

Carlos Vinicius Vieira Meira

**PROJETO GRÁFICO-EDITORIAL DE UMA REVISTA COM  
FOCO NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Projeto de Conclusão de Curso  
submetido(a) a o Curso de Design da  
Universidade Federal de Santa  
Catarina para a obtenção do Grau de  
Bacharel em Design  
Orientador: Prof. Dr. Luciano Patricio  
Souza de Castro.

Florianópolis  
2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária  
da UFSC.

A ficha de identificação é elaborada pelo próprio autor  
Maiores informações em:  
<http://portalbu.ufsc.br/ficha>

Carlos Vinicius Vieira Meira

**PROJETO GRÁFICO-EDITORIAL DE UMA REVISTA COM  
FOCO NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Este projeto de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Design e aprovado em sua forma final pelo Programa Curso de Design da Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 04 de Dezembro de 2018.

---

Prof<sup>a</sup> Marília Matos Gonçalves, Dr<sup>a</sup>  
Coordenadora do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Prof. Luciano Patrício de Souza Castro, Dr.  
Orientador  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof.<sup>a</sup> Mary Vonni Meurer de Lima, M<sup>a</sup>  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Israel de Alcântara Braglia, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina



Este trabalho é dedicado a minha família, meus amigos, meu orientador, meus professores, colegas de classe, que estiveram sempre presentes e me acompanharam nesse crescimento e amadurecimento como pessoa e profissional na área do Design.



## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente aos meus pais, que sempre estiveram ao meu lado me incentivando e dando todo o apoio necessário para que eu seguisse um caminho muito bom durante toda a minha graduação e no meu crescimento pessoal. Aos meus irmãos, que sempre passaram por muitos momentos comigo, servindo de inspiração para que eu conseguisse superar os desafios que passei. Aos meus colegas de faculdade, que souberam por todos os perrengues que passei nas aulas e me ajudaram também a seguir em frente com muitas risadas e aprendizados. A minha família (avôs, avós, tios, tias, primos) num geral que sempre esteve ali presente me incentivando da maneira que podiam. A minha terapeuta Carmem Lucia, que toda semana me ouvia e ajudava a me desenvolver cada vez mais como pessoa. Um agradecimento também a todos os meus amigos que me acompanharam em todo esse processo, desde os mais antigos até os mais novos. Ao João Marco e Leonardo, que me aturaram durante todo esse processo, me vendo surtar e ajudando a colocar a minha cabeça no lugar. Ao Miss Brasil (Felipe, Maria, Nicolý e Rafaela) que acreditaram que eu conseguiria terminar tudo e sempre perguntavam como estava o TCC (alguns nem sabiam que eu me formava esse ano, mas ok né Rafaela hahaha). Aos meus amigos “terapeutas” (Deivid, Rogério, Alexandre e Rodrigo) que me ajudaram em muitas sessões em grupo (Leonardo e João também se encaixam aqui). As Migles Inspiráveis (Angélica, Leticia e Bruna) que começaram o processo de TCC comigo e apesar do afastamento continuaram na luta sempre com muita comida e risada. Aos Enfeites da Marilena (Marcella, Sara, Camila e Ricardo) que, apesar de cada um estar num lugar do mundo, sempre estiveram presentes para boas risadas e darem o apoio pro que precisasse (João ta nesse também). Ao The Real Calourias (muitos nomes para citar, mas eles sabem quem são) que de bar em bar e de mesa em mesa sempre estiveram tentando permanecer todos juntos. E por último, mas não menos importante, um agradecimento especial as pessoas que me acompanharam durante essa trajetória final de TCC e que, apesar do tempo que nos conhecemos, foram extremamente essenciais para que eu concluísse essa etapa com muito sucesso, Bi, Bina, Sté, Angel e Bruno, vocês foram MUITO essenciais nesses últimos meses, me dando todo o apoio e a energia positiva que eu precisava para continuar e concluir tudo com sucesso!

Amo todos vocês, muito obrigado por tudo!













## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Metodologia de Prof. Luciano Castro.....	29
Figura 2 – Capa da Revista Época Negócios .....	34
Figura 3 – <i>Spread</i> 1 da Revista Época negócios .....	34
Figura 4 – Página 1 da Revista Época negócios.....	35
Figura 5 – <i>Spread</i> 2 da Revista Época negócios .....	36
Figura 6 – <i>Spread</i> 3 da Revista Época negócios .....	36
Figura 7 – <i>Spread</i> 4 da Revista Época negócios .....	37
Figura 8 – Página 2 da Revista Época negócios.....	37
Figura 9 – <i>Spread</i> 5 da Revista Época negócios .....	38
Figura 10 – <i>Spread</i> 6 da Revista Época negócios .....	38
Figura 11 – <i>Spread</i> 7 da Revista Época negócios .....	39
Figura 12 – <i>Spread</i> 8 da Revista Época negócios .....	39
Figura 13 – <i>Spread</i> 9 da Revista Época negócios .....	40
Figura 14 – Página 3 da Revista Época negócios.....	40
Figura 15 – <i>Spread</i> 10 da Revista Época negócios .....	41
Figura 16 – Página 4 da Revista Época negócios.....	41
Figura 17 – <i>Spread</i> 11 da Revista Época negócios .....	42
Figura 18 – Capa da Revista Você/SA.....	43
Figura 19 – Página 1 da Revista Você/SA .....	43
Figura 20 – Página 2 da Revista Você/SA .....	44
Figura 21 – <i>Spread</i> 1 da Revista Você/SA.....	44
Figura 22 – Página 3 da Revista Você/SA .....	45
Figura 23 – <i>Spread</i> 2 da Revista Você/SA.....	45
Figura 24 – <i>Spread</i> 3 da Revista Você/SA.....	46
Figura 25 – <i>Spread</i> 4 da Revista Você/SA.....	46
Figura 26 – <i>Spread</i> 5 da Revista Você/SA.....	47
Figura 27 – <i>Spread</i> 6 da Revista Você/SA.....	47
Figura 28 – <i>Spread</i> 7 da Revista Você/SA.....	48
Figura 29 – <i>Spread</i> 8 da Revista Você/SA.....	48
Figura 30 – <i>Spread</i> 9 da Revista Você/SA.....	49
Figura 31 – <i>Spread</i> 10 da Revista Você/SA.....	49
Figura 32 – Página 4 da Revista Você/SA .....	50
Figura 33 – Página 5 da Revista Você/SA .....	51
Figura 34 – Página 6 da Revista Você/SA .....	51
Figura 35 – Capa da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	52
Figura 36 – Página 1 da Revista Melhor Gestão de Pessoas.....	53
Figura 37 – Página 2 da Revista Melhor Gestão de Pessoas.....	53
Figura 38 – Página 3 da Revista Melhor Gestão de Pessoas.....	54
Figura 39 – Página 4 da Revista Melhor Gestão de Pessoas.....	54

Figura 40 – Página 5 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	55
Figura 41 – Página 6 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	55
Figura 42 – Página 7 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	56
Figura 43 – Página 8 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	56
Figura 44 – Página 9 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	57
Figura 45 – Página 10 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	57
Figura 46 – Página 11 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	58
Figura 47 – Página 12 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	58
Figura 48 – Página 13 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	59
Figura 49 – Página 14 da Revista Melhor Gestão de Pessoas .....	59
Figura 50 – Quadro de Objetivos de Comunicação e Estratégias de Design .....	60
Figura 51 – Forma da página.....	65
Figura 52 – Testes tipográficos .....	66
Figura 53 – Tipografia Noto Serif (altura x) .....	67
Figura 54 – Família tipográfica Noto Serif .....	67
Figura 55 – Largura e altura da página.....	68
Figura 56 – Tamanho, formato e construção da grade da página.....	69
Figura 57 – Escala modular.....	70
Figura 58 – Tabela de composição de caracteres e largura de colunas .....	71
Figura 59 – Largura do alfabeto.....	71
Figura 60 – Tamanho satisfatório das colunas .....	72
Figura 61 – Representação grid duas colunas .....	73
Figura 62 – Representação grid uma coluna nos cantos.....	74
Figura 63 – Representação grid uma coluna no centro .....	75
Figura 64 – Ativação da linha de base.....	76
Figura 65 – Representação do espelho da revista Enforce .....	78
Figura 66 – Site empresa Enforce .....	79
Figura 67 – Site empresa Enforce .....	79
Figura 68 – Site empresa Enforce .....	80
Figura 69 – Imagem divulgação empresa Enforce .....	80
Figura 70 – Imagem divulgação empresa Enforce .....	81
Figura 71 – Imagem divulgação empresa Enforce .....	81
Figura 72 – Logo empresa Enforce .....	82
Figura 73 – Cores revista Enforce.....	82
Figura 74 – Cores secundárias revista Enforce .....	83
Figura 75 – Fontes display revista Enforce .....	83
Figura 76 – Tamanho dos elementos gráficos-editoriais textuais.....	84
Figura 77 – Elemento gráfico-editorial não textual linha.....	85
Figura 78 – Elemento gráfico-editorial não textual linha.....	85
Figura 79 – Elementos gráficos-editoriais diversos .....	85

Figura 80 – Elemento gráfico-editorial vinheta .....	86
Figura 81 – Elemento gráfico-editorial formas.....	86
Figura 82 – Elemento gráfico-editorial box .....	86
Figura 83 – Artes divulgação redes sociais empresa Enforce .....	87
Figura 84 – Imagem para editoria Empreendedorismo .....	88
Figura 85 – Imagem para editoria Gestão de Pessoas .....	88
Figura 86 – Imagem para editoria Empreendedorismo .....	88
Figura 87 – Imagem para editoria Desenvolvimento Humano .....	88
Figura 88 – <i>Spread</i> 1 revista Enforce.....	90
Figura 89 – <i>Spread</i> 2 revista Enforce.....	90
Figura 90 – <i>Spread</i> 3 revista Enforce.....	91
Figura 91 – <i>Spread</i> 4 revista Enforce.....	92
Figura 92 – <i>Spread</i> 5 revista Enforce.....	92
Figura 93 – <i>Spread</i> 6 revista Enforce.....	93
Figura 94 – <i>Spread</i> 7 revista Enforce.....	93
Figura 95 – <i>Spread</i> 8 revista Enforce.....	94
Figura 96 – <i>Spread</i> 9 revista Enforce.....	94
Figura 97 – <i>Spread</i> 10 revista Enforce.....	95
Figura 98 – <i>Spread</i> 11 revista Enforce.....	95
Figura 99 – <i>Spread</i> 12 revista Enforce.....	96
Figura 100 – Capa revista Enforce.....	97
Figura 101 – Capa formato aberto revista Enforce .....	98







## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>25</b>
1.1	OBJETIVOS .....	26
<b>1.1.1</b>	<b>Objetivo Geral</b> .....	<b>26</b>
<b>1.1.2</b>	<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>26</b>
1.2	JUSTIFICATIVA.....	27
1.3	DELIMITAÇÃO DO PROJETO .....	27
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>ETAPA 1: ABSORÇÃO</b> .....	<b>29</b>
3.1	BRIEFING .....	29
<b>3.1.1</b>	<b>Briefing de Design Editorial</b> .....	<b>29</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Missão Editorial</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Fórmula Editorial</b> .....	<b>31</b>
3.2	PUBLICAÇÕES SIMILARES EXISTENTES .....	33
<b>3.2.1</b>	<b>Época Negócios</b> .....	<b>33</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Você S/A</b> .....	<b>42</b>
<b>3.2.3</b>	<b>Melhor Gestão de Pessoas</b> .....	<b>52</b>
3.3	OBJETIVOS DE COMUNICAÇÃO E ESTRATÉGIAS DE DESIGN .....	60
3.4	ESTRUTURAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO DO CONTEÚDO .....	61
<b>4</b>	<b>ETAPA 2: CONSTITUIÇÃO</b> .....	<b>65</b>
4.1	DEFINIÇÃO DA FORMA DA PÁGINA.....	65
4.2	DEFINIÇÃO DA TIPOGRAFIA.....	66
<b>4.2.1</b>	<b>Estabelecimento da entrelinha</b> .....	<b>67</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Determinação do módulo</b> .....	<b>68</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Dimensionamento da forma da página e construção da grade</b> .....	<b>69</b>
<b>4.2.4</b>	<b>Criação de uma escala modular</b> .....	<b>70</b>
4.3	REPRESENTAÇÃO DO DIAGRAMA .....	70
<b>4.3.1</b>	<b>Configuração e ativação da linha de base</b> .....	<b>76</b>
4.4	DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS TEXTUAIS DA ESTRUTURA TÉCNICA .....	77
4.5	REPRESENTAÇÃO DO ESPELHO .....	77
4.6	DEFINIÇÃO DA PROPOSTA CROMÁTICA .....	79
4.7	DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS GRÁFICOS-EDITORIAIS TEXTUAIS .....	83
4.8	DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS GRÁFICOS-EDITORIAIS NÃO TEXTUAIS .....	84
4.9	DESENVOLVIMENTO, COLETA E ADEQUAÇÃO DAS IMAGENS (FOTOS, GRÁFICOS, INFOGRÁFICOS).....	87
<b>5</b>	<b>ETAPA 3: PRODUÇÃO</b> .....	<b>89</b>
5.1	DIAGRAMAÇÃO .....	89

