

## ESTÁGIOS: PROCURE COM VONTADE

A instabilidade na economia e as recentes demissões na indústria e comércio não afetaram ainda a oferta de vagas.

Quem diz é Paulo Donizetti, supervisor do CIEE de Alphaville. “O primeiro trimestre foi muito bom. O estágio é uma fonte rica de talentos para desenvolver. Continua sendo interessante, em qualquer situação. Essa é uma poderosa formação de mão de obra.” Preste atenção abaixo porque ele ensina a chegar lá.

Os agentes de integração são aceleradores, já que reúnem postos dos principais setores da economia. Procurar sozinho pode ser um processo mais lento e demorado. E as ofertas à disposição nas faculdades também são em

menor número do que o total do mercado.

Outro acelerador são as redes de contato online. Elas não servem só para quem já está no mercado. Aposte nelas e construa um perfil honesto, voltado para suas preferências, com espaço para oportunidades que você ainda não vê, mas que podem ser muito interessantes.

“Muitos candidatos acham que querem trabalhar numa empresa, só que não pesquisam sobre ela para ver se encaixam na cultura. Por exemplo, se o candidato quer horários flexíveis e a empresa não oferece? Se não



quer um ritmo intenso de treinamento?” Muitas dessas informações estão disponíveis no site da empresa e em reportagens sobre seus líderes. Faça essa pesquisa antes de se candidatar. A empresa não vai se adequar a você. Você pode se adequar à empresa, somando seus valores pessoais. Entenda que estilo de vida está sendo proposto e se você quer essas condições para você a curto, médio e longo prazos.

Essa questão precisa estar claramente resolvida quando você chegar à etapa da entrevista. “Falar sempre a verdade nem sempre é fácil. A

vontade de conseguir nos faz adaptar uma coisa aqui outra ali. O problema é que, mesmo quando conseguimos a vaga, essas adaptações podem não resistir e comprometer a performance.”

Conhecer cada empresa que se candidata é também uma forma de ampliar o contexto das respostas, frente ao entrevistador. “Demonstra o interesse por – aquela – empresa e como o seu talento pode inserir como parte do processo.”

Donizetti ensina mais uma forma de se preparar: “Simule. Ache uma pessoa que tenha mais experiência,

um familiar, um professor que faça o papel de advogado do diabo. E direcione seu discurso para encaixar com o da empresa, não para vencer outros candidatos. Tem muitos talentos que são tão competitivos que ficam tentando mostrar o que têm de melhor que os outros e, certamente, não é a autocomparação que se quer em uma entrevista.”

As chances que procura podem estar na EXPO CIEE, dias 29, 30 e 31 de maio, no Bial do Parque do Ibirapuera. Aproveite!

### OPINIÃO

Luiz Antonio Comar Jr.\*



## Qual o caminho para a alta performance?

Sua empresa está estruturada para alcançar uma alta performance? A pesquisa Workforce 2020, da Oxford Economics, dá ótimas pistas do que é preciso para construir uma cultura de alta performance. Para chegar aos resultados, eles entrevistaram 2.700 executivos, em 27 países.

Primeira conclusão relevante: empresas com alta performance estão focadas em ajustar seus modelos de negócios, enquanto empresas com baixa performance apostam na reestruturação e downsizing. Claro que os dois movimentos não são excludentes, mas o que importa perceber é onde está o foco. Onde está o seu, gestor?

Informação é um diferencial importante: o que você não sabe eventualmente pode te atingir. Por isso, as empresas que não atualizam suas interpretações sobre seus dados elevam seu nível de risco. Com que frequência você para para realmente analisar processos versus resultados?

Mais uma diferença entre as empresas de baixa e alta performance é quanto à oferta de treinamentos suplementares. As que têm crescimento significativo investem mais e muitas possuem um programa estruturado de mentoring.

A relação entre o desenvolvimento da força de trabalho e os resultados financeiros é forte e criar a cultura de aprendizagem constante é uma necessidade – básica – em qualquer cenário econômico. Por isso, se você está pensando custos fica o alerta universal dessa pesquisa: cortar treinamento é limitar o futuro. Quer conversar mais sobre isso? contato@mediapool.com.br

(\* Luiz Antonio Comar Jr. é psicólogo. Atua como executivo e consultor na área de gestão empresarial e, atualmente, é o responsável pela Marangoni-Meiser Brasil.

## Vai com medo mesmo: mercado pede atitude

Como você reage ao medo e como ele afeta sua carreira? Heloísa Capelas treina líderes para que reconheçam e ultrapassem essa barreira. E reuniu aqui as principais orientações. Informações úteis que são para todos os colaboradores.



A pergunta que parece mais óbvia é por onde começar essa batalha? “Com autoconhecimento”, garante a consultora, “o medo é um comportamento do ser humano. Ele não vai embora para sempre. Ele nos preserva em situações limite, por isso, é bobagem discutir com ele. Precisa reconhecer e usar

como impulso na direção dos resultados.”

Primeiro passo é observar como você reage a esse medo. Cada um tem uma maneira, mas ela destaca as 4 posturas mais comuns. Segundo ela, tem: aquela personalidade que, diante do desconhecido ou do que considera perigoso,

**As armadilhas da mente alimentam o medo, não importa em que posição do jogo você está**

ataca. E se coloca, em muitas situações, na vida corporativa, como o dono da verdade. Costuma desqualificar o oponente. Outra personalidade é o que foge do confronto. É o líder omissivo. Deixa a bagunça rolar porque não é culpa minha. Tem o oposto: o controlador. Ele é tão medroso, tem tanto medo de não dar certo que precisa esmiuçar cada detalhe do processo o tempo todo. Por último, o líder que paralisa. Faz de conta que tá ali, mas não consegue agir. Reconheceu seu tipo? Pense bem. Puxe na memória três situações tensas e observe como se portou.

A respiração é um ótimo termômetro, porque, quando estamos amedrontados, o corpo reage involuntariamente. Treinar a consciência, entre uma tomada de ar e outra, ajuda muito a perceber quando o sentimento surge. Praticar exercícios desenvolve a capacidade de perceber e trabalhar intelectual, mental e emocional.

As armadilhas da mente alimentam o medo, não importa em que posição do jogo você está. Afinal, todo jogador é importante. Heloísa Capelas ensina: “quantas vezes você parou para se criticar hoje? Use esses momentos não para arrastá-lo pra baixo. Críticas são placas sinalizadoras e, usadas dessa forma, são excelentes”.

“Diante de uma oportunidade nova, o que acontece é que o meu entusiasmo é proporcional ao medo. Com qual dos dois prefiro ficar? Meu conselho é vai com medo mesmo.” E isso, para a especialista em conhecimento e inteligência comportamental, é treino. Com consciência do medo posso desenvolver a coragem. Portanto, quanto mais acho medo, mais acho coragem.

### AGENDA

#### ▶ programe-se para fazer um upgrade na sua carreira:

Em junho, você pode assistir – sem sair de casa – palestras do RH Conecta. Veja algumas das palestras magnas – de 30 minutos – que estarão disponíveis:

● **O modelo de Business Partner:** Marco Ornellas, sócio-diretor da Ornellas Treinamento & Desenvolvimento.

● **Cenários/tendências:** Desafios para o RH para os próximos cinco anos Rodrigo Vieira, vice-presidente de Gente da BRF

● **Fusão e Aquisição:** Américo Garbuio Junior, vice-presidente de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Brasil Kirin

Mais informações: (11) 5505-0545, rhconecta@abrhsp.org.br e www.abrhsp.org.br/rh-conecta

● **E o CONARH 2015** tem palestras que interessam a todos os profissionais preocupados com o universo do trabalho. Entre os temas: O RH de alto impacto, com Anna Tavis, professora adjunta da New York University; Inovação: o poder de aprender, com Claudio Sassaki, CEO da Geekie e O que é e como produzir mais com o diverso, com Majo Martinez Campos, diretora executiva de RH da Atento no Brasil. www.conarh.com.br

### VOCÊ NA ABRH-SP

Este espaço é seu, associado!



● **VINÍCIUS SILVEIRA DE ALMEIDA** é presidente do Conselho Municipal da Juventude de Barueri e nosso colaborador no grupo ABRH Jovem. Escritor, teve sua dissertação de mestrado, Formas de Cooperação, Negociação e Conflito no Setor Público, escolhida e publicada pela editora alemã Novas Edições Acadêmicas.

Quer participar? Mande seu perfil para o e-mail: contato@mediapool.com.br

### FALE CONOSCO



<http://www.abrhsp.org.br>

<http://www.facebook.com/abrhspnew>

<https://twitter.com/abrhsp>

<http://www.linkedin.com/in/abrhsp>