

eBook:

TRABALHO & VIDA

PARTE 2

Por Kappel & Mihok



AGRADECIMENTOS,

Nós, os autores, temos muito a agradecer em primeiro lugar pela nossa positiva criatividade para escrever este eBook, algo que resulta de um somatório de opiniões de amigos, inspiração pessoal e também de pesquisa de opinião. Em segundo lugar pela atual qualidade de vida e saúde que estamos tendo o privilégio de desfrutar no momento presente. Em terceiro lugar – e mais importante - à nossas famílias (esposa e filhos) que tiveram paciência pelas muitas horas de ausência, em função deste projeto, que está a iniciar-se agora e, esperamos que a evolução siga o planejamento de longo prazo traçado.

Assim, esperamos que nossos textos e idéias atendam os interesses de nossos leitores para que assim, todos nós sejamos premiados com bons conceitos, de um trabalho que busca levar mensagens e idéias positivas e de grande valor às áreas do trabalho e da vida humana.

SOBRE ESTE TRABALHO,

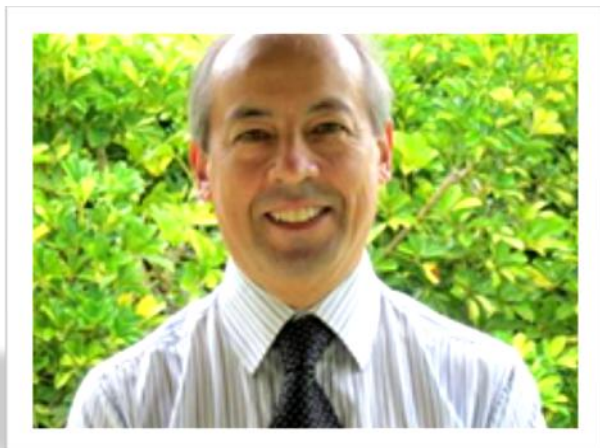
Cabe ressaltar que este trabalho é uma continuidade e uma parte complementar final do eBook: TRABALHO & VIDA – PARTE 1, já publicado no final de 2013.

Na PARTE 1, foram apresentados os seguintes conceitos:

- **Introdução** – contendo uma visão geral sobre os temas principais;
- **Capítulo 1, “Noções de Cronobiologia”** – foi apresentado os principais conceitos que os cronobiologistas recomendam para otimização da vida;
- **Capítulo 2, “Os 4 pilares humanos”** – apresentamos as quatro atitudes essenciais para uma vida feliz, plena e saudável;
- **Capítulo 3, “Os gigantes da alma”** – foram apresentados conceitos e alertas sobre às questões: Rotina, Ansiedade, Medo e Solidão.

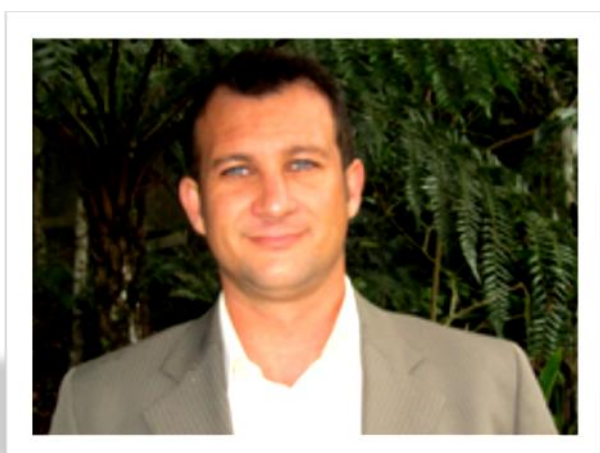
Assim este eBook: TRABALHO & VIDA – PARTE 2, também está repleto de bons temas, dicas e conceitos consistentes. Com imagens e reflexões que sejam um suporte aos nossos leitores em sua busca por novas práticas, que garantam o prazer de trabalhar com qualidade de vida.

SOBRE OS AUTORES,



Sergio Kappel – executivo, empreendedor, consultor, estrategista e professor universitário. Atuando como executivo em importantes empresas: COPEL, CRT, Souza Cruz, RBS, Dígitro e Specto. Assessorou mais de 25 empresas, desde negócios startup's a médio porte, como consultor. Alguns anos na Faculdade SENAC e Borges de Mendonça, como professor. Background profissional de mais de 35 anos nos mercados do RS, SC e SP – começou na área de engenharia e gradualmente migrou para áreas humanas e de gestão empresarial. Conta com artigos científicos, Blog, Livro e Portal (gestaoebt.com.br) lançados entre os anos de 2002 e 2012.