5.2	DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS MATERIAIS DA ESTRUTURA TÉCNICA .....	98
5.3	PRODUÇÃO GRÁFICA E ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS ....	98
5.3.1	Capa.....	98
5.3.2	Miolo.....	99
5.3.3	Fechamento do arquivo.....	99
6	CONCLUSÕES .....	100
7	REFERÊNCIAS .....	101
	ANEXO 1 – Matérias da revista por editorias.....	103



## 1 INTRODUÇÃO

O Design Gráfico tem uma importância muito grande quando se trata de jornais, revista e livros. O papel do designer é fazer com que a mensagem final seja passada de forma clara, intuitiva e eficiente, adaptando-se a necessidade do projeto, podendo ser uma produção impressa ou digital.

O design editorial é uma vertente do design gráfico que engloba muitos tipos de publicações. Percebe-se que a comunicação e as mídias sociais vem crescendo e estão alcançando cada vez mais presença na cultura visual das pessoas e em consequência disso o aumento editorial no contexto do consumo, entretenimento, produções e áreas sociais. No dia-a-dia percebe-se a presença de muitas publicações direcionadas tanto para a informação quanto para a publicidade. Jornais, revistas e livros são as publicações que melhor representam o design editorial, sejam essas impressas ou digitais. A informação que vai ser tratada pelo designer editorial diferencia-se de acordo com o contexto em que está inserido, pois a comunicação visual depende do que vai ser representado, se é entretenimento, publicidade, informação ou até mesmo cultura.

De acordo com Ali (2009) não somente o design irá definir se algum leitor comprará uma revista ou não, e sim o conjunto equilibrado dos elementos – tipografia, linguagem, espaço, mensagem, cor – para obter uma comunicação ideal. Para o leitor, a revista é uma estrutura completa. Até mesmo a melhor matéria do mundo pode deixar a desejar se o design não cumprir suas funções no papel de surpreender o leitor e convencer de que aquela informação ali presente vale a pena ser lida. O design “é o meio de levar as ideias da página para a mente do leitor, silenciosamente, claramente, memoravelmente. O texto sozinho não consegue isso” (ALI, 2009).

Por ser um dos meios de comunicação mais antigos da história a revista tem um papel social e cultural muito importante. As revistas trazem informação para os leitores, além de levar em consideração o que os mesmos tem como expectativas e desejos. Cada tipo de revista tem uma finalidade para o leitor, seja ela de mostrar o que está acontecendo no mundo ou até mesmo ajudar com dicas ou matérias explicativas para algum assunto ou interesse específico. Sendo assim, este projeto visa a criação de uma revista para a área de gestão de pessoas, pois através da revista pode-se compreender os assuntos de coaching e psicologia para que os leitores finais tenham um melhor entendimento da área.

A área do coaching vem crescendo cada vez mais, isso por ser um processo que é definido como um "mix" de vários recursos que conhecimentos, ferramentas e técnicas de muitos tipos de áreas, como a administração, gestão de pessoas, psicologia, neurociência, entre outras. Essa metodologia tem em vista trazer a conquista de resultados efetivos, não importando o contexto que será utilizado, seja ele pessoal, profissional, familiar, social, financeiro ou até mesmo espiritual. Basicamente é um processo que produz mudanças significativas de uma forma muito positiva e duradoura em pouco tempo de forma rápida e efetiva.

Num período se passa por crises financeiras, demissões, problemas no ambiente de trabalho, muitas empresas visam seu reconhecimento e ser referência no mercado e acabam por procurar por uma empresa que trabalha com coaching e gestão de pessoas para ajudar na fidelização dos seus colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho muito mais favorável para os mesmos.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

O Objetivo geral deste trabalho é desenvolver um projeto gráfico editorial de uma revista para a área de gestão de pessoas, com foco específico em coaching e psicologia.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Analisar a área de coaching e psicologia, organizando os assuntos pertinentes de forma clara e objetiva;
- Entender as necessidades do público alvo buscando analisar suas expectativas;
- Projetar uma estrutura gráfica que vá de encontro com os assuntos pesquisados e suas justificativas;
- Colocar em prática a estrutura gráfica justificando as tomadas de decisões de acordo com os conceitos de projeto.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Durante toda a jornada acadêmica do autor a afinidade direta com a área do design gráfico ficou muito evidente, portanto a vontade de produzir um projeto gráfico-editorial surgiu com ideia de expandir seus conhecimentos na área. O design gráfico-editorial vem crescendo cada vez mais, se adaptando conforme sua necessidade, então é de extrema importância realizar um projeto desse assunto específico para servir como aplicação para o mercado gráfico-editorial, podendo ser referência para outros estudantes, professores ou entusiastas da área.

A ideia de realizar um projeto gráfico editorial para a área de gestão de pessoas, mais especificamente de coaching, deu-se na necessidade de possuir muitos assuntos relacionados a essa área, que vem crescendo cada vez mais, buscando assuntos que estão em alta, podendo fazer com que os clientes finais possam encontrar um conteúdo confiável e que ajude no crescimento profissional.

De acordo com essa necessidade, surgiu a ideia final de criar uma revista para a empresa Enforce Gestão de Pessoas, empresa essa que está no mercado há pouco tempo, mas que teve um crescimento e virou referência na região de Santa Catarina. A ideia principal a empresa é "Compartilhar conhecimento e experiência para desenvolver o que as organizações muitas vezes tomam como um desafio: gerir pessoas."

## 1.3 DELIMITAÇÃO DO PROJETO

O projeto é delimitado a uma revista impressa com a possibilidade de ser incluída no meio digital através do site pessoal da empresa, apenas para assinantes. Deve possuir comunicação visual própria, tendo uma ligação indireta com a identidade visual já proposta pela empresa. Inicialmente pensada para uma distribuição regional.

## 2 METODOLOGIA

A metodologia é o ponto de partida de um projeto da área do design. Segundo Bomfim (1995) metodologia é “a ciência que se ocupa do estudo de métodos, técnicas ou ferramentas e de suas aplicações na definição, organização, e solução de problemas teóricos e práticos”.

Contudo, a metodologia é um processo auxiliar nos projetos, fazendo com que não se siga restritamente todas as regras propostas. As técnicas propostas pelas metodologias estão em constante evolução,

fazendo com que cada projeto adapte suas etapas de acordo com sua necessidade de utilização.

“O método para o designer não é nada absoluto nem definitivo. É, portanto, algo que se pode modificar, caso se encontre outros valores objetivos que melhorem o processo. E isto se liga à criatividade do projetista que, ao aplicar o método, pode descobrir algo para melhorá-lo. Portanto, as regras do método estimulam o projetista a descobrir coisas que, eventualmente, poderão ser úteis também aos outros.” (MUNARI, 2008)

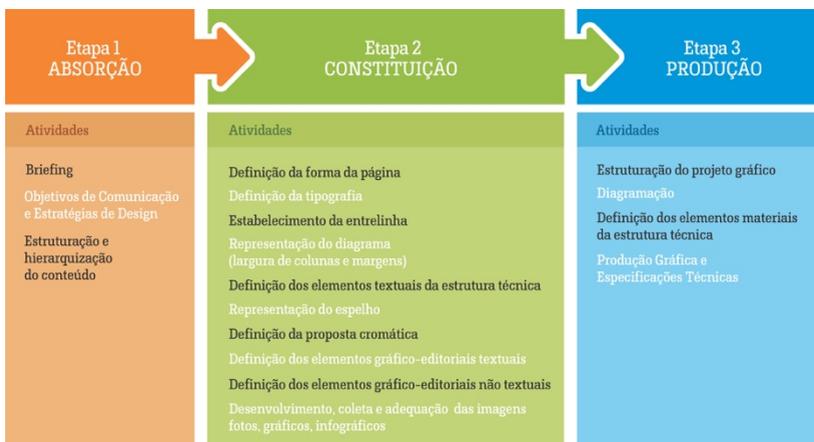
Para o projeto gráfico-editorial proposto será utilizado a metodologia desenvolvida por Luciano Patrício de Souza Castro, delimitada em três etapas: Absorção, Constituição e Produção.

Na **Etapa 1: Absorção**, tem como o foco principal a pesquisa e a organização dos dados, tendo como primeira atividade a aplicação do briefing, onde se absorve o máximo de informações para o caminho que definirá o projeto até o final. Com o briefing é possível entender os objetivos gerais do projeto que está sendo executado. Na segunda atividade, procura-se definir os objetivos de comunicação e estratégias de design, onde é criado um quadro para definir qual será o alcance do projeto. Na terceira e última atividade da etapa, tem-se a estruturação e hierarquização do conteúdo, onde defini-se o que fará parte da revista, através de temas relacionados com a missão editorial.

Com a Etapa 1 definida, inicia-se a **Etapa 2: Constituição** com a definição dos elementos gráficos da revista, como a escolha de tipografias, forma da página e paletas cromáticas. Com o conteúdo definido na etapa anterior e também com os elementos textuais da estrutura técnica, é desenvolvida a representação do espelho, onde é possível saber onde cada matéria será composta no miolo da revista. Por fim, coleta-se e adequa-se as imagens (fotos, gráficos, infográficos) para que seja iniciada a próxima etapa.

Na **Etapa 3: Produção**, sequência para a reta final com a estruturação do projeto gráfico tendo como base as atividades da etapa 2. Com todas as ideias ajustadas e definidas, inicia-se o processo de diagramação da revista, tendo assim a materialização do projeto. Com isso, define-se os elementos materiais da estrutura técnica e para a materialização final da revista, especifica-se a produção gráfica para reprodução impressa da revista.

Figura 1 – Metodologia de Prof. Luciano Castro.



Fonte: Desenvolvido por Prof. Luciano Castro (2018).

### 3 ETAPA 1: ABSORÇÃO

#### 3.1 BRIEFING

A Enforce gestão de pessoas é uma empresa nova no mercado mas com uma pensamento visionário e empreendedor que surgiu da vontade de dois amigos em transformar a realidade de pessoas e organizações que buscam por crescimento e melhores resultados.

A empresa vem se tornando referência no ramo de gestão de pessoas devido a qualidade dos serviços, atendimento diferenciado dos seus idealizadores e a atenção com cada empresa e indivíduo que se permita passar pela experiência de descobrir sua melhor versão. Consegue-se ainda aliar o poder da ciência psicológica e seu olhar atento para a subjetividade humana, juntamente com ferramentas modernas e eficazes do Coaching aplicadas de forma ética e responsável, e conhecimentos advindos da Programação Neurolinguística.

##### 3.1.1 Briefing de Design Editorial

O Briefing foi realizado de forma online, a partir do dia 14 de agosto, onde foi criado um documento compartilhado para que os

idealizadores da empresa juntamente com o assistente de marketing respondessem de forma clara e objetiva as perguntas propostas pelo Briefing. Em paralelo ao documento compartilhado, foi criado um grupo através de um aplicativo para smartphones para discutir dúvidas e esclarecimentos relacionados ao briefing.

