

Por Thais Santi  
Especial para *O Papel*

DIVULGAÇÃO / INSTITUTO MS DE COACHING DE CARREIRA



## FELICIDADE PROFISSIONAL: QUAL O CAMINHO?

Começar uma nova carreira depois de uma longa trajetória pode parecer um tanto assustador para algumas pessoas; para outras, pode ser libertador. Em seu novo livro, *Impacto*, lançado em julho último, Maurício Sampaio, fundador do Instituto MS de *Coaching* de Carreira e autor de outros títulos sobre o assunto, defende que a mudança em busca da felicidade profissional pode estar dentro de cada um, e não somente nos modelos a nossa volta.

Dessa forma, é possível transformar desafios em novas oportunidades. “Todos temos marcantes histórias de vida, cheias de emoção e aprendizado. Essa consciência pode ser o início de uma nova vida; mais do que isso, essas histórias podem se tornar negócios empolgantes e rentáveis. É assim que as pessoas estão tendo sucesso neste novo mundo”, explica Sampaio durante a entrevista exclusiva concedida à revista *O Papel*.

Nesse sentido, o *coach* encoraja profissionais a tomarem decisões a partir de um método embasado em planejamento e autoconhecimento. A seguir, Sampaio fala sobre como fazer uma transição de carreira e o papel do *coach* nessa caminhada, entre outros temas relativos a profissionais e gestão corporativa.

**O Papel – O senhor acabou de lançar o livro *Impacto*. Qual o principal ensinamento para as pessoas, considerando o mundo corporativo atual e seus desafios profissionais?**

**Maurício Sampaio** – O livro trata da transição de carreira. O público desse livro são gerentes, diretores, executivos e pessoas que estão querendo mudar seu estilo de vida já que se sentem sufocadas por aquilo que estão fazendo há muito tempo ou cansadas da pressão do mundo corporativo dos dias de hoje. Essas pessoas começam a pensar no que fará sentido em suas vidas daqui para a frente. Não é uma obra voltada a quem tem a intenção de conquistar mais espaço dentro de sua própria empresa.

Para a maioria dos profissionais, esse autoquestionamento, que costuma surgir entre 30 e 45 anos, é muitas vezes agravado pelos períodos de crise econômica, quando as empresas acabam, por reestruturações, levando aqueles que ficam a assumirem muito mais trabalho do que seria o adequado para se ter uma vida equilibrada.

Então, o conteúdo da obra representa um encorajamento para os

profissionais que estão passando por um momento assim e apresenta um método sobre como realizar a mudança de forma estruturada. Do contrário, vejo que a pessoa está tão saturada da empresa a ponto de, em apenas um dia, poder desistir de seu emprego sem sequer ter planejado nada – principalmente na questão financeira, fundamental no processo profissional transitório.

**O Papel – Na sua visão, qual é o papel do *coaching* atualmente? Existe alguma relação com a terapia?**

**Sampaio** – É importante esclarecer que *coaching* não é terapia. Como diferença básica, vale dizer que a terapia se baseia em seu processo histórico, trabalhando uma mudança no presente com uma visão do passado, para descobrir coisas que aconteceram e que trazem uma resposta no presente. O *coaching*, por sua vez, trabalha uma mudança no presente com visão no futuro: o que se pode fazer daqui para a frente, a fim de que sua vida seja diferente?

Há pessoas que acabam aplicando os dois métodos, sem problema

Leia na próxima edição da revista *O Papel*:

Setembro/2017



### 5ª SEMANA DE CELULOSE E PAPEL DA ABTCP EM TRÊS LAGOAS-MS

A edição de setembro da Revista *O Papel* traz a cobertura completa do evento realizado na capital mundial da celulose que reúne profissionais do setor para apresentar as tendências tecnológicas que deverão pautar a indústria do futuro e discutir os caminhos estratégicos para o fortalecimento da competitividade a curto, médio e longo prazos.

**ENTREVISTA:** Elizabeth de Carvalhaes, presidente da Ibá – Indústria Brasileira de Árvores – e da Comissão de Energia e Meio Ambiente da Câmara Internacional (ICC) do Brasil, faz um balanço do desenvolvimento da indústria de base florestal e comenta os principais temas ambientais a partir de posicionamentos do setor.

**Prazos para anunciantes:**

**Contratação de mídias: 12/09/2017**

**Entrega de anúncios: 14/09/2017**

Edições disponíveis também em formato digital em [www.revistaopapeldigital.org.br](http://www.revistaopapeldigital.org.br) e para leitura em smartphones e tablet pelo aplicativo "Revista O Papel" nas lojas AppStore e GooglePlay

Anuncie !