SOBRE OS AUTORES,



Marcos Mihok - estrategista, *free surfer*, apaixonado por criar novos negócios e produtos. Iniciou sua carreira em 1992 com as Tecnologias da Informação, com destaque na indústria de Software. Desenvolveu projetos de sucesso em diversas áreas nas empresas por onde passou, ressaltando a gigante americana da indústria do Turismo – Sabre – onde atuou como Gerente Regional e de Desenvolvimento, gerenciando projetos globais integrados com equipes dos EUA, Polônia, Índia, Argentina, Uruguai e Brasil. Atualmente, na MBITS (mbits.com.br), se aprofunda no novo mundo do Marketing, desenvolve novos projetos e ajuda pessoas, empresas e startups a crescerem.

ÍNDICE (CLICÁVEL)

INTRODUÇÃO 6

Nesta introdução você terá uma visão geral sobre os temas deste eBook:
TRABALHO & VIDA – PARTE 2. Boa leitura! 6

CAPÍTULO 1: CONFLITO DE GERAÇÕES 7

Neste capítulo, saiba do poder mágico do feedback e da transformação de conflitos em oportunidades de inovação. E cresça com isto! 7

CAPÍTULO 2: RELAÇÕES HUMANAS, NÃO-DIGITAIS 17

Neste Capítulo você receberá dicas sobre a veloz dinâmica, da Sociedade Digital. Saiba comunicar-se bem! 17

CAPÍTULO 3: REINVENTE-SE ! 24

Neste Capítulo, saiba como trabalhar melhor, viver melhor, ser mais saudável e próspero. Confie e Mude! 24

CAPÍTULO 4: REFLEXÕES FINAIS DOS AUTORES 29

BUSQUE MAIS 31

REFERÊNCIAS 32

INTRODUÇÃO

Nesta introdução você terá uma visão geral sobre os temas deste eBook: TRABALHO & VIDA – PARTE 2. Boa leitura!

Os focos de nossa ação estão baseados nos temas “Trabalho” e “Vida”, que são universais e complexos. Muitos são os caminhos que levam a uma vida feliz e bem sucedida ou, ao contrário, a uma vida pessoal e profissional estressante e com baixa prosperidade.

Ou seja, queremos levar a você, conceitos e alertas que promovam uma vida próspera e realizada tanto pessoal quanto profissionalmente, embora haja mistérios que precisam ser revelados, aprendidos e vividos.

Por considerarmos ricas nossas experiências, estamos nos propondo a ajudá-lo, utilizando os muitos anos de nossas vivências nas várias empresas e nos muitos projetos que trabalhamos no Brasil e exterior. Assim, é com muito prazer, que compartilhamos nossos conhecimentos com todos os que ainda desenvolvem suas atividades dentro de empresas, ou atuam como consultores autônomos. Escrevemos também pensando em quem está buscando novos desafios, está desempregado ou até pessoas que sonham fazer uma reengenharia, uma reinvenção na sua vida e no escopo do seu trabalho.

CAPÍTULO 1:

CONFLITO DE GERAÇÕES

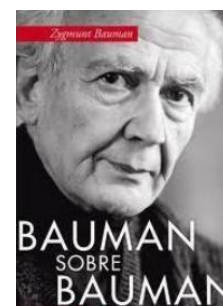
Neste capítulo, saiba do poder mágico do feedback e da transformação de conflitos em oportunidades de inovação. E cresça com isto!

Estamos vivendo um mundo complexo e sofrendo grandes transformações. A globalização está alterando profundamente a ecologia, os processos de produção e consumo, as estruturas comerciais e políticas da Terra.

O mundo não é plano como Thomas Friedman tentou nos convencer em seu livro que defendia a globalização. Estava enganado, pois o planeta é redondo, sistêmico, ilógico, líquido e estamos derretendo. Esta última palavra foi escrita pelo sociólogo Zigmund Bauman, como ninguém, tentou explicar-nos o que ele denomina “**mundo líquido moderno**”. Veja o interessante Post sobre este tema, em: <http://escolatrabalhoevida.com.br/o-mundo-liquido-moderno-segundo-z-bauman/>



Poucos eventos escapam ao olhar atento de Zigmund Bauman, que apresenta breves e brilhantes análises da realidade da vida moderna. Surpreende a capacidade do sociólogo em descobrir significados sob atos aparentemente simples – uma chamada ao celular, a exposição de uma foto no Facebook, um outdoor, a lista



de gastos do cartão de crédito. Todos esses fatos que parecem casuais e desconectados se unem para reforçar a aflição das pessoas do mundo líquido moderno: **resgatar sua identidade e privacidade**. E o sociólogo faz um alerta: apenas **unidos poderemos combater os “males sociais”**, via individualismo seria o mesmo que nos preparar para nossa própria biodegradação.