Divide-se o Briefing em duas partes, a missão editorial, que é onde se busca as informações para criar uma unidade que seguirá durante toda a revista. É onde definimos os objetivos, o público alvo e os aspectos mais gerais da revista, como o tipo de revista e a forma de conteúdo. Na fórmula editorial é definido os aspectos interiores da revista, como ela irá se posicionar no mercado, características físicas, etc. A união dessas duas partes visa o mapeamento do problema e a partir disso propor soluções.

### **3.1.2 Missão Editorial**

#### **1\_ Qual o objetivo da revista?**

Promover e disseminar informação e experiência na área de desenvolvimento humano e organizacional.

#### **2\_ Quem vai ler sobre os assuntos?**

Público principal: empregadores, líderes, pessoas que buscam desenvolvimento pessoal e profissional. Idades entre 25 e 45 anos. Classe média alta.

#### **3\_ Qual tipo de revista?**

Revista Segmentada por interesse.

#### **4\_ Qual forma do conteúdo?**

O conteúdo será informativo, baseado em artigos, entrevistas, depoimentos, reportagens, resenha de livros. As informações estarão dispostas em imagens, olhos, citações e imagens/ilustrações complementares.

#### **5\_ Qual o título da revista?**

Revista Enforce (frase de complemento: Para o desenvolvimento humano e organizacional)

### **6\_ Que outras publicações já existem sobre os assuntos?**

Você RH, Você S/A, Melhor Gestão de Pessoas, Gestão&Negócios, Época Negócios.

### **7\_ Pense em três a cinco palavras que definem a personalidade da revista.**

Inovadora, criativa, informativa, humana.

### **3.1.3 Fórmula Editorial**

#### **8\_ Qual proporção de páginas editoriais e páginas de anúncios? (sugestão 60/40%)**

60 % editorias e 40% anúncios.

#### **9\_ Quantas editorias ou seções fixas? Quais? Sobre o que tratam? Quais espaços que devem ocupar, dimensões? Qual posição na revista, sua localização?**

5 Editorias:

Desenvolvimento Humano, Gestão de Pessoas, Empreendedorismo, Saúde e Tecnologia.

Desenvolvimento Humano: assuntos relacionados ao desenvolvimento pessoal e profissional. (em média 3 matérias) (em média de 6 até 12 páginas)

Empreendedorismo: assuntos relacionados a carreiras profissionais relacionadas ao empreendedorismo, trazendo matérias mostrando o crescimento e a vontade de empreender. (em média 3 matérias) (em média de 6 até 12 páginas)

Gestão de Pessoas: trará dicas, depoimentos e matérias relacionadas a área de gestão de pessoas, como produtividade, motivação, etc. (em média 4 matérias) (em média de 8 até 24 páginas)

Saúde: trará temas relacionados a saúde no trabalho, física e mental. (em média 3 matérias) (em média de 4 até 8 páginas)

Tecnologia: trará assuntos relacionados a tecnologia mostrando como é importante para o crescimento e desenvolvimento das empresas. (em média 3 matérias) (em média de 4 até 8 páginas)

As 3 primeiras editorias são as principais, ocupando as primeiras páginas, sendo a editoria Gestão de Pessoas a editoria principal que ocupará o miolo nobre da revista, tendo por fim as duas editorias finais que serão menores que as outras.

### **10\_Haverão colunistas? Quem são? Quantos? Quais assuntos?**

Não haverá colunistas.

### **11\_Quantas matérias irão compor a revista, ou cada edição? (conforme número de páginas)**

Em média 14 matérias, variando conforme a edição. (Mínimo de 48 páginas de conteúdo e máximo de 64 páginas de conteúdo.)

### **12\_Qual periodicidade da revista?**

Trimestral.

### **13\_Qual número estimado de páginas? (mínimo e máximo)**

Mínimo de 72 páginas e máximo de 80 páginas (com publicidade).

### **14\_Qual alcance de distribuição da revista?**

Local (inicialmente começará a ser distribuído pela empresa e posteriormente por assinatura).

### **15\_Qual tiragem?**

A tiragem inicial foi pensada de acordo com as empresas que já estão atuando com a enforce atualmente, visando que estarão que estar preparados para que novas empresas entrem ao grupo. Sendo assim, atualmente a enforce trabalha com 8 empresas, seriam distribuídas inicialmente 10 revistas por empresas, então a tiragem média seria de 150 revistas a cada três meses. Posteriormente com o crescimento da

revista, com a possibilidade de assinatura, pode-se aumentar a tiragem para em média 500 a cada três meses.

### **16\_ Como será distribuída? Em que locais será encontrada?**

Seria entregue para as empresas que já estão associadas a enforce. Posteriormente, conforme assinatura, seria distribuída através de correio.

### **17\_ Sobre as características físicas: Qual tamanho? Que tipo de papel? Qual quantidade de cores? Qual processo de impressão? Tipos de acabamento (revestimentos, aplicações, encadernação...)**

Mais retangular, derivadas das revistas padrões, não muito grande para fácil carregamento e distribuição. O papel proposto é um couché de gramatura 115gr, offset. Sem acabamentos especiais, devido ao processo de impressão, encadernação de lombada quadrada com um revestimento e capa com brilho, seguindo a linha de revistas da área.

## **3.2 PUBLICAÇÕES SIMILARES EXISTENTES**

Para ser melhor definido os conceitos durante a produção da revista, faz-se a análise de publicações similares para procurar e definir características que se encaixem na missão editorial, fórmula editorial e até mesmo o título. Com base nisso, buscou-se três publicações similares, analisando suas tipografias, grafismos, olhos, capitulares, capa, vinhetas, fôlios, entre outros elementos do design editorial.

Para a análise foram escolhidas as publicações *Época Negócios*, *Você S/A* e *Melhor Gestão de Pessoas*, ambas tratando de assuntos relacionados a área de gestão de pessoas, negócios e coaching.

### **3.2.1 Época Negócios**

A primeira análise foi feita com base na revista *Época Negócios*, da editora globo. A revista teve seu lançamento em Março de 2007, traz o lema "Inspiração para Inovar", e suas reportagens são principalmente sobre empresas, economia, tecnologia e inovação. A revista é dividida basicamente em editoriais como reportagem e especial (que não acontece em todas as edições) e também nas seções Hub, Além do Vale, Academia e Trabalho com Propósito.

Percebe-se a inovação e o dinamismo logo na capa e nas suas primeiras páginas, onde encontra-se tipografias displays em grande destaque, usadas de uma forma criativa, fazendo com que chame a atenção do leitor.

Figura 2 – Capa da Revista Época Negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 3 – Spread 1 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

No decorrer da revista são usadas muitas imagens, principalmente de pessoas, trazendo um lado bem humano para a revista que se complementa com suas matérias com um cunho informativo grande que faz chamar a atenção do leitor, principalmente nos títulos das mesmas.

Num geral a revista segue um padrão de identidade visual bem definida durante toda a revista, usando diversos elementos como fios, cartolas, fôlio, entre outros. Outro destaque interessante é que cada editoria tem uma cor definida, então quando precisam dar destaques para determinados elementos usam as mesmas cores da própria editoria.

Figura 4 – Página 1 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 5 – Spread 2 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 6 – Spread 3 da Revista Época negócios.



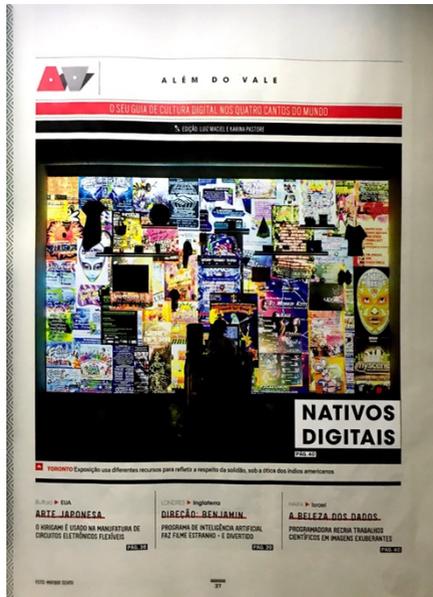
Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 7 – Spread 4 da Revista Época negócios.



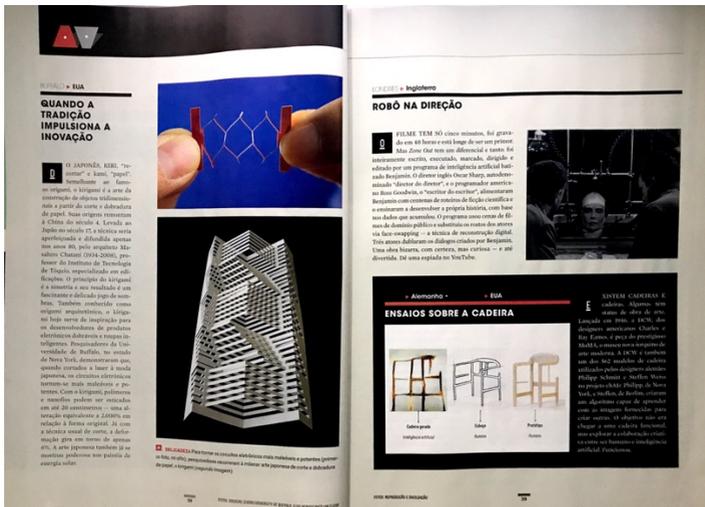
Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 8 – Página 2 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 9 – Spread 5 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 10 – Spread 6 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 11 – Spread 7 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 12 – Spread 8 da Revista Época negócios.



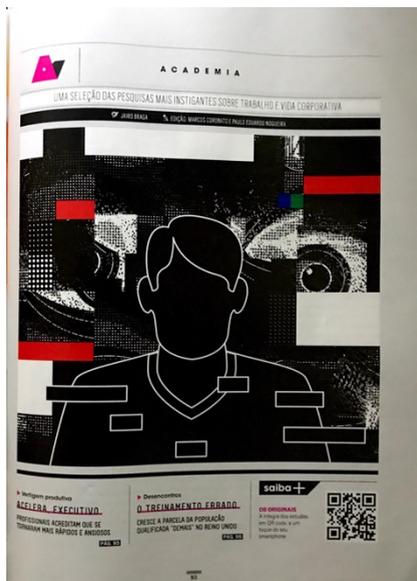
Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 13 – Spread 9 da Revista Época negócios.



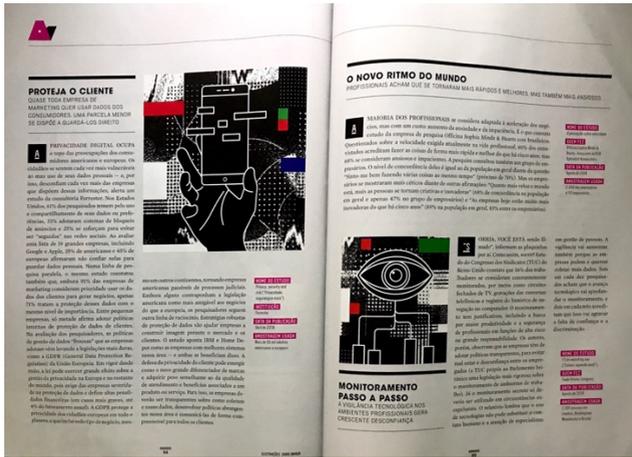
Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 14 – Página 3 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 15 – Spread 10 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 16 – Página 4 da Revista Época negócios.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Um diferencial da revista é que ela traz também uma seção chamada G.LAB com conteúdos patrocinados pelas próprias empresas que contratam seus serviços e, sendo assim, essa seção tem um tratamento visual diferenciado das outras seções, trazendo um aspecto mais sóbrio e clean, com pequenos detalhes na cor azul.

Figura 17 – *Spread* 11 da Revista Época negócios.

