo indefinidos todos temos. É feito sob medida para aumentar os resultados e possibilitar o atingimento de metas.

Quando procurar um coach?
Não é necessário esperar que algum problema ocorra para se procurar um profissional. Um indivíduo pode contratar um coach (como é chamado o especialista da área) porque sente necessidade de mudanças para melhorar sua vida; ou uma empresa, para chegar a um novo patamar de sucesso. Qualquer pessoa ou organização que busca resultados positivos pode se beneficiar. Mas é fato que muitas vezes um momento difícil pode abrir novos horizontes e fazer você buscar ajuda. Foi assim com a designer gráfica Fabiana Reis, que ocupava um cargo



“Estou aprendendo aos poucos a trilhar um caminho diferente e cheio de possibilidades”

Fabiana Reis

de destaque em uma empresa de São Paulo, mas estava frustrada com o rumo da carreira.

– Eu era vista como aquela que executa. Meu lado de planejamento, de visão global do negócio, não era reconhecido. O trabalho com o coach desenvolveu minha capacidade de acreditar que esse lado era realmente forte em mim e que poderia usá-lo em meu benefício. Olho para trás e consigo enxergar que essa virada de chave foi fundamental para redirecionar minha energia. Antes, era apenas designer gráfico. Hoje, sou também professora. Estou aprendendo aos poucos a trilhar um caminho diferente e cheio de possibilidades – conta.

Por dentro das sessões
“A primeira sessão é como uma fotografia”, compara a master coach Annelise Fonseca, da Forma Coach/IAPerforma, especialista em Coaching Sistêmico, corrente que combina diversos pilares humanos (profissional, pessoal, hobby, saúde, entre outros) ao ajudar o cliente a traçar um plano. Esse “mapa” pode variar segundo a linha aplicada, mas é essencial para a construção do planejamento e das estratégias



“Adquiri domínio próprio e descobri que posso mudar a qualquer momento, e em qualquer setor da minha vida”

Diandra Ritton

que permeiam todo o processo. É quando são listadas as forças, competências, falhas, comportamentos e desafios. Na média, o programa dura dez sessões que variam de uma a duas horas. E apesar de ser comum a comparação, coaching não é terapia.

– A metodologia básica envolve muitas perguntas, e cabe à pessoa formular as respostas. Além disso, o coaching tem começo, meio e fim muito definidos, diferente da terapia – explica Annelise. Há, sim, psicólogos que se tornam coaches, mas esse não é um requisito, e adentrar no campo dos distúrbios psicológicos é exclusividade desses profissionais da saúde.

Bárbara Ladeia encontrou, com a ajuda do método, a coragem para trocar um alto cargo no jornalismo por uma rotina múltipla de freelancer, consultora de gestão, professora e sócia em uma escola de dança na capital paulista.

– O coaching vai te bagunçar. Depois ele vai te arrumar, mas antes vai te bagunçar, com certeza. Uma vez que você se questiona e chega a novas respostas, não vai querer continuar fazendo a mesma coisa que sempre fez. Tem que estar disposto a abrir mão das suas convicções ou de, pelo menos, refletir sobre elas – resume Bárbara sobre a sua experiência, que por sinal recomenda a todos.

A DECISÃO DE INVESTIR EM SI MESMO

Os RHs das empresas têm valorizado o coaching nos currículos. Segundo Villela, “se a pessoa passou por um treinamento realmente bom, a diferença já se faz notar até mesmo na entrevista para emprego”. Vale procurar um coach se você:



Networking digital é forte aliado para alavancar a carreira

Como utilizar as redes sociais e aplicativos para fazer contatos em sua área de atuação

A internet tornou as pessoas mais acessíveis e mudou a forma como nos relacionamos em vários níveis, inclusive o profissional. Redes sociais ganharam força e agora se mostram essenciais na hora de conseguir um emprego ou movimentar a carreira. Quem ainda se limita ao envio de currículo precisa se atualizar. O networking digital é, sem dúvidas, uma das melhores formas de estabelecer conexões que podem trazer resultados profissionais.

A diretora de vendas do mercado publicitário Ana Paula Santamaria Zeizer é uma adepta das redes sociais para este fim. Foi por meio do LinkedIn, a mais famosa plataforma direcionada às conexões profissionais, que ela conquistou seu cargo atual.

– Percebi que não havia sentido permanecer em meu antigo emprego, pois não via mais possibilidades de crescimento na empresa. Como não seria conveniente procurar algo novo enquanto eu estivesse trabalhando lá, preferi pedir demissão. Após alguns dias, mandei mensagens para três pessoas-chave de empresas que me interessavam e que estavam entre meus contatos, colocando-me à disposição para uma conversa – lembra.

O resultado foi o convite para a posição que hoje ela ocupa.