Se antes já havia choques de gerações, lembrando que **se contava as gerações em períodos de 10 anos**, hoje acreditamos que estamos em **4 anos e baixando** sempre. Ou seja, o rapaz de 20 anos é considerado, em vários aspectos, velho e desatualizado - pelo jovem de 16 anos. Isto é surpreendente e muito impactante nas escolas, universidades e no mundo do trabalho. Como separar o que é importante e significativo do que é supérfluo e descartável? No livro “A Arte da Vida” ele lança o questionamento: **O que há de errado com a felicidade?**



Escrevemos pensando nos jovens das **gerações Y** (que hoje estão numa faixa entre 27 e 35 anos) e da geração Z (que hoje estão numa faixa entre 17 e 26 anos). **A geração Z**, principalmente, onde as crianças já nasceram com acessibilidade e conectadas na internet, por computador ou smartphones, estudando pelo Google, conversando via Redes Sociais, brincando com jogos virtuais e até realizando um dos atos mais humanos que existe que é namorar

pela Web. Assim, é claramente a geração que sofreu maior impacto das tecnologias e da internet.

O neurocientista americano Jay Giedd, pesquisador do NIMH e pioneiro na investigação de cérebros adolescentes (21 anos é o final deste ciclo), diz que: **“O cérebro do adolescente não é um rascunho de um cérebro adulto”**. Isto porque, foi primorosamente forjado por nossa história evolutiva para ter características diferenciadas do cérebro de crianças e de adultos.

A seguir vamos apresentar alguns fragmentos de uma reportagem da revista ISTOÉ – **Desvendando a Mente Adolescente**, que está como TOP ANEXO em Nosso Blog no Post :

<http://escolatrabalhoevida.com.br/desvendando-a-mente-adolescente/> e, para atender as demandas do título deste Capítulo – **“Conflito de Gerações”**; assim vamos precisar recorrer a Neurociência e também a Filosofia para apresentar os vários aspectos que estão contribuindo para este conflito que impacta as famílias, as escolas, os ambientes de trabalho e, principalmente a vida dos jovens e de sua rede de relações.



Vejam algumas características e singularidades de **cérebros Geração Z:**

- **Emoções intensas** – A razão para as explosões de raiva ou as crises de tristeza profunda, por exemplo, freqüentes nesta fase, está na grande produção de hormônios associados ao

funcionamento do sistema límbico, o centro cerebral onde se processam as emoções.

- **Prazer acima de tudo** – Os adolescentes ficam vulneráveis a situações nas quais pode haver **perigo** (como uso de drogas) porque buscam obter mais recompensas imediatas, como o prazer de vencer obstáculos ou o de obter o reconhecimento dos amigos. É consequência de mudanças que ocorrem nesta fase no sistema dopaminérgico, associado ao prazer.
- **Preferência pelos amigos** – Os neurônios-espelho (células nervosas acionadas pela observação de comportamentos dos outros) atingem sua quantidade máxima aos 13 anos. Por isso, cresce a disponibilidade para seguir as preferências do grupo. O cérebro deles também está banhado por ocitocina, hormônio que estimula a convivência social.
- **Impulso incontrolável** – Os adolescentes ainda não conseguem usar a racionalidade, no córtex pré-frontal, na hora de processar os sentimentos. Utilizam mais a amígdala, estrutura do cérebro envolvida no processamento de emoções como o medo e a raiva. Ela faz parte do que os especialistas chamam de “**cérebro primitivo**” – uma das primeiras áreas desenvolvidas no ser humano, ligada basicamente aos instintos.
- **Quarto ou Sala de trabalho arrumada?** – É difícil encontrar um quarto ou sala de adolescente em ordem. Isso porque a região responsável pela organização espacial ainda não está em pleno funcionamento. Associado é claro a sua rebeldia

contra regras tradicionais impostas por pais, professores e chefias.

A Geração Y já é composta por jovens acima de 27 anos, mais maduros, ligados e inteligentes, que já ocupam posições de comando ou já são os donos de suas próprias empresas.

Geralmente são ambiciosos, e desejam crescer muito rápido em uma organização – característica essa ainda maior que as pessoas da **Geração X**, que sabem que ninguém cresce de cargo em uma organização sem experiência e “tempo de casa”.



Hoje há diversas publicações que falam sobre a Geração Y, e como as outras Gerações (Boomers, Geração X),

podem lidar com as novidades trazidas por eles, como, por exemplo, uso de redes sociais no ambiente de trabalho, uso de bermudas e outros adereços. Primeiro, se voltarmos à base de mudanças que aconteceram na sociedade nos últimos tempos, vamos notar que houve uma mudança motivacional no ambiente de trabalho: hoje, colaboradores (principalmente da Geração Y) são motivados por estímulos externos, e não mais internos. Estímulos externos são aqueles que não dependem da própria pessoa para recebê-lo. **Motivação externa** é quando fazemos algo pelo

reconhecimento e recompensa ou por medo de castigo/conseqüências. São elogios, **feedbacks constantes**, que, se não recebidos, podem gerar um ambiente pouco motivador na organização.