**APRESENTAÇÃO** **Roche**

**“A VALORIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO É O DESAFIO DA INDÚSTRIA”**

Para Antonio Vergara, presidente da Roche Diagnostics, qualidade da saúde e redução de custos passam pelo investimento em políticas de prevenção de doenças

**COMO A MEDICINA DIAGNÓSTICA PODE AJUDAR TANTO PACIENTES QUANTO GESTORES?**

A medicina diagnóstica vai muito além de identificar quando uma pessoa está doente. Ela permite diagnosticar de forma precoce diferentes etapas das doenças, como problemas cardíacos, antes de sintomas graves se manifestarem e evita gastos desnecessários ao garantir que os tratamentos sejam iniciados bem antes. Trata-se de um modelo inovador de prevenção.

**COMO O BRASIL ESTÁ POSICIONADO MUNDIALMENTE EM TERMO DE INVESTIMENTOS EM DIAGNÓSTICO?**

A valorização do diagnóstico é o desafio da indústria mundial. Em países avançados como os Estados Unidos, o investimento em diagnóstico por parte pública e privada avança a passos de gigante, com investimentos em plataformas de saúde pública e operacionalização de saúde pública e operacionalização de saúde pública e operacionalização de saúde pública.

**EM FATO, ISSO TEM A VER COM O PAÍS OU NÃO TEM? UMA GESTÃO MAIS PREVENTIVA?**

Sim, porque a medicina diagnóstica está incorporada na cultura, tornando a prevenção de doenças um objetivo de alto nível de prioridade para o país. Isso significa que o Brasil precisa investir em diagnóstico para evitar custos maiores.

**QUE SENTIDO, QUAL O DESENVOLVIMENTO DA PAISAGEM ENTRE A MEDICINA DIAGNÓSTICA E A SAÚDE?**

Um cenário de crescimento e inovação. A medicina diagnóstica está se tornando uma das áreas de maior crescimento do setor de saúde. Isso significa que o Brasil precisa investir em diagnóstico para evitar custos maiores.

**SOBRE UMA ESTEREA DE 148 METROS CIRCULAM TODOS OS DIAS 40 MIL AMOSTRAS, VENDIDAS POR LABORATÓRIOS, HOSPITAIS, FÓRUMS E PRIVADOS, INSTALADOS EM 1.300 CIDADES**

**ROCHE**

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

### 3.2.2 Você S/A

A segunda análise foi feita a partir da revista *Você S/A*, da editora abril. Seu lançamento foi no ano de 1998, sendo a primeira publicação com total dedicação a ajudar os executivos e executivas brasileiros a cuidarem da sua empregabilidade, a evoluir na gestão, acompanhar tendências e cuidar das suas finanças de forma mais eficiente, sendo uma das principais marcas de carreira e finanças do país. A revista é dividida em quinze editorias, sendo algumas delas a matéria de capa, agora, entrevista, dinheiro, desenvolvimento, relacionamento, carreira, mercado, entre outras.

A revista *você S/A* segue um padrão de identidade visual um pouco mais sério em comparação com a *época negócios*, trazendo pouca diferenciação entre as seções, usando sempre uma única cor para dar destaque (nesta edição foi prioritariamente a cor vermelha).

Figura 18 – Capa da Revista Você S/A.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 19 – Página 1 da Revista Você S/A.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 20 – Página 2 da Revista Você S/A.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Mesmo assim a revista procura trazer uma inovação unida a criatividade em alguns elementos, como o exagero do tamanho da capitular, sendo bem evidente e chamando atenção durante as matérias, mesmo sendo de cor preta. O destaque de números, linhas, box, etc. fica por conta da cor vermelha, vezes usada em grande excesso numa única matéria e vezes usada de forma sutil.

Figura 21 – Spread 1 da Revista Você S/A.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.



Figura 24 – Spread 3 da Revista Você S/A.

**COMO INVESTIR EM STARTUPS**

O negócio é de longo prazo e ariscado, mas os retornos podem ser altos  
Guilherme Soares Dias

**Q**uando se trata de startups, o investidor precisa estar atento a uma série de fatores que vão além do modelo de negócio e do potencial de crescimento. É preciso avaliar o tamanho do mercado, a capacidade de escala, a equipe, a tecnologia, a concorrência e o timing. Além disso, é importante considerar o risco e a liquidez do investimento. O mercado de startups é muito dinâmico e pode mudar rapidamente. Portanto, é essencial fazer uma pesquisa de mercado antes de investir.

**Onde aplicar**  
Conheça as melhores startups que já operam no Brasil

**STARTUP STUCK EXCHANGE**  
A plataforma Startup Stuck Exchange oferece uma oportunidade única para investidores interessados em startups que estão enfrentando dificuldades financeiras. A plataforma conecta investidores a startups que precisam de capital para continuar operando. Isso pode ser uma ótima oportunidade para encontrar startups com potencial de crescimento a preços reduzidos.

**KIA**  
A Kia é uma das principais montadoras de veículos do mundo. A empresa tem investido pesadamente em tecnologia e inovação, especialmente em veículos elétricos e sistemas de inteligência artificial. A Kia é considerada uma das empresas mais inovadoras do setor automotivo.

**BIBLIOTECA**  
A biblioteca é um espaço essencial para qualquer comunidade. Ela oferece acesso a livros, jornais e outros recursos educacionais. Além disso, a biblioteca pode ser um ponto de encontro para a comunidade e um espaço para eventos e atividades culturais.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 25 – Spread 4 da Revista Você S/A.

**LIVRO**

**Mentalidade ágil**

Qualis são as estratégias que devemos adotar para navegar no atual mundo dos negócios, cada vez mais desafiador e em transformação constante? Para **Eric Rieis**, muitas das lições que devemos seguir já estão sendo aplicadas pelas startups, empresas disruptivas e ágeis — que colocam no mercado produtos e serviços revolucionários. Autor do best-seller mundial *A Startup Encanta*, o empreendedor americano explica em seu novo livro, *O Estilo Startup*, como as táticas de gestão dessas companhias podem — e devem — ser aplicadas em qualquer tipo de organização, das mais tradicionais às não governamentais. Segundo ele, as pessoas já querem trabalhar de um modo diferente. Cabe aos líderes compreenderem isso e aderirem a uma administração mais rápida e colaborativa. Leia a seguir um trecho inédito do livro.

**Um estado de espírito de startup**

**"Pense grande. Comece pequeno. Cresça rápido"**

O mundo das startups é cheio de possibilidades e oportunidades. No entanto, também é cheio de desafios e riscos. Para ter sucesso, é preciso ter uma mentalidade ágil e estar pronto para mudar de direção quando necessário. A mentalidade ágil é caracterizada por uma capacidade de adaptação rápida e uma disposição para experimentar e aprender com os erros. Isso é essencial para lidar com a incerteza e a complexidade do mundo das startups.

**"Tudo é uma questão de equipe"**

Um dos maiores desafios de uma startup é encontrar e manter uma equipe talentosa e comprometida. A equipe é o coração de qualquer empresa e é responsável por sua capacidade de inovar e crescer. Portanto, é essencial investir em uma equipe de qualidade e criar um ambiente de trabalho que incentive a colaboração e a criatividade.

**“**Os investidores enxergam a capacidade de formular um bom plano com um sinal de sucesso futuro, mesmo se o plano mudar**”**

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Um fator que traz de parecido com a época negócios é o uso constante de imagens, sendo a maioria de pessoas, trazendo o lado bem humano para a revista. Os títulos apelativos e chamativos também se assemelham a época negócios trazendo novamente o conceito informativo, fazendo com que os leitores tenham vontade de ler suas matérias.

Figura 26 – Spread 5 da Revista Você S/A.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 27 – Spread 6 da Revista Você S/A.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.





Um diferencial da revista são duas áreas da revista chamadas "Tendências", "Mobilidade" e "Dicas" que se diferenciam no design, tendo cor num tom mais alaranjado, capitulares diferentes, outro formato de vinheta e, também, outros formatos de elementos gráficos, como números e fios.

Figura 32 – Página 4 da Revista Você S/A.



**TENDÊNCIA**

## Em pleno crescimento

A modalidade de ensino EAD vai ultrapassar a graduação presencial em 2023. As instituições atraem alunos porque oferecem preço acessível, cursos respeitados e a possibilidade de estudar e trabalhar

**H**á uma revolução acontecendo no ensino universitário brasileiro. Ela vai ficar evidente em 2023: é quando a maior parte dos estudantes estará cursando faculdades a distância, e não presenciais. Essa foi a estimativa da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), com base nos números expressivos que o setor identifica, ano após ano.

Não é difícil entender o motivo para a expansão dessa modalidade de ensino. "A educação a distância é uma alternativa que permite combinar trabalho e estudo, além de ter um preço mais acessível", afirma Sólton Caldas, diretor executivo da ABMES. A professora reitoria pela Associação Brasileira de Educação a Distância (Abed), reforça: "Existe uma demanda reprimida.

voce.s/a ESPECIAL EAD OUTUBRO 2018

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 33 – Página 5 da Revista Você S/A.



## A distância ou semipresencial?

Na verdade, nenhuma graduação EAD é totalmente realizada online; a diferença está no tempo de dedicação em atividades presenciais

O ambiente educacional digital permite a qualquer pessoa, de qualquer lugar, cursar uma faculdade. No entanto, o ensino a distância nunca é 100% virtual, como alguns podem pensar. “Previamente, para que um tempo posterior de compreensão e acur que esteja um único elemento em questão: a educação superior. Presencial ou a distância são apenas modalidades de ensino”, diz Sílvia Caldas, diretor executivo da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMESJ). É a modalidade a distância que, entretanto, a presença do aluno nos polos de ensino.

Para os cursos a distância tradicionais, poucas atividades são realizadas no local – geralmente provas e entrega de trabalhos. Para todo o restante, o aluno estuda e faz atividades via Internet, utilizando o plataforma de ensino para acessar as apostilas, os exercícios, as aulas, os tutoriais e por aí vai. Também são possíveis ser assistidas ao vivo, e debater temas usando chat e fóruns. O contato com o colega e o professor acontece basicamente no ambiente virtual.

Existem também opções semipresenciais, que nada mais são do que cursos de graduação que podem transformar 20% de sua carga horária em atividades a distância. Essa modalidade é muito comum por exemplo, em cursos que exigem atividades presenciais em laboratório. Os semipresenciais se aproximam de um formato presencial convencional, apenas com maior flexibilidade proporcionada por uma carga de atividades online.

São dois modelos bem parecidos. A diferença básica está no número de horas de dedicação presencial, que é maior nos cursos semipresenciais. Importante não dizer, no entanto, o diploma tem o mesmo valor de um curso totalmente presencial, desde que a faculdade seja reconhecida pelo Ministério da Educação.

**EAD IDEAL PARA QUEM:**

- Não possui horários regulares de trabalho
- Precisa de flexibilidade total de horários
- Tem disponibilidade para estudar sozinho
- É prático na resolução de dúvidas
- Mora onde não há faculdades próximas

**SEMIPRESENCIAL IDEAL PARA QUEM:**

- Tem horário fixo e regular no trabalho
- Busca flexibilidade de horários, mas pode mostrar alguma flexibilidade em horários preferidos
- É disciplinado, porém precisa de prazos e prazos mesmo para as atividades
- Compreende melhor os conteúdos presenciais
- Pode se dedicar até à faculdade

VOCÊ E A ESPECIAL EAD OUTUBRO 2019

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 34 – Página 6 da Revista Você S/A.



## PARA TIRAR MÁXIMO PROVEITO

Não é fácil estudar de casa, mas algumas técnicas que você já usa no ambiente corporativo podem melhorar seu desempenho

**F**aculdade a distância é claramente mais difícil de que em cursos presenciais. “A menos que se prepare primeiro, achar um espaço e um horário em casa”, ou a proficiência técnica nos dias, coordenadores de Curso EAD. “O estudante precisa de uma autonomia e uma organização muito grande. É fundamental aprender a se viver sozinho”, completa. Mas algumas técnicas podem contribuir para isso, desde que o aluno aproveite ao máximo os conteúdos online. Veja cinco dicas:

**CONSTRUA SEU ESPAÇO**  
É indicado que as plataformas EAD permitam estudar fora de casa, seja no trabalho, no horário de almoço ou à noite em casa. Isso é fundamental para que o aluno tenha um ambiente adequado para estudar. Mas o ideal é que, para assistir bem um curso inteiro, é essencial contar com um ambiente específico em casa para os momentos de maior dedicação.

**ORGANIZE-SE**  
Aprenda uma tarefa para fazer a cada semana? Comece a fazer antes de voltar a estudar as demandas que surgem. Não tente fazer tudo de uma vez. Não tente fazer tudo de uma vez. Não tente fazer tudo de uma vez.

**CONHEÇA A FERRAMENTA**  
As plataformas de educação a distância oferecem aulas em vídeo, conteúdo adicional por escrito, tarefas e fóruns de discussão. É importante dedicar um tempo a aprender a usar a ferramenta antes de começar o curso.

**PERSEGUIVA**  
Os professores e tutores são muito acessíveis. “Os alunos devem procurar os professores de forma proativa”, diz Sílvia Caldas. “O importante é procurar por informações e apoiar, sem esperar.”

VOCÊ E A ESPECIAL EAD OUTUBRO 2019

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

### 3.2.3 Melhor Gestão de Pessoas

A terceira análise foi feita com base na revista Melhor gestão de pessoas, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Brasil), da editora segmento (editora própria). Teve seu lançamento no ano de 1993, sendo líder no setor de gestão de pessoas, trazendo como objetivo contribuir para o desenvolvimento humano e organizacional. As matérias da revista abordam temas relacionados às melhores práticas em gestão de pessoa e as principais tendências em RH. A revista traz editorias bem diferenciadas, como tecnologia, pesquisa, ideias, desenvolvimento, diversidade, liderança, por elas, entre outras.

A análise desta revista foi feita a partir da sua versão digital porém, a versão física e digital, possuem o mesmo conteúdo e a mesma diagramação, sendo realizada então uma análise eficiente.

A revista melhor traz um conceito bem inovador e criativo, semelhante a época negócios, trazendo uma variada gama de cores durante o uso da revista, principalmente em editorias diferenciadas. É uma revista ousada no sentido de abusar dos elementos visuais como fios, linhas, etc. Traz também ilustrações muito bem usadas e criativas unindo-se ao conceito mais humano que traz imagens, principalmente de pessoas.

Figura 35 – Capa da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 36 – Página 1 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 37 – Página 2 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 38 – Página 3 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Tem semelhança com as duas outras analisadas no quesito dos títulos chamativos com o cunho bem informativo, instigando a curiosidade do leitor, inclusive usando tipografias display bem grandes e coloridas.

Figura 39 – Página 4 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 40 – Página 5 da revista Melhor Gestão de Pessoas.

ENTREVISTA RICARDO VOLTOINI

## POR CONSCIÊNCIA, CONVENIÊNCIA OU CONSTRANGIMENTO

POR QUE A SUSTENTABILIDADE DEVE INTEGRAR A ESTRATÉGIA DA SUA EMPRESA, SEJA QUAL FOR A RAZÃO ESCOLHIDA.

INTERVISTA DE DANIEL CARVALHO

**S**empre é tempo e há várias razões pelas quais vale a pena colocar a sustentabilidade no centro da estratégia da empresa, como as mencionadas no texto desta entrevista feita com Ricardo Voltoini, diretor de Sustentabilidade da Abilux Brasil e CEO da consultoria Iblea Sustentável. No entanto, para que esse movimento seja concretizado torna-se necessário um discurso e pouca prática em muitas organizações sobre o tema sustentabilidade, é preciso vencer alguns desafios. E para ajudar as empresas e profissionais de RH interessados em vencer, a consultoria e a ABHR Brasil lançaram o Guia Sustentabilidade para RH 2.0 desafio. O público-alvo desta publicação são os gestores que o RH pode seguir na busca por talentos para sua organização e como tratar os temas da sustentabilidade em programas de capacitação e treinamento. O guia trata, principalmente, de valores compartilhados para todas as partes interessadas e beneficiadas, em vez de penalizando, punindo e sendo um ônus. É um movimento de dentro para fora. Por conveniência, quando as empresas adotam sustentabilidade em relação a possíveis problemas de mercado, ao fato de que os consumidores estão fazendo sua parte para melhorar a imagem e a reputação junto a determinados públicos de interesse, normalmente clientes ou consumidores. É um movimento de fora para dentro. É há ainda, mais convencional, o "C" de constrangimento, quando as empresas, claramente atreladas ao processo, conseguem atrair pessoas de clientes mais sustentáveis, ou de investidores em busca de melhores retornos, colocando compromissos e práticas de sustentabilidade sob pressão de intervenção na relação comercial. Outros movimentos de fora para dentro. Qualquer que seja a motivação, as empresas estão se movimentando nesse novo contexto de expectativas no século 21.

**Quando e como a sustentabilidade deve integrar a estratégia de uma empresa?**

A qualquer momento. Não existe hora há um momento específico para essa decisão, embora favoreça termos, como tempo, ou contexto, como aumento de pressão, pressão via a academia e governo. Fábio Barbato, um dos autores do Guia Sustentabilidade para RH 2.0 desafio, diz que as empresas não precisam esperar o momento certo para fazer isso. Ele afirma que as empresas não precisam esperar o momento certo para fazer isso. Ele afirma que as empresas não precisam esperar o momento certo para fazer isso.

**Quais os desafios mais comuns nas empresas que decidem inserir**

Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 41 – Página 6 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 42 – Página 7 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 43 – Página 8 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

A revista num contexto geral tem uma identidade visual muito bem definida mesmo tendo uma diferenciação de cores e estilos de imagens entre as seções. Percebe-se a unicidade em elementos como as capitulares e outros elementos gráficos.

Figura 44 – Página 9 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 45 – Página 10 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 46 – Página 11 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 47 – Página 12 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 48 – Página 13 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

Figura 49 – Página 14 da revista Melhor Gestão de Pessoas.



Fonte: Aplicativo Melhor Gestão de Pessoas.

### 3.3 OBJETIVOS DE COMUNICAÇÃO E ESTRATÉGIAS DE DESIGN

Com o conceito editorial definido, inicia-se os objetivos de comunicação e estratégias de Design, que tem como função dar a revista um caminho a ser seguido, estabelecendo técnicas e elementos da área do design que irão transmitir e expressar sua personalidade gerando uma qualidade visual para a revista. Unindo os objetivos as estratégias torna-se mais fácil de compor o rumo que a revista irá seguir, ajudando fortemente na parte de diagramação e composição da revista. Usa-se ainda os conceitos obtidos no briefing para compor um quadro onde se cruzam os objetivos e as estratégias dando uma previsão de alcance para a revista.

Figura 50 – Quadro objetivos de comunicação e estratégias de design.

OBJETIVOS DE COMUNICAÇÃO	ESTRATÉGIAS DE DESIGN
- Posicionar a empresa como referência inovadora e criativa.	- Trazer um foco no texto de utilizando uma tipografia limpa e de fácil compreensão usando como suporte imagens e elementos para guiar o leitor de uma forma inovadora e criativa.
- Buscar trazer de forma inovadora a comunicação da revista.	- Usar as cores primarias, com tons de verde em contraste com o preto e branco, unidos a elementos gráficos, como linhas e formas geométricas variadas, buscando também a interação desses elementos com as imagens (em tons mais fortes). Tipografia descontraída.
- Usar o mesmo nome que a empresa para a revista, para fácil assimilação e reconhecimento da empresa.	- Unir a identidade visual já definida pela empresa com a da revista, criando uma unicidade entre os dois, inspirando os leitores através de elementos e detalhes que prendam a atenção do leitor.
- Transmitir informações da área de gestão de pessoas de uma maneira informativa, humana e segura.	- Trabalhar o cunho informativo em equilíbrio com os elementos da página, trazendo um interesse maior em ler as matérias.
- Envolver e atrair de forma informativa e criativa o leitor.	- Cores variadas, vivas e com bastante contraste em conjunto com tipografia display (podendo ser sem serifa), tendo os elementos gráficos com textura e tipos de imagens variadas (tons coloridos, flat design, ícones).
- Trazer o slogan da empresa (o segredo de fazer acontecer) para a revista, buscando fazer com que os leitores se identifiquem e entendam ainda mais o propósito da empresa, deixando a revista ainda mais humana e próxima do leitor.	- Expressar um senso humano e informativo unidos a inovação e criatividade por meio da linguagem visual, chamando atenção em detalhes como títulos e elementos visuais.
- Fazer com que o leitor participe da produção de conteúdo da revista, tornando-o mais próximo.	- Trazer respiros com bastante imagens e elementos para dar leveza e humanização para a revista.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

### 3.4 ESTRUTURAÇÃO E HIERARQUIZAÇÃO DO CONTEÚDO

5 Editorias:

Desenvolvimento Humano, Gestão de Pessoas, Empreendedorismo, Saúde e Tecnologia. De irão tratar sobre:

- **Desenvolvimento Humano:** assuntos relacionados ao desenvolvimento pessoal e profissional. (em média 4 matérias) (em média de 6 até 14 páginas)
- **Empreendedorismo:** assuntos relacionados a carreiras profissionais relacionadas ao empreendedorismo, trazendo matérias mostrando o crescimento e a vontade de empreender. (em média 4 matérias) (em média de 6 até 14 páginas)
- **Gestão de Pessoas:** trará dicas, depoimentos e matérias relacionadas a área de gestão de pessoas, como produtividade, motivação, etc. (em média 5 matérias) (em média de 12 até 24 páginas)
- **Saúde:** trará temas relacionados a saúde no trabalho, física e mental. (em média 4 matérias) (em média de 6 até 12 páginas)
- **Tecnologia:** trará assuntos relacionados a tecnologia mostrando como é importante para o crescimento e desenvolvimento das empresas. (em média 3 matérias) (em média de 4 até 10 páginas)

As 3 primeiras editorias são as principais, ocupando as primeiras páginas, sendo a editoria Gestão de Pessoas a editoria principal que ocupará o miolo nobre da revista, tendo por fim as duas editorias finais relacionados a temas mais específicos. A seguir foram definidas as matérias que irão compor a revista e quantas páginas irão ocupar a mesma. As matérias estarão todas no Anexo 1 e as páginas que irão ocupar estarão dispostas conforme espelho disposto na Figura 65.

#### **Desenvolvimento humano (4 matérias)**

##### **Matéria 1:**

**Título:** Quatro pontos fundamentais para reter e motivar talentos atualmente

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 08-09, 2 páginas e 1 spread.

##### **Matéria 2:**

**Título:** Para os de “primeira viagem”

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 10-11, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 3:**

**Título:** 5 cuidados para a humanização nas empresas

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 12-15, 4 páginas e 2 spreads.

**Matéria 4:**

**Título:** Projeto de autodesenvolvimento: como criar um para a vida?

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 16-21, 6 páginas e 3 spreads.

**Empreendedorismo (4 matérias)**

**Matéria 1:**

**Título:** Mulheres empreendedoras

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 22-23, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 2:**

**Título:** Perfil empreendedor é maioria nos profissionais brasileiros

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 24-25, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 3:**

**Título:** Seja o protagonista da sua própria carreira

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 26-27, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 4:**

**Título:** Por que empatia é tão importante para a vida profissional?

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 28-31, 4 páginas e 2 spreads.

**Gestão de Pessoas (5 matérias)**

**Matéria 1:**

**Título:** Desenvolvimento de liderança é possível?

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 32-33, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 2 (de capa):**

**Título:** Inimigos da produtividade

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 34-39, 6 páginas e 3 spreads.

**Matéria 3:**

**Título:** 4 dicas para se tornar um líder de sucesso

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 40-41, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 4:**

**Título:** O momento certo para o feedback da sua equipe

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 42-43, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 5:**

**Título:** Gestão positiva gera bem-estar e melhora performance da equipe

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 44-47, 4 páginas e 2 spreads.

**Saúde (3 matérias)****Matéria 1:**

**Título:** 7 Hábitos para desenvolver a Inteligência Emocional

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 48-53, 6 páginas e 3 spreads.

**Matéria 2:**

**Título:** 3 dicas para combater a ansiedade

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 54-55, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 3:**

**Título:** Como lidar com o estresse no trabalho

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 56-57, 2 páginas e 1 spread.