– Eram pessoas que pertenciam aos meus contatos na rede, mas que eu não conhecia pessoalmente. A vantagem de se fazer uso da internet com objetivo profissional é ter mais possibilidades para encontrar quem realmente interessa – analisa.



“A vantagem de se fazer uso da internet com objetivo profissional é ter mais possibilidades para encontrar quem realmente interessa”

Ana Paula Santamaria Zeizer

Faça as conexões certas

Adicionar e seguir gestores e profissionais da área, como fez Ana Paula, ou seguir empresas de recursos humanos (recrutadores e headhunters, por exemplo) é recomendável e bem visto pelo mercado. Fernando Capella, consultor de carreira da Capella RH, explica:

– O modo de recrutamento mudou muito. Hoje, analistas entram diariamente nas redes sociais em busca de profissionais, mesmo que seja só para formar uma base de dados, utilizada quando efetivamente surgir uma vaga.

Fernanda Trindade, consultora de RH da área técnica da Place Consultoria e RH, concorda e acrescenta uma boa dica:

– Quando o objetivo é realmente profissional, o aconselhável é deixar o telefone e o e-mail visíveis. Se o recrutador não encontra esses dados, fica dependendo de uma resposta que pode demorar, atrasando o processo e prejudicando o candidato.

A internet é essencialmente informal. No entanto, para contatos profissionais, é preciso ter muito tato e noção de limites.

– Uma vez aceita a solicitação de conexão ou de amizade, uma forma simpática de se fazer notar é mandar uma mensagem direta agradecendo. Depois de uns trinta dias, já dá para fazer um novo contato. E em seguida, a cada dois meses, para não se tornar inoportuno. A pessoa pode até ser proativa e se oferecer para uma conversa, mas sem forçar a barra diante de uma negativa ou de uma ausência de resposta – recomenda Capella.

Ana Paula conta que sempre começa suas mensagens pedindo desculpas pelo contato direto e resu-

mindendo em cinco linhas, no máximo, o seu recado.

– Nesse contexto, a aproximação profissional pela rede nunca pode ter cunho pessoal. Tem que estar muito atento a isso – acredita.

Para se fazer notar

Além de caprichar na composição do perfil, com dados relevantes, cursos importantes e cases de sucesso, há outras boas maneiras de se aproveitar as redes sociais e seus aplicativos, para ser notado e impressionar.

A primeira medida é sempre publicar *posts* com assuntos interessantes à sua área de atuação. Podem ser notas ou artigos de autoria própria, compartilhamentos de reportagens ou postagens simples.

– A presença constante e positiva faz a pessoa ser vista e lembrada – garante Fernanda.

Outra conduta que precisa ser levada em consideração em tempos de internet, de acordo com Capella, é a chamada “prova social”:

– Ter alguém da área endossando no LinkedIn o seu currículo, seja amigo pessoal ou ex-colega, conta pontos. O mesmo vale para quando a pessoa se coloca disponível no mercado via Facebook ou Google+, e o post é compartilhado por um colega que faz uma introdução elogiosa – exemplifica.

Por fim, como na internet as interações necessitam ser ágeis, o ideal é ser simples, direto e objetivo.

– A maior parte dos recrutadores faz uma leitura mais dinâmica, checa itens rapidamente. Não precisa detalhar tudo o que a pessoa quer, sabe e pode fazer. Tanto no currículo quanto em um *post*, trabalhe com itens, o aprofundamento será feito nas entrevistas – esclarece o consultor de carreira.

Conteúdo patrocinado produzido por ESTÚDIO INFOGLOBO

fgv.br/mba-rio

Encontre

SER BEM-SUCEDIDO

É TER TUDO SOB CONTROLE OU TER BOAS SURPRESAS?

BOTAFOGO • BARRA • CENTRO

Aproveite as condições especiais para matrículas antecipadas.

REFERÊNCIA
PARA
SUA VIDA.

MBA FGV

Como ser um bom líder da geração Y

Deixar os objetivos claros e abandonar preconceito facilitam a relação entre líder e funcionário



Mal começou o expediente, você olha para o lado e vê seu funcionário no Facebook fazendo o relato sobre o sufoco enfrentado no transporte público naquela manhã chuvosa. No intervalo do café, é a vez do vídeo no Snapchat. Entre uma tarefa e outra, alguns sorrisos solitários sugerem que o papo no WhatsApp está quente. Como chefe, sua impressão é que aquele rapaz de 20 e poucos anos não deu a mínima para a tarefa que você pediu. Até parece que ele realiza suas funções de forma automática, sem empregar muita energia e brilhantismo. Pronto, a imagem da geração Y está formada. Mas os especialistas mostram que não é bem assim.

– É preciso desmitificar essa geração. Sim, eles fazem o uso intensivo de tecnologia e, por isso, muitas vezes mostram um conhecimento enviesado ou pouco profundo. Por outro lado, são muito bons para atingir metas de curto prazo e trabalham muito bem em mais de uma função – diz Silvio Celestino, da Alliance Coaching.

Liderar a geração Y (nome dado aos jovens nascidos entre 1980 e 1995) ainda causa dor de cabeça em muitos profissionais. O principal motivo para essa inquietação é o conflito de gerações que surge no dia a dia. O resultado desses embates pode refletir em desgaste na equipe e no comprometimento com os resultados dos negócios. Mas como

melhorar a relação com esses jovens?

Entre as características que os líderes precisam exercitar no dia a dia da relação com profissionais da geração Y estão a paciência, a objetividade e a capacidade de motivação. A consultora Irene Azevedo, diretora de Transição de Carreira e Gestão da Mudança da Consultoria LHH, explica:

– Eles demandam muito, gostam de tudo bem explicado. Mais que isso: em vez da relação impositiva, precisamos criar um ambiente motivador. A geração Y muitas vezes é teimosa, obstinada, mas também é muito perspicaz.

Um novo modelo de trabalho

Além de estarem mais conectados, os jovens da geração Y defendem horários mais flexíveis no trabalho. As corporações, por sua vez, ainda não estão totalmente preparadas para esse tipo de demanda. Cabe aos chefes ter jogo de cintura e, na medida do possível, conceder folgas ou permitir o home-office, avalia Márcia Almström, diretora da ManpowerGroup, especializada em recrutamento.

Segundo pesquisa global feita pela empresa com 19 mil jovens com idades entre 20 e 34 anos, as férias e pausas são o ter-

ceiro item mais valorizado por esse público (86%), logo atrás da remuneração (92%) e da segurança na carreira (87%); em primeiro e segundo lugar, respectivamente. Ao contrário das gerações anteriores, a geração Y não sente culpa ao tirar férias de 30 dias, compensar as horas extras com dias livres ou simplesmente dar uma pausa na carreira para fazer uma viagem, estudar, fazer um trabalho voluntário ou cuidar da família. Apesar disso, explica a executiva, o comprometimento com o trabalho é muito maior do que se imagina. A geração Y do Brasil, por exemplo, trabalha em média 45 horas por semana, afinal vivem conectados.

– Trata-se de uma quebra de paradigma. Muitos acham que eles simplesmente não querem colocar a mão na massa, mas é justamente o contrário. Essas demandas precisam fazer parte da agenda das lideranças, porque essas pessoas são altamente produtivas – avalia Márcia.

Envolvimento gera comprometimento

Coach executiva, Eva Hirsch Pontes também destaca o grande comprometimento da geração Y. A especialista defende que as empresas, independente-

ASPECTOS VALORIZADOS PELA GERAÇÃO Y



Remuneração 92%



Segurança na carreira 87%



Férias e folgas 86%

Fonte: ManpowerGroup

mente do tamanho, tenham mentores para facilitar o trabalho desses novos profissionais.

– Se estiver envolvido no projeto, aquele jovem não verá problema em virar a noite para encontrar uma solução. Ele vai atrás da informação com rapidez, mas caberá ao gestor ajudar no foco e a racionalizar aquelas informações. Esses facilitadores vão mostrar como ter foco no resultado, mas desde que tenham muita clareza sobre o que está sendo pedido – lembra.

Silvio Celestino defende um comportamento parecido, como fazer uma curadoria do conhecimento adquirido por eles com a ajuda da tecnologia. Para Eva, os líderes devem envolver os jovens em projetos interessantes. Como nasceram já numa época em que as redes ganharam espaço, mais do que crescer rápido na empresa, explica, eles gostam de trabalhar em parceria.

Conteúdo patrocinado produzido por ESTÚDIO INFOGLOBO

VESTIBULAR 2017 ADMINISTRAÇÃO GESTÃO DE SEGUROS EM 4 OU 2 ANOS

**COM TANTOS DESAFIOS
PELA FRENTE, VOCÊ É QUEM
ESCOLHE O SEU FUTURO.
FAÇA ESCOLA NACIONAL
DE SEGUROS.**

A Escola Nacional de Seguros oferece cursos superiores exclusivos de Administração e Gestão de Seguros para que você se destaque em um dos mercados mais promissores do País.



3ª carreira
mais promissora
para 2017.



Alta remuneração
para profissionais
especializados.



Crescimento
de até 50% nos
próximos 5 anos.

www.profissaosegura.com.br



DÚVIDAS E INFORMAÇÕES:
(21) 3380-1091/1531

RIO DE JANEIRO
RUA SENADOR DANTAS, 74 - CENTRO
vestibular@funenseg.org.br

(11) 2739-1029/1059

SÃO PAULO
RUA AUGUSTA, 1600 - CONSOLAÇÃO
vestibular@funenseg.org.br



ESCOLA NACIONAL
de SEGUROS