Já o estímulo interno, **a motivação interna**, depende somente de nós mesmos. É quando fazemos as coisas porque sentimos entusiasmo e nos sentimos preenchidos pelo trabalho em si. As recompensas externas são bem-vindas, mas não o objetivo final. Agora, você deve estar se perguntando: **porque**

houve essa mudança no ambiente de trabalho?

Por que jovens da **Geração Y** tendem a ser motivados por fatores externos? **Simples**. Essa mudança aconteceu em função de um movimento forte de **autoestima**. Os jovens dessa geração cresceram ouvindo em casa muitos elogios, “parabéns”, e sempre eram recompensados pelas suas vitórias, mesmo que sem merecimento, no lugar de críticas construtivas e de aprendizado.

Neste processo – de excesso de autoestima – os adultos tornaram-se colaboradores movidos a muita motivação externa esquecendo, porém, de que a motivação interna também é importante, e saudável tanto para a organização quanto para a própria pessoa.

É através da motivação interna que você vai encontrar um sentido de fato no seu trabalho, nas suas ações diárias ou em uma organização.

Portanto, apesar da Geração Y ter revolucionado - em muito - as relações na sociedade e dentro de organizações, é sempre bom tomar cuidado para que Gerações não entrem em conflito de idéias. Apesar de **diferenças** entre **Boomers, X e Y**, o respeito continua sendo a melhor atitude para resolver conflitos. E claro, é sempre bom estar aberto a novas idéias, é um diferencial e tanto. **Afinal, há muito que aprender ainda!**

Nós aprendemos que os conflitos são algo natural às relações humanas, dele surgem novas idéias e inovação. Já no confronto, que é uma pessoa contra a outra por diferença de idéia, preconceito ou antipatia; desta situação não surge nada de bom. Estabelece-se um **perde x ganha** ou até um **perde x perde**, este último, infelizmente, é muito mais comum.



“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas outra alma humana.”
(Carl Gustav Jung)

Há várias teorias tentando explicar o que é conflito e suas origens. Nestes casos há necessidade de pelo menos duas pessoas, mas pode haver mais de duas pessoas em conflito. Na

teoria da administração, hoje, enxerga-se conflito como algo benéfico.

O conflito pode ter origem em uma das **3 dimensões** a seguir descritas:

- **Percepção:** quando você percebe que suas necessidades, desejos ou interesses tornam-se incompatíveis pela presença ou atitude de outra pessoa;
- **Sensação:** quando você tem uma reação emocional frente a uma situação ou interação que aponta para um sentimento de medo, tristeza, amargura, raiva, etc.
- **Ação:** quando você torna explícito para a outra parte, ou outras partes, as suas percepções, os seus sentimentos ou age no sentido de ter sua própria necessidade satisfeita, mas essa sua ação interfere na satisfação de necessidades de outras pessoas.

É difícil um conflito ter uma única dimensão, ele frequentemente tem as 3 dimensões, e a intensidade de cada dimensão pode variar durante o processo de conflito. O conflito quando se torna conhecido pelas pessoas envolvidas, pode ser destrutivo e violento, conciliatório ou amistoso; pode ser um exercício de poder ou pode ser construtivo. Não importa qual a origem do conflito, nem o caminho que se toma para a solução, ou não, do conflito, a pessoa

em conflito sempre tem a intenção de expor as suas razões dentro do conflito e ter suas necessidades atendidas.

O termo conflito, que antes demonstrava e por vezes iniciava o confronto, hoje, na área de administração de pessoas, demonstra oportunidade de inovação.



O aumento da criatividade, também perseguido por todas as empresas de ponta, é outra propulsora do conflito, pois se busca febrilmente compor equipes - o mais multidisciplinar possível, exatamente para poder captar os vários detalhes de uma realidade sempre mutável, no mercado.

Enfim, podemos resumir as **soluções** que podem ser obtidas nos possíveis conflitos, **em 4 tipos**:

- **Evitação:** um lado não manifesta a existência de conflito, o outro lado desconhece a existência do conflito, é a forma mais passiva.
- **Acomodação:** o conflito é expresso e conhecido, mas um lado se acomoda, demonstrando uma resignação externa e, frequentemente, uma revolta latente interna.
- **Competição:** o conflito é expresso e conhecido, mas forma-se uma gangorra, onde os dois lados querem ganhar, e quando um ganha o outro perde.

- **Acordo:** o conflito também é expresso e conhecido, mas é formada uma parceria para buscar soluções que contemplem os pontos de vista diferentes, só há um lado que na busca de soluções únicas, aumenta a auto-estima e fortalece o grupo para assumir novos desafios.