**Tecnologia (3 matérias)****Matéria 1:**

**Título:** Mudanças que a Inteligência Artificial pode trazer ao seu negócio

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 58-59, 2 páginas e 1 spread.

**Matéria 2:**

**Título:** Tecnologia e o futuro do trabalho e da sociedade

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 60-63, 4 páginas e 2 spreads.

**Matéria 3:**

**Título:** Serviços digitais para o futuro dos negócios

**Páginas que irá ocupar conforme espelho:** 3 páginas e 1 spread e meio.

## 4 ETAPA 2: CONSTITUIÇÃO

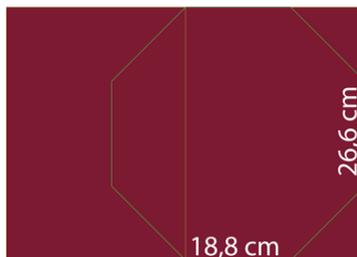
Para a realização do projeto gráfico da revista Enforce, foi utilizado a metodologia de Castro e Sousa (2018) a qual utiliza a estruturação endoprojetual, sendo ela de dentro para fora da página. Começa-se a partir da definição da tipografia e, com ela, consegue-se determinar as outras etapas do projeto, sendo elas:

- Predefinição da forma da página
- Definição da tipografia
- Estabelecimento da entrelinha
- Determinação do módulo
- Dimensionamento da forma da página e construção da grade
- Criação de uma escala modular
- Representação do diagrama (largura de colunas e margens)
- Configuração e ativação da linha de base

### 4.1 DEFINIÇÃO DA FORMA DA PÁGINA

Para a definição da forma da página foram usados os conceitos obtidos no briefing unidos aos objetivos e estratégias de design. O formato da página foi baseado em um octógono, deixando o formato mais retangular, fazendo com que ficasse parecido com as publicações semelhantes, pensou-se no conceito humano e informativo para esta decisão, para que os leitores não estranhassem o tamanho da revista. O formato foi previamente definido em 18,8x26,6 cm, sendo um formato bom para se trabalhar com elementos dentro da revista de forma inovadora e criativa. Este formato é menor que uma folha A4, tendo um bom aproveitamento de página para a impressão.

Figura 51 – Forma da página.



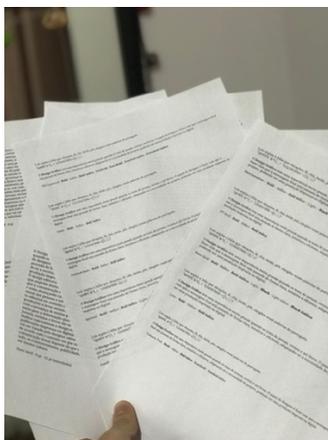
Fonte: Desenvolvido pelo autor.

## 4.2 DEFINIÇÃO DA TIPOGRAFIA

Na escolha da tipografia foi novamente necessário usar os conceitos e as estratégias de design que foram anteriormente definidas. Segundo Sousa (2002), "o que faz uma tipografia ser legível é saber o que é para ser lido, o porquê vai ser lido, quem e quando o vai ler, e onde vai ser lido.". Uma das exigências deste projeto é possuir uma tipografia com serifa, devido ao seu público não ser composto somente por jovens e também para contemplar o conceito informativo, tendo bastante blocos de texto, a tipografia com serifa traz uma legibilidade e leiturabilidade muito melhor para o leitor. Porém, apesar de ser uma tipografia com serifa, precisa adequar-se aos conceitos criativa e inovadora, sendo assim, uma tipografia que deve ser mais limpa e ao mesmo tempo ser atual, unido também ao conceito humano, que traga confiança para o leitor. Requisitos como adequação ao suporte que será utilizada e licença de uso também são importantes.

Para começar com os testes tipográficos foram selecionadas tipografias atuais com um toque mais criativo, fugindo dos padrões utilizados nas revistas habituais. Uma tipografia com boa legibilidade e uma grande família tipográfica é ideal para se trabalhar de forma mais inovadora. Fontes testadas: Merriweather, PT Serif, Noto Serif, Lora, Crimson text, EB Garamond, Amiri, Gentium Basic, Spectral, Gandhi Serif.

Figura 52 – Testes tipográficos.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Foi escolhida a fonte Noto Serif, criada pelo Google e sua primeira versão lançada em 2013, com o tamanho 9 pt, que é uma tipografia bem atual, conhecida por ser a "fonte de todas as línguas", pois foi desenvolvida para ser harmônica em todas as linguagens do mundo. Além de ser uma tipografia gratuita para o uso, ela possui uma família com 9 pesos tipográficos muito adequados para este projeto, possuindo também uma altura-x mediana, fazendo com que a leitura fique mais confortável. Tendo um desenho e métricas em harmonia, sem possuir traços com contraste entre partes finas e grossas, a tipografia flui de uma maneira suave.

Figura 53 – Tipografia Noto Serif (altura x).

noto serif regular altura x

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 54 – Família tipográfica Noto Serif.

Noto Serif Thin	<b>Noto Serif Semibold</b>
<i>Noto Serif Thin Italic</i>	<b><i>Noto Serif Semibold Italic</i></b>
Noto Serif Extra Light	<b>Noto Serif Bold</b>
<i>Noto Serif Extra Light Italic</i>	<b><i>Noto Serif Bold Italic</i></b>
Noto Serif Light	<b>Noto Serif Extra Bold</b>
<i>Noto Serif Light Italic</i>	<b><i>Noto Serif Extra Bold Italic</i></b>
Noto Serif Regular	<b>Noto Serif Black</b>
<i>Noto Serif Italic</i>	<b><i>Noto Serif Black Italic</i></b>
Noto Serif Medium	
<i>Noto Serif Medium Italic</i>	

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

#### 4.2.1 Estabelecimento da entrelinha

A entrelinha possui um papel importante na legibilidade e, em sua definição, segue um padrão normal de configuração onde é utilizado o valor de 20% a mais que o tamanho escolhido para o corpo do texto. Em jornais que são normalmente utilizadas entrelinhas menores que 20%,

por possuírem textos com colunas de comprimento menores, sendo uma leitura mais rápida. Para o projeto da revista o uso da entrelinha com o valor de 20% é o ideal, devido as matérias com bastante informações. A leitura deve ser fluída, podendo o leitor ler um pouco mais rápido ou mais devagar dependendo da situação.

**Tipo e entrelinha definida:** 9 pt / 10,8 pt

#### 4.2.2 Determinação do módulo

Para o início da construção do grid precisamos da medida inicial do módulo, sendo a partir dela que é feito o ajuste na forma da página. Define-se o módulo a partir do valor da entrelinha em milímetros. Sendo 1 ponto igual a 0,35275 mm, conclui-se que 10,8 pontos (valor da entrelinha) é de 3,8097, sendo este o valor do módulo.

Para se calcular a forma da página, divide-se o valor previamente escolhido de largura e altura pelo valor do módulo, sabendo assim quantos módulos cabem em uma página. O valor obtido pode ser arredondado para baixo ou para cima, neste caso, no projeto proposto foi-se arredondado para baixa, para as dimensões previamente definidas não aumentassem. Depois de feito o arredondamento, multiplica-se novamente o valor do módulo para obter o novo valor do formato da página, mostrados pelo cálculo da imagem a seguir.

Figura 55 – Largura e altura da página.

#### LARGURA DA PÁGINA

$$188\text{mm} / 3,809 = 49,35 = \mathbf{49 \text{ módulos}}$$

$$49 \times 3,809 = \mathbf{186,641 \text{ mm}}$$

#### ALTURA DA PÁGINA

$$266\text{mm} / 3,908 = 69,83 = \mathbf{69 \text{ módulos}}$$

$$69 \times 3,809 = \mathbf{262,821 \text{ mm}}$$

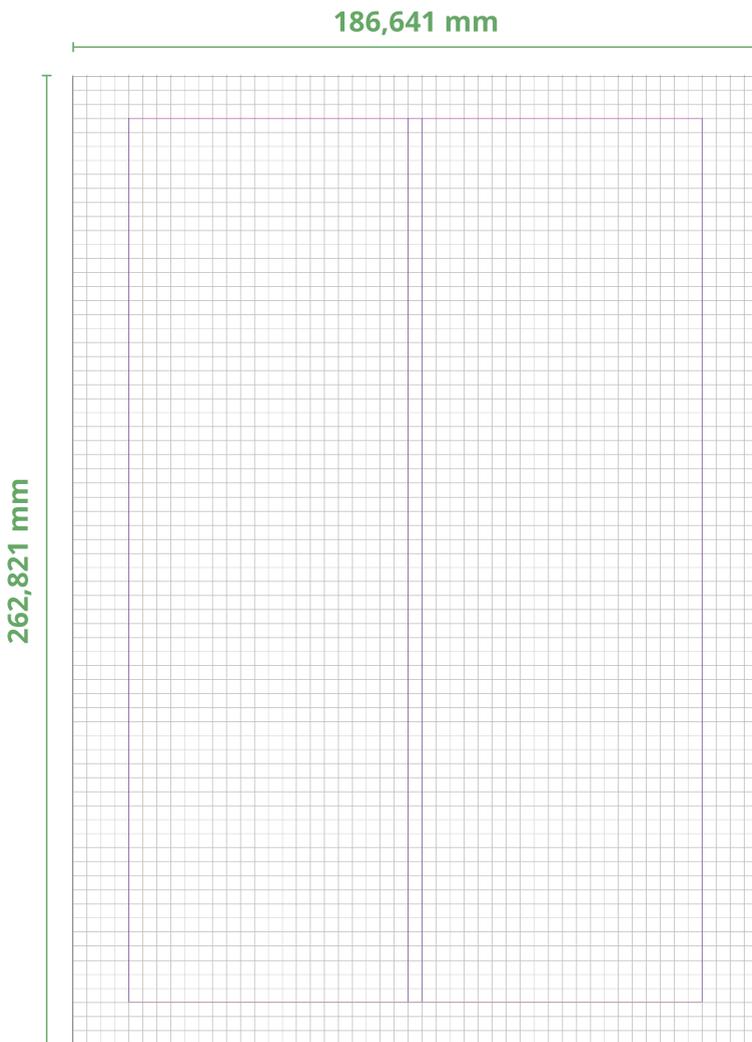
#### NOVO FORMATO

**186,641 x 262,821 mm**

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

### 4.2.3 Dimensionamento da forma da página e construção da grade

Figura 56 – Tamanho, formato e construção da grade da página.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

#### 4.2.4 Criação de uma escala modular

A escala modular é usada para trazer uma harmonização entre os tamanhos das tipografias usadas na revista, a distribuição de elementos gráficos editoriais e as margens da página. É importante que para sua construção ser definido uma proporção relativa de um tamanho de fonte inicial. Nesta revista, o tamanho inicial usado irá ser o mesmo escolhido para a tipografia (9 pontos) e será usada a proporção de Fibonacci, 1,61803, também conhecida como a razão áurea (número FI  $\Phi$ ).

Figura 57 – Escala modular.

Noto Serif 6 pt

Noto Serif 9 pt

Noto Serif 15 pt

Noto Serif 24 pt

Noto Serif 39 pt

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

#### 4.3 REPRESENTAÇÃO DO DIAGRAMA

Uma das estruturas fundamentais do layout no design editorial é o diagrama. Eles podem possuir diversos formatos, e foi definido que para a Revista Enforce será usado o diagrama colunar. Segundo Bringhurst (2015), a largura das colunas é definida a partir de uma média satisfatória de caracteres por linha nas colunas de texto, valor esse obtido através do comprimento do alfabeto em caixa baixa da tipografia escolhida, sendo exemplificada na tabela a seguir.

Figura 58 – Tabela de composição de caracteres e largura de colunas.

		MÉDIA DE CARACTERES POR LINHA																		
LARGURA DA COLUNA (paucas)	MÉDIA DE CARACTERES POR LINHA																			
	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40				
COMPRIMENTO DO ALFABETO em caracteres (pontos)	80	40	48	56	64	72	80	88	96	104	112	120	128	136	144	152	160			
	85	38	45	53	60	68	76	83	91	98	106	113	121	129	136	144	151			
	90	36	43	50	57	64	72	79	86	93	100	107	115	122	129	136	143			
	95	34	41	48	55	62	69	75	82	89	96	103	110	117	123	130	137			
	100	33	40	46	53	59	66	73	79	86	92	99	106	112	119	125	132			
	105	32	38	44	51	57	63	70	76	82	89	95	101	108	114	120	127			
	110	30	37	43	49	55	61	67	73	79	85	92	98	104	110	116	122			
	115	29	35	41	47	53	59	64	70	76	82	88	94	100	105	111	117			
	120	28	34	39	45	50	56	62	67	73	78	84	90	95	101	106	112			
	125	27	32	38	43	48	54	59	65	70	75	81	86	91	97	102	108			
	130	26	31	36	41	47	52	57	62	67	73	78	83	88	93	98	104			
	135	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	140	24	29	34	39	44	48	53	58	63	68	73	77	82	87	92	97			
	145	23	28	33	37	42	47	51	56	61	66	70	75	80	84	89	94			
	150	23	28	32	37	41	46	51	55	60	64	69	74	78	83	87	92			
	155	22	27	31	36	40	45	49	54	58	63	67	72	76	81	85	90			
	160	22	26	30	35	39	43	48	52	56	61	65	69	74	78	82	87			
	165	21	25	30	34	38	42	46	51	55	59	63	68	72	76	80	84			
	170	21	25	29	33	37	41	45	49	53	57	62	66	70	74	78	82			
	175	20	24	28	32	36	40	44	48	52	56	60	64	68	72	76	80			
	180	20	23	27	31	35	39	43	47	51	55	59	62	66	70	74	78			
	185	19	23	27	30	34	38	42	46	49	53	57	61	65	68	72	76			
	190	19	22	26	30	33	37	41	44	48	52	56	59	63	67	70	74			
	195	18	22	25	29	32	36	40	43	47	50	54	58	61	65	68	72			
	200	18	21	25	28	32	35	39	42	46	49	53	56	60	63	67	70			
	210	17	20	23	27	30	33	37	40	43	47	50	53	57	60	63	67			
	220	16	19	22	25	29	32	35	38	41	45	48	51	54	57	60	64			
	230	15	18	21	24	27	30	33	36	40	43	46	49	52	55	58	61			
	240	15	17	20	23	26	29	32	35	38	41	44	46	49	52	55	58			
	250	14	17	20	22	25	28	31	34	36	39	42	45	48	50	53	56			
260	14	16	19	22	24	27	30	32	35	38	41	43	46	49	51	54				
270	13	16	18	21	23	26	29	31	34	36	39	42	44	47	49	52				
280	13	15	18	20	23	25	28	30	33	35	38	40	43	45	48	50				
290	12	15	17	20	22	24	27	29	32	34	37	39	41	44	46	49				
300	12	14	17	19	21	24	26	28	31	33	35	38	40	42	45	47				
320	11	13	16	18	20	22	25	27	29	31	34	36	38	40	43	45				
340	10	13	15	17	19	21	23	25	27	29	32	34	36	38	40	42				
360	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40				

Fonte: Bringhurst (2015).

O comprimento do alfabeto da tipografia Noto Serif é de 128,47 pontos. Analisando com os dados tabela, o tamanho de coluna satisfatório para a Revista Enforce poderá variar entre 16 e 32 paucas.

Figura 59 – Largura do alfabeto.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 60 – Tamanho satisfatório das colunas.

MÉDIA DE CARACTERES POR LINHA												
LARGURA DA COLUNA (paicas)	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
80	40	48	56	64	72	80	88	96	104	112	120	128
85	38	45	53	60	68	76	83	91	98	106	113	121
90	36	43	50	57	64	72	79	86	93	100	107	115
95	34	41	48	55	62	69	75	82	89	96	103	110
100	33	40	46	53	59	66	73	79	86	92	99	106
105	32	38	44	51	57	63	70	76	82	89	95	101
110	30	37	43	49	55	61	67	73	79	85	92	98
115	29	35	41	47	53	59	64	70	76	82	88	94
120	28	34	39	45	50	56	62	67	73	78	84	90
125	27	32	38	43	48	54	59	65	70	75	81	86
130	26	31	36	41	47	52	57	62	67	73	78	83

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Para a Revista Enforce, foi escolhido o diagrama com variações de duas colunas. Neste diagrama, foi utilizado a medida de 18 paicas, estando dentro do tamanho satisfatório definido por Bringhurst (2015), as margens com proporção de 4, 4, 3, 3 módulos e o gutter com tamanho de 1 módulo.

O texto quando é composto por duas colunas normalmente é destinado para matérias ou editoriais mais importantes. De acordo com Ali (2009) se as colunas de texto forem mais largas, maior vai ser a percepção de importância para o seu conteúdo. O diagrama proposto não irá somente ser utilizado para textos, mas também servir como base para outros elementos usados na revista, como imagens e elementos visuais. Os textos na coluna ficaram dispostos conforme a imagem a seguir.



Contudo foi pensado num diagrama de uma coluna só para dar dinamismo a revista, podendo ser usado de forma criativa no desenvolvimento de revista. O diagrama de uma coluna foi pensado para usar de 3 maneiras diferentes, no canto esquerdo da página, no canto direito e também ao centro da página. Para este diagrama, foi usado o tamanho ideal proposto por Bringhurst (2015).

Os diagramas colocados nos cantos da página trazem a revista um espaço maior para explorar elementos como imagens, elementos editoriais não-textuais e também um espaço de respiro para quando for necessário.

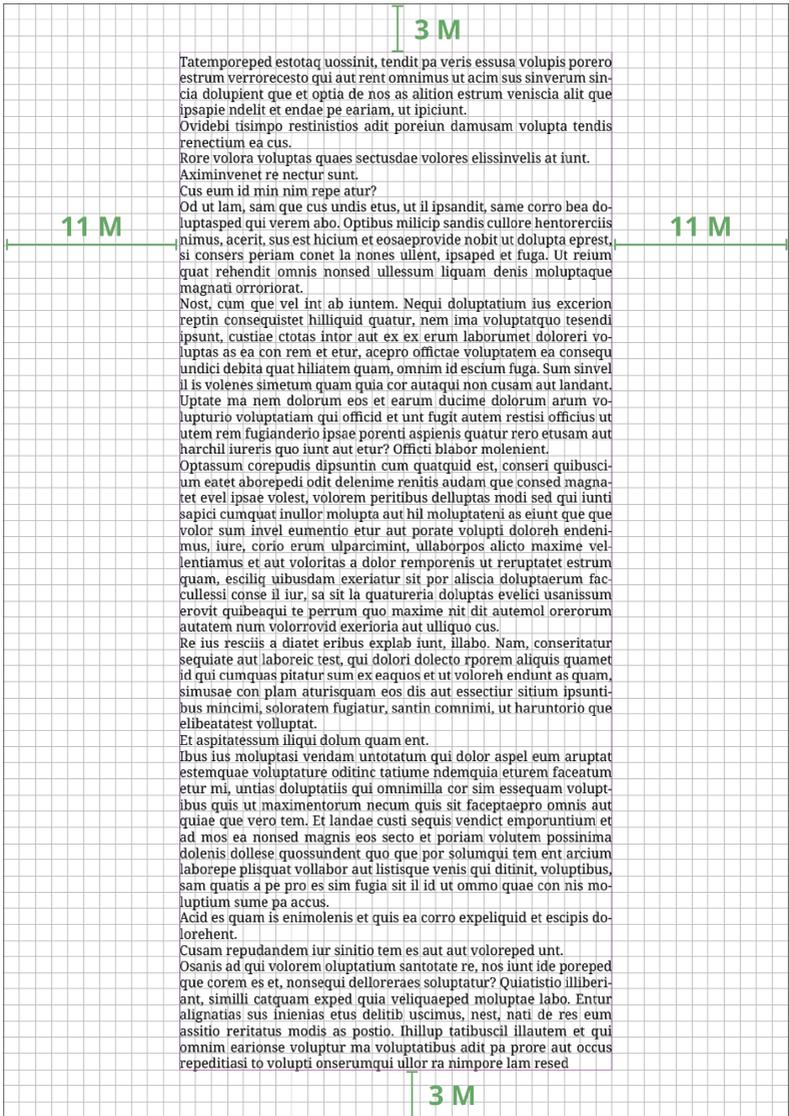
Figura 62 – Representação grid uma coluna cantos (24 paicas e 62 caracteres por linha).



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

O diagrama de uma coluna no centro foi feito para ser usado normalmente em aberturas de editoriais ou até mesmo para apresentar o editorial da revista.

Figura 63 – Representação grid uma coluna central (24 paicas e 62 caracteres por linha).

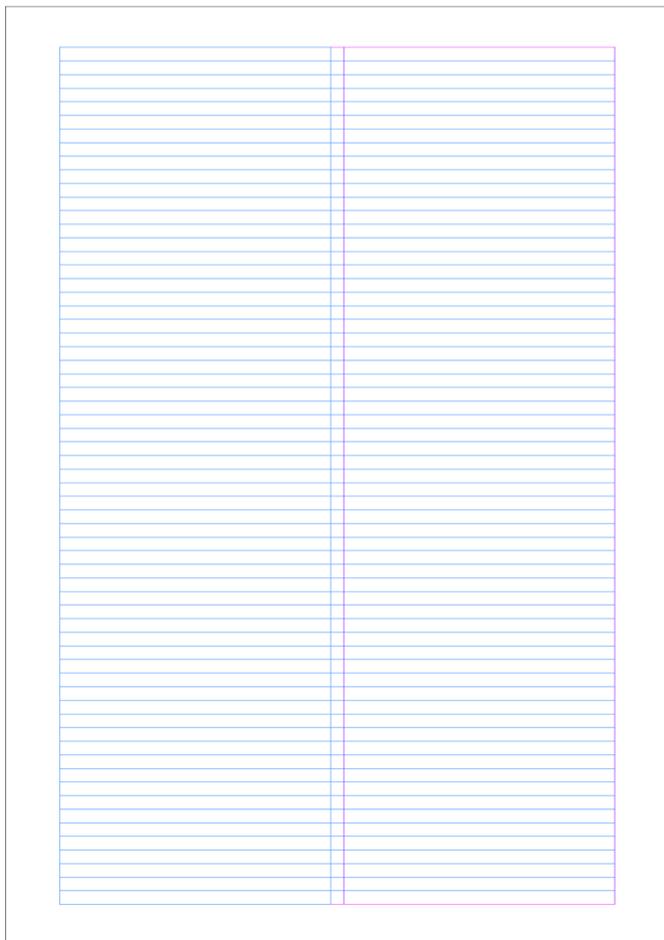


Fonte: Desenvolvido pelo autor.

### 4.3.1 Configuração e ativação da linha de base

A linha de base é onde a tipografia irá ser firmada seguindo toda a relação de proporção modular inicialmente definida. A ativação foi feita depois de definir o diagrama com o mesmo valor da entrelinha no software utilizado para a diagramação. A linha de base deve estar, de preferência, dentro das margens, como mostrado na figura a seguir.

Figura 64 – Ativação da linha de base.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

#### 4.4 DEFINIÇÃO DE ELEMENTOS TEXTUAIS DA ESTRUTURA TÉCNICA

Mais voltado ao desenvolvimento de projetos gráfico-editoriais de livros, mas adaptado aqui para as seções fixas da revista como editorial, expediente e sumário, constituindo as páginas pré-textuais. As páginas textuais são as editorias que compõem o miolo da revista e as páginas pós-textuais não existirão.

#### 4.5 REPRESENTAÇÃO DO ESPELHO

Segundo Ali (2009), o espelho de uma revista é forma de ordenar o conteúdo que será idealizado. Nada mais é do que um guia que irá auxiliar de melhor maneira o posicionamento das matérias, seções, colunas e anúncios que estarão presentes no decorrer da revista, ajudando também a conferir a relevância de algumas seções e estruturação a todo o conteúdo.