O processo de coaching pode ajudar a identificar se é hora de mudar de carreira ou ajustar os objetivos profissionais

nenhum, pois uma metodologia não exclui a outra. Ainda assim, em um processo de depressão, por exemplo, é muito mais indicado que a pessoa faça terapia, porque o *coaching* é um processo muito pragmático que vai trabalhar estabelecimento de metas, objetivos, estratégias para conquista e mudanças comportamentais, para que se tomem decisões mais assertivas, o que causa certa pressão nas pessoas.

**O Papel – Diante disso, quando seria mais recomendado buscar um *coaching* de carreira? Quanto tempo leva, em média, o processo para o profissional ter um resultado satisfatório?**

**Sampaio** – Justamente quando você quer uma mudança e pretende aprender a tomar decisões mais certas, estabelecer metas e objetivos. Definir metas e objetivos é fácil; mudar hábitos para alcançar aquilo que você quer é mais difícil.

Nesse sentido, o *coaching* trabalha a mudança de hábitos, atitudes, comportamentos e pensamentos para que você possa realmente atingir seus objetivos e metas de forma mais rápida. O processo de *coaching* é trabalhado entre dez e doze sessões, o que dá em torno de três meses. Esse é o padrão médio de mercado atual.

**O Papel – Considerando que as mudanças no ambiente corporativo são urgentes, devido à velocidade do mercado atual, como as empresas têm apoiado o desenvolvimento de seus colaboradores a partir do suporte de profissionais de Recursos Humanos ou do próprio *coaching*?**

**Sampaio** – As empresas têm apoiado de maneira direta. Nos *rankings* das melhores empresas para se trabalhar, todas as que estão entre as dez ou quinze primeiras fazem contratação de processos de *coaching* para seus executivos e gestores. Trata-se de algo que realmente gera resultado quando se trabalha a pessoa.

Contratar palestras também é importante, como forma de dar o primeiro *insight* para as pessoas encontrarem soluções de problemas que, muitas vezes, estão ali, mas sem serem notados pelos profissionais. A palestra funciona durante aquele período de uma hora e meia ou duas horas, mas a tendência é de que, uma semana depois da palestra, as pessoas voltem ao seu comportamento normal.

Por isso, é interessante, depois da palestra, introduzir o *coaching*, um processo sistêmico de médio a longo prazo que vai acompanhar as pessoas por determinado período até que as transformações realmente ocorram.

**O Papel – As diferentes gerações também têm questões internas dessemelhantes a serem resolvidas? Quais são os aspectos mais trabalhados em processos de *coaching*? E quanto à retenção de jovens talentos atualmente pelas empresas? Como o senhor observa isso?**

**Sampaio** – Sim, as gerações apresentam questões internas muito variadas, porque as pessoas das gerações mais novas, à medida que aprendem muito rápido, tendem a perder o foco no assunto. Já as pessoas das gerações anteriores têm mais foco, mas sem um processo de aprendizagem tão acelerado – e isso deve ser trabalhado. A demanda existe dos dois lados e de formas diferentes. Depende de como a empresa lida com isso. Não existe perfil certo ou perfil errado; existe a pessoa certa para o local certo. Basta saber identificar isso. Não existe o que é errado na geração *millenium* ou o que é errado na geração X, por exemplo, mas, sim, a necessidade de alocar as pessoas certas nos locais adequados. Para os profissionais da gestão, trata-se de um processo realmente desafiador.

**O Papel – Que conselho que o senhor daria a um profissional que está infeliz na carreira e gostaria de mudar de profissão, mas tem medo?**

**Sampaio** – Todos nós trazemos na vida uma história de aprendizagens e experiências adquiridas. Costumo sempre aconselhar as pessoas a dar uma olhada em sua história de vida e ver o que pode ser trazido para um novo projeto. Por exemplo, se você entrou na empresa muito cedo e acabou se tornando um grande líder, será que, com base na construção dessa história, não poderia ensinar outra pessoa a fazer a mesma coisa?

Se você for trabalhar com *coaching*, será que não poderia ensinar as pessoas a tornarem-se grandes líderes, assim como você conseguiu? Muitas pessoas acabam buscando novos negócios olhando para a grama do vizinho (que é sempre mais verde), mas esquecem que sua própria história traz muitos aprendizados e experiências que podem ser colocados em prática e ensinados a outras pessoas – e que se pode fazer disso um negócio. Esse é o ponto de partida. ■