Após a leitura do CAPÍTULO 1, os principais conceitos a destacar, são:

- ✓ O mundo líquido moderno: A globalização está alterando fortemente a ecologia, os processos de produção e consumo, as estruturas comerciais e políticas da Terra;
- ✓ Como separar, dentro do capitalismo atual, o que é importante e significativo do que é supérfluo e descartável;
- ✓ O foco deste Capítulo são os jovens das gerações Y (27 e 35 anos) e da geração Z (17 e 26 anos). Recorreremos a conceitos da neurociência e a Filosofia para apresentar os aspectos que estão contribuindo para este conflito de gerações, que impacta famílias, escolas e ambientes de trabalho;
- ✓ E, por fim, resumimos os conflitos e as soluções, em 4 tipos: Evitação, Acomodação, Competição e Acordo.

CAPÍTULO 2: RELAÇÕES HUMANAS, NÃO-DIGITAIS

Neste Capítulo você receberá dicas sobre a veloz dinâmica, da Sociedade Digital. Saiba comunicar-se bem!

Vamos agora classificar algumas relações humanas que ocorrem através das Redes Sociais (internet): Facebook, Twitter, LinkedIn e outras ferramentas. Podemos até dizer que relações virtuais, são pouco humanas.

Os adjetivos: **frias**, **superficiais** e **invasivas**, poderiam resumir estas relações. Abaixo uma explicação breve, através de uma visão universal e, até então aceita, dos principais fatores que constituem uma Relação Humana eficaz, tradicional. **Seguem os itens:**

- a) O corpo fala**, através de gestos e expressões;
- b) O olho-no-olho**, a efetividade das relações presencial é inegável;
- c) A palavra** é algo poderoso que acompanha o pensamento e tem a influência dos itens **a** e **b**;
- d) A confiança**, é algo construído ao longo do tempo, exige interações em muitos e complexos níveis;
- e) Linguagem, Cultura e Costumes** - vivemos num mundo multicultural composto por muitas línguas e costumes, logo é uma ficção pensar que pessoas com fortes diferenças nestes fatores venham a estabelecer claras e sólidas relações, de forma virtual, pela internet.

Considerando que às relações humanas, através da Internet e das Redes Sociais, estão mudando o estilo e a forma de uma verdadeira “Relação Humana e Interpessoal”, assim apresentamos um primeiro ponto e vista que caracteriza o título deste Capítulo, **Relações Humanas, Não-Digitais**.

A seguir vamos recorrer aos conceitos de uma renomada psicóloga para apresentar outros aspectos que também contribuem para a atual crise de comunicação, uma das bases para o conflito de gerações (Capítulo anterior) e uma baixa **qualidade no trabalho e na vida**.

Desde as relações humanas na família, passando aos ambientes sociais e principalmente para os ambientes profissionais, a dinâmica destas interações é o tema de nossa abordagem a seguir.

A Dra. Fela Moscovici, uma psicóloga russa que foi brilhante, ao dar clareza ao tema “**Relações Interpessoais**”, até então tratado de forma subjetiva. Ela didaticamente dividiu em **2 áreas** principais: a área da “**Tarefa**” e a área “**Sócio-Emocional**”. Cada uma contém papéis bem característicos.





Na área da **Tarefa** são **8 papéis** e eles são neutros, ou seja, nem positivos, nem negativos.

A seguir, vejam com atenção cada um destes importantes 8 papéis:

- 1. Instrutor / Demonstrador:** Explica conceitos ao grupo, instrui sobre uma área de conhecimentos, traz fatos, dá ilustrações, exemplos, mostra como é feito;
- 2. Especialista:** Oferece conhecimentos especializados, relata descobertas de pesquisas e inovações;
- 3. Orientador:** Ouve cuidadosamente, usa questões de indagação não-condicionadora, utiliza abordagem não-diretiva para ajudar o grupo a pensar nos problemas, na técnica de análise e de definição de problemas;
- 4. Conselheiro:** Sugere alternativas sobre o que pode ser feito e como fazê-lo, e usa uma abordagem mais diretiva na indagação de ações, procedimentos, etc;
- 5. Observador / Confrontador:** Registra processos, eventos, relata e comenta coisas que existem, e como estão sendo feitas, relata dados de comportamento e percepções, **dá feedback** de sentimentos e impressões, usando episódios, que podem ser confrontados pelos participantes;
- 6. Pesquisador:** Elaborar modelos p/ coleta de dados, recomenda fontes ou pessoas para pesquisa, recolhe informações sobre dados existentes e como as coisas estão sendo feitas, identificam as informações necessárias, as fontes de conhecimento básico necessário;

7. **Planejador:** Determina metas e objetivos, identifica critérios de desempenho, limites, pressões, determinam seqüências de atividades e estratégias de ação consistentes com metas e objetivos;
8. **Avaliador:** Determina resultados específicos, elabora referências e critérios.

Já na área **Sócio-Emocional** são 12 papéis sendo 4 **construtivos** (positivos) e 8 papéis **não-construtivos** (negativos) – e estes 8 papéis **detonam às relações humanas**. Os lamentáveis resultados vemos todos os dias nas famílias, nas ruas, no trânsito e nas nossas empresas.



Papéis construtivos:

1. **Conciliador:** Busca um denominador comum, quando em conflito, aceita rever sua posição e acompanhar o grupo para não chegar a impasses;
2. **Mediador:** Resolve as divergências entre outros membros, alivia as tensões nos momentos mais difíceis através de brincadeiras oportunas;
3. **Animador:** Demonstra afeto e solidariedade aos outros membros do grupo, bem como compreensão e aceitação de outros pontos de vista, idéias e sugestões, concordando, recomendando e elogiando as contribuições.

- 4. Ouvinte interessado:** Acompanha atentamente a atividade do grupo e aceita as idéias dos outros, servindo de audiência e apoio nas discussões.



Papéis não-constructivos:

- 1. Dominador:** Procuram afirmar sua autoridade ou superioridade dando ordens incisivas, interrompendo os demais, manipulando o grupo ou alguns membros, sob forma de adulação, afirmação de status superior, etc.
- 2. Dependente:** Busca ajuda, sob forma de simpatia dos outros membros do grupo, mostrando insegurança, auto-depreciação, carência de apoio;
- 3. Criador de problemas:** Discorda e opõe-se sem razões, mantendo-se teimosamente negativo até a radicalização, obstruindo o progresso do grupo após uma decisão ou solução já atingida;
- 4. Agressivo:** Ataca o grupo ou o assunto tratado, fazendo ironia ou brincadeiras agressivas, desaprova os valores, os atos e os sentimentos dos outros;
- 5. Vaidoso:** Procura chamar a atenção sobre sua pessoa de várias maneiras, contando realizações pessoais e agindo de forma diferente, para afirmar sua superioridade e vantagens em relação aos outros;

6. **Reivindicador:** Manifesta-se como porta-voz de outros, de subgrupos ou classes, mas acaba revelando seus verdadeiros interesses pessoais e preconceitos;
7. **Brincalhão:** Aparentemente agradável, evidência, entretanto, descomprometimento com o grupo, podendo exibir atitudes cínicas, desagradáveis, indiferente à preocupação e ao trabalho do grupo através de poses estudadas de espectador, que se diverte com dificuldades e os esforços dos outros;
8. **Confessante:** Usa o grupo como platéia para extravasar seus sentimentos, suas preocupações pessoais ou sua filosofia, que nada tem a ver com a disposição ou orientação real do grupo para a situação ou caso.

Enfim, nosso objetivo é repassar estes conceitos para que as pessoas adquiram sensibilidade para a dinâmica interpessoal presente em cada relação que temos com uma outra ou mais pessoas. Algumas idéias e conceitos úteis para maior compreensão de si mesmo e dos outros no complexo processo das relações humanas.

Após a leitura do **CAPÍTULO 2**, os principais conceitos a destacar, são:

- ✓ As relações humanas que ocorrem através das Redes Sociais - Facebook, Twitter, LinkedIn e outras ferramentas, como **relações virtuais**. São **pouco humanas** e portanto: **frias, superficiais e invasivas**;
- ✓ Os principais fatores que constituem a **Relação Humana Tradicional**;
- ✓ A Dra. Fela Moscovici, nos mostra que as “Relações Interpessoais”, podem ser divididas em **2 áreas principais**: “**Tarefa (neutra)**” e “**Sócio-Emocional (+/-)**”;
- ✓ A complexidade da **área Sócio-Emocional** com seus **12 papéis** sendo **4 papéis construtivos** (positivos) e **8 papéis não-construtivos** (negativos), sendo que estes **últimos 8, detonam às relações** humanas e interpessoais.

CAPÍTULO 3: REINVENTE-SE !

Neste Capítulo, saiba como trabalhar melhor, viver melhor, ser mais saudável e próspero. Confie e Mude!

Alguns pressupostos filosóficos consideram o homem como um Ser que está em constante desenvolvimento, e busca constantemente a realização, a felicidade e fugir da dor. Todavia este **Ser** faz parte de grupos, convive com outras pessoas e, portanto, suas potencialidades individuais somente serão plenamente atualizadas com a participação e apoio dos outros. Aprender a aprender, aprender a dar ajuda e desenvolver uma participação no grupo, é essencial.

Aprender a aprender significa aprendizagem “que fica para a vida”, independentemente do conteúdo. É um processo de buscar e conseguir informações e recursos para solucionar seus problemas, com e através da experiência de outras pessoas, conjugada à sua própria. Aprender a dar ajuda quer dizer estabelecer uma relação com o outro para crescimento conjunto das relações. **O processo de dar e receber feedback torna-se fundamental** para isto.



Aprender a gostar de você, a cuidar de você e, principalmente, a gostar de quem também gosta de você. Mas, enquanto a ficha não cai de verdade, você passa por diversas situações embaraçosas e insiste naquilo que, no fundo, sabe que não vale à pena, ou que, simplesmente, nunca dará certo. O tempo passa, e nossas prioridades vão mudando. É incontestável que a busca pela felicidade e pelo “estar bem” nunca é inválida ou em vão. O que acontece é que, às vezes, estamos tão obcecados por algo e não conseguimos enxergar que, na verdade, era o percurso de um caminho infeliz; e quando isso acontece nos sentimos atordoados, desmotivados, sem forças para continuar. É quando algo inusitado aparece do nada, que muda totalmente seu modo de pensar, e a vontade de “seguir em frente” volta a nos dominar.

Nem sempre é fácil dizer adeus ao passado e tentar recomeçar do zero. Infelizmente, o que facilita esse ato é a personalidade de algumas pessoas que nos cercam, onde há alguns anos atrás haviam vários e eram essenciais na sua



caminhada, exemplos a serem seguidos, e hoje em dia estamos carentes destes bons exemplos. Há muita informação e pessoas querendo ajudar, mas que acabam deixando pouca coisa de bom à nossa vida e ao nosso trabalho. Há muito jogo de aparências, muita mídia e marketing, envolvidos. É triste saber o quanto é fácil se deixar enganar. E não adianta dizer que “Ah, eu sou esperto(a). Essas coisas não acontecem comigo”, é perda de tempo. Mais cedo

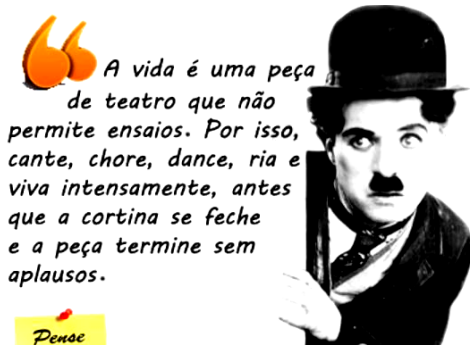
ou mais tarde você descobrirá que alguém que fez ou faz parte do seu convívio não vale a pena. Nesse momento, sua confiança na dignidade humana acaba de ser amassada, como um papel jogado ao lixo.

Passa um tempo e você vira a página, do nada! Aí tenta se reerguer e recomeça sua rota, sem saber por onde seguir. Passa por caminhos tortuosos, comete alguns deslizes; até que, finalmente, você diz: **“Agora sim, esse é o rumo que eu devo tomar”**.

Como nem sempre da primeira vez as coisas dão certo, não é uma obrigatoriedade que da segunda ou terceira isso aconteça. Todo esse processo pode se repetir inúmeras e inúmeras vezes até que você realmente acerte o caminho. É assim que, em geral, funciona !

Aceitar as mudanças que acontecem na sua vida diariamente é um dos maiores passos em busca da felicidade. Entender que nem sempre as coisas são como parecem; que as pessoas, às vezes, podem nos magoar e surpreender profundamente; que mudanças de rotas são difíceis, porém, necessárias; e, por último, mas não menos importante, que dar uma chance ao novo, inicialmente, pode ser um bom negócio, mas, por fim, pode ter sido mais uma escolha errônea, é estar ciente de que este imenso ciclo só terá fim o dia em que, por sorte ou destino, você fizer a escolha certa. Diferentemente da maioria, o amadurecimento não é “atingido”, e sim, “entendido”.





A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios. Por isso, cante, chore, dance, ria e viva intensamente, antes que a cortina se feche e a peça termine sem aplausos.

*Pense
Nisso!*

Charles Chaplin

E se a vida te desse uma segunda chance? Esse é o mistério que nos ronda, é surpreendente, porém quase sempre gera-nos algum receio.

A vida não permite ensaios nem testes, não há nada previsto, nada programado. As coisas fluem de uma maneira que não esperamos. A única coisa que podemos e devemos fazer é tentar sempre corrigir nossos erros, fazer das pessoas ao nosso redor as mais felizes do mundo. Não só os outros, mas a si mesmo.

Não tente se iludir a respeito da sua própria felicidade. Você sempre sabe o que quer, o que te faz bem, não importa o que os outros digam. **Afinal de contas, não é pra tentar ser feliz que a gente vive?** Esqueça-se dos padrões sociais, das opiniões alheias. Ninguém irá sofrer as conseqüências de uma escolha que diz respeito a sua vida, **apenas você !**

Do que adianta mostrar-se bem se na verdade o que você realmente precisa não te pertence? É preferível ser criticado antes por mudar de opinião ou rever conceitos do que depois, ao fracassar por não ter mostrado sua real identidade, o seu verdadeiro “eu”.

Segundas chances existem para quem sabe vê-las. Pedir desculpas, consertar um erro, correr atrás de seus objetivos são atos que podem mudar sua vida pra melhor. **Saiba ser humilde!**

A felicidade vem sempre em primeiro plano. No final das contas, você vai olhar para trás e ver que tudo o que você passou não foi em vão. Você é o resultado total de suas escolhas. Cabe a você decidir se elas foram: um sucesso ou um fracasso ?

Após a leitura DO CAPÍTULO 3, os principais conceitos a destacar, são:

- ✓ **O homem como um Ser** em constante desenvolvimento, e busca constantemente a realização, a felicidade e fugindo da dor;
- ✓ **Aprender a aprender**, aprender a dar ajuda e desenvolver uma participação em grupo.
- ✓ O crescimento conjunto das relações, o processo de **dar e receber feedback** é questão fundamental à “reinvenção” humana.
- ✓ **Que nem sempre as coisas são como parecem.** As pessoas, às vezes, podem nos **magoar**, como também podem nos **surpreender** positivamente. **É vital dar uma chance ao novo, em nossa vida.**

CAPÍTULO 4: REFLEXÕES FINAIS DOS AUTORES

“Nosso corpo é precioso. É nosso veículo para despertar. Tratá-lo com cuidado.” - O Buddha.

Assim encerramos este eBook com um alerta a todos para dar uma atenção especial ao seu corpo, a sua alma, a sua saúde. Não somente a física, mas também a mental, sem deixar de lado a espiritual. Esta última não relacionada à religiões, mas sim no sentido do Ser, do autoconhecimento, da felicidade pessoal.

Acreditamos que uma vez equilibrado estes 3 pilares: Físico, Mental e Espiritual; teremos muito mais chances de uma vida plena e feliz - no Trabalho e na Vida.

Não são só as questões profissionais que alimentam as crises nas **Gerações Z, Y, X e Boomers**. O corpo é outro detonador, como a menopausa, **no caso das mulheres. "Elas estão ligadas à transformação hormonal, mas não é só isso. Aos 40, a mulher lida com uma série de crises, como a mudança do tipo de corpo, beleza e o fim da fertilidade se aproximando"**, diz o psicoterapeuta João Figueiró, presidente do Instituto Zero a Seis. Nessa fase, despertar para a saúde é um comportamento que será premiado. Muitas vezes, é a última chamada para evitar problemas e restrições na saúde futura - na 3ª idade.

Para os homens, existe menos pressão por uma estética eternamente jovem, mas isso não os livra da guerra hormonal e de inquietações sobre seus níveis de desempenho nas diversas áreas da vida e do trabalho. **A boa notícia** para os mais jovens das gerações Z e Y, é que a temida crise dos 40 talvez não chegue para eles na mesma intensidade, pois haverá muitos métodos terapêuticos inovadores.

Hoje, as dúvidas e questionamentos começam mais cedo, na crise dos 25 anos. E, se forem encaradas, a pessoa pode estar garantindo décadas futuras mais tranquilas. O termo "**crise dos 25**" foi cunhado pela jornalista Alexandra Robbins, autora do livro homônimo, lançado em 2001.

“Existe um excesso de opções disponíveis”, diz a terapeuta Regina Favre. Na opinião dela, **a questão mais difícil é fazer uma escolha** que, num prazo mais longo, permita que a pessoa continue a crescer e cultivar relações.

Aprenda, reinvente-se, crie, inove, mas acima de tudo seja feliz.

Muito obrigado por sua atenção e leitura!

Seja Feliz,

Kappel & Mihok

BUSQUE MAIS

escolatrabalhoevida.com.br

Curta! Siga! Contamos também com sua participação nas redes sociais:



/escolatrabalhoevida



@EscolaTVida



/+EscolatrabalhoevidaBr



/escolatrabalhoevida

ou pelo [contato do nosso site](#). Suas sugestões e comentários são muito importante para nos ajudar a produzir conteúdos cada vez melhores. **Estamos à disposição** para mais esclarecimentos, dúvidas. É sempre um prazer poder atendê-lo bem.

REFERÊNCIAS

CRONOBIOLOGIA: Os relógios da vida (artigo) - Luis Pellegrini - Planeta - SP - ed. 374 - Nov 2003

DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL - Dra. Fela Moscovici - Editora José Olympio – RJ – 1998

ESCOLA TRABALHO & VIDA - <http://escolatrabalhoevida.com.br> – vários posts pesquisados

O MESTRE DOS MESTRES - Augusto Cury - Editora Sextante - RJ – 2006

POSTS DO PROFº. TIBÚRCIO - <http://raianita.blogspot.com.br/>

Revista ISTO É: http://www.istoe.com.br/reportagens/19243_REINVENTE+SE+A+CADA+IDADE