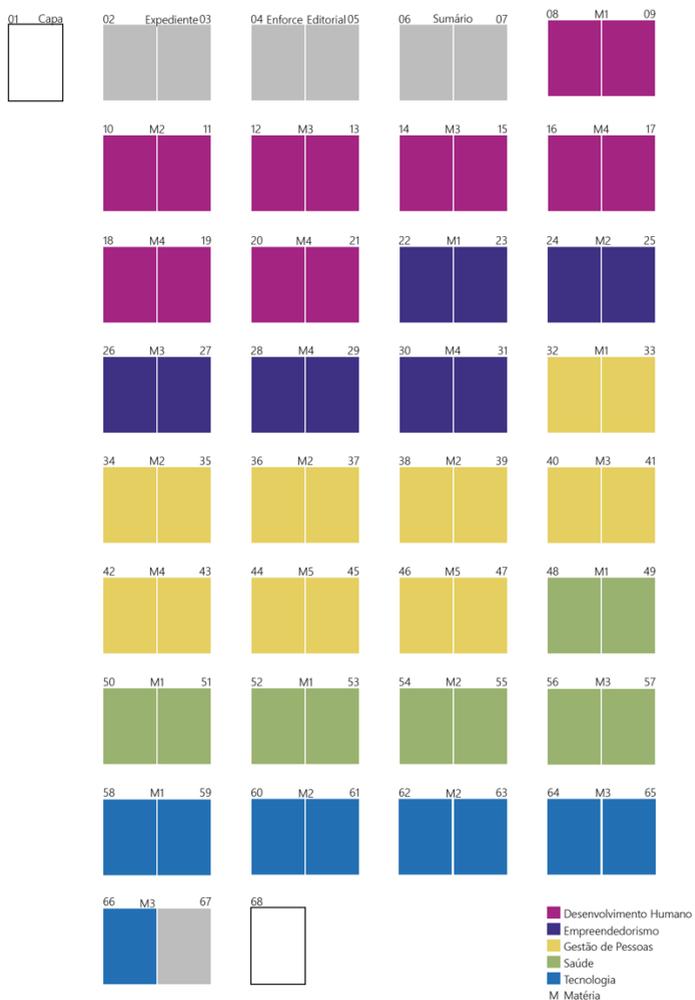
Existem inúmeras maneiras de idealizar um espelho, cada diagramador avalia e escolhe qual a maneira será mais adequada para o conteúdo no ato da diagramação.

Para a revista Enforce, foi escolhido o modelo denominado miolo nobre. De acordo com Ali (2009), a característica mais comum desse modelo é deixar o conteúdo de maior importância no meio das páginas da revista. Isso porque, normalmente, o leitor ao pegar a revista abre primeiramente ao meio da mesma, sendo assim, é onde fica localizada as matérias maiores e com maior impacto visual. Normalmente no começo das publicações é tudo mais leve, matérias mais curtas, que caminham em um fluxo crescente durante as páginas da revista, até chegar no miolo, onde é encontrado a matéria com maior representatividade e que combina mais com o perfil da revista. Por isso, essas matérias não devem ser interrompidas por anúncios, que devem ser posicionados nas páginas anteriores ou posteriores a elas.

Na revista Enforce começa-se com a editoria Desenvolvimento Humano, com matérias com um cunho de crescimento pessoal, seguido pela editoria Empreendedorismo, onde irão se concentrar matérias com assuntos referentes a carreiras profissionais relacionadas ao empreendedorismo, mostrando o crescimento e a vontade de empreender. A editoria principal fica por conta da Gestão de Pessoas, onde trará dicas, depoimentos e matérias relacionadas a área de gestão de pessoas, como produtividade, motivação, entre outros assuntos. Por fim, a editoria Saúde, onde terá temas relacionados à saúde no trabalho,

saúde física e mental, seguido da última editoria Tecnologia, onde visa trazer assuntos relacionados em como a tecnologia é importante para o crescimento e desenvolvimento das empresas.

Figura 65 – Representação do espelho da revista Enforce.

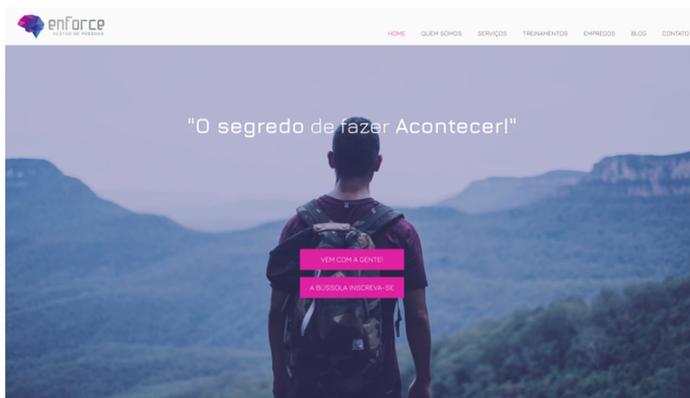


Fonte: Desenvolvido pelo autor.

## 4.6 DEFINIÇÃO DA PROPOSTA CROMÁTICA

Na definição da paleta cromática da revista Enforce foi levado em conta os objetivos de comunicação e estratégias de design e, também, analisado todo o material já produzido pela empresa, como o site e as peças gráficas para redes sociais.

Figura 66 – Site empresa Enforce.



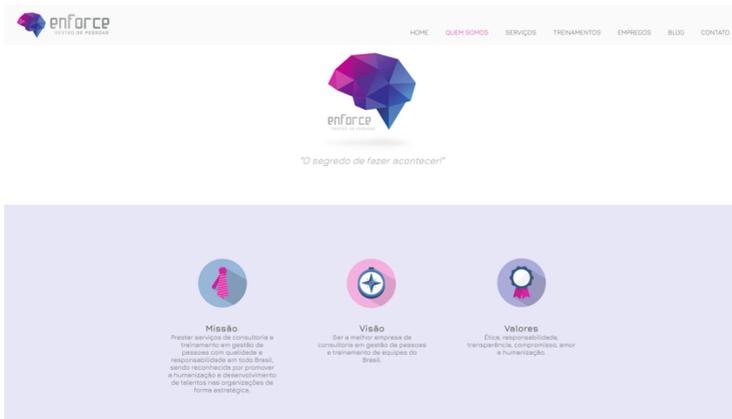
Fonte: Website empresa Enforce.

Figura 67 – Site empresa Enforce.



Fonte: Website empresa Enforce.

Figura 68 – Site empresa Enforce.



Fonte: Website empresa Enforce.

Figura 69 – Imagem divulgação empresa Enforce.



Fonte: Instagram empresa Enforce.

Figura 70 – Imagem divulgação empresa Enforce.

**SORTEIO**  
VOCÊ NA DIREÇÃO DO SUCESSO!

QUE TAL VOCÊ GANHAR 01 INGRESSO PARA VOCÊ E MAIS 01 AMIGO, PARA A 3ª TURMA DA BÚSSOLA? SIGA AS SEGUINTE REGRAS E CONCORRA:

SIGA NOSSO INSTAGRAM: @ENFORCE.PESSOAS

MARQUE 01 AMIGO NOS COMENTÁRIOS

**enforce**  
GESTÃO DE PESSOAS  
+55 48 9.9620-7072 / 9.9990-1873  
enforcepessoas@gmail.com  
Rua Bernardo Leick - Bairro do Norte/SC

Fonte: Instagram empresa Enforce.

Figura 71 – Imagem divulgação empresa Enforce.

**A BÚSSOLA**  
NA DIREÇÃO DO SUCESSO.

QUER SE DESTACAR NO MERCADO DE TRABALHO?

ESSA É A OPORTUNIDADE PARA ALAVANCAR SUA CARREIRA PROFISSIONAL!

- ✓ COMPORTAMENTO PROFISSIONAL;
- ✓ ENTREVISTA DE EMPREGO;
- ✓ PLANEJAMENTO DE CARREIRA;
- ✓ SABER LIDAR COM PESSOAS;
- ✓ INTELIGÊNCIA EMOCIONAL;
- ✓ AUTOSSABOTAGEM;
- ✓ AUTOESTIMA;
- ✓ MINDSET;
- ✓ METAS;
- ✓ FOCO;

**DIA 10 E 11 DE NOV.**  
DAS 08H ÀS 12H E DAS 13:30H ÀS 17:30H

LOCAL: AUDITÓRIO DA ENG. DE PRODUÇÃO, CTC - UFSC.

FAÇA SUA INSCRIÇÃO EM NOSSO SITE E NOSSA EQUIPE ENTRARÁ EM CONTATO PARA PASSAR MAIORES INFORMAÇÕES.

[www.enforcepessoas.com/cursos](http://www.enforcepessoas.com/cursos)

**enforce**  
GESTÃO DE PESSOAS  
+55 48 9.9620-7072 / 9.9990-1873  
enforcepessoas@gmail.com  
Rua Bernardo Leick - Bairro do Norte/SC

Fonte: Instagram empresa Enforce.

Figura 72 – Logo empresa Enforce.

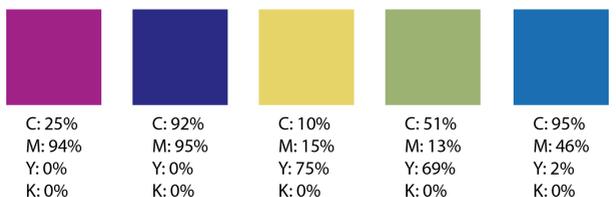


Fonte: Website empresa Enforce.

Durante o processo das estratégias ficou definido que a paleta cromática deveria ser baseada na identidade visual já definida pela empresa, surgindo também, uma sugestão de incluir algumas cores primárias, podendo todas essas cores serem unidas ao preto e branco, dependendo da editoria ou da matéria.

Feita toda essa análise, chegou-se em 5 opções principais de cores, essas que foram definidas a partir de significados relacionados aos temas das editorias, sendo o resultado final mostrado a seguir.

Figura 73 – Cores revista Enforce.



**ROSA** - Ternura, ingenuidade, suavidade, pureza. **(Desenvolvimento humano)**

**ROXO** - Remete a imaginação, ao valor. **(Empreendedorismo)**

**AMARELO** - Atenção, Jovialidade, inteligência, maturidade. **(Gestão de Pessoas)**

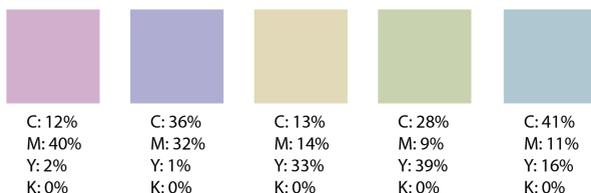
**VERDE** - Equilíbrio, saúde, natureza e o natural. **(Saúde)**

**AZUL** - Intelectualidade, seriedade. **(Tecnologia)**

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Pensando em complementar as cores para cada editoria, foi pensado em tirar a saturação e o brilho de cada uma das cores para obter-se tons que podem ser usados em elementos que precisem de um destaque secundário podendo ser usado, por exemplo, nas aspas de olhos, em box, fios, entre outros. Cada editoria segue com sua mesma cor, só alterando o tom de cada uma delas.

Figura 74 – Cores secundárias revista Enforce.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

#### 4.7 DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS GRÁFICOS-EDITORIAIS TEXTUAIS

Assim como na proposta cromática, foi definido toda a proposta tipográfica a partir dos conceitos obtidos da revista unidos a tipografia já escolhida para o corpo de texto. As tipografias display são normalmente utilizadas para títulos ou algum detalhe que precise de uma tipografia diferente como apoio. Para o projeto da revista Enforce foi definido 4 tipografias para serem usadas, sendo elas Noto Sans, Noto Sans Condensed, Finger Paint e Stint Ultra Expanded.

Figura 75 – Fontes display revista Enforce.

**Noto Sans – 39 pt**

**Noto Sans Condensed – 39 pt**

**Finger Paint - 39 pt**

**Stint Ultra Expanded – 39 pt**

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

As tipografias Noto Sans e Noto Sans Condensed derivam da família tipográfica escolhida para o corpo do texto, a Noto Serif. Ambas trazem seriedade e harmonia para as matérias da revista. A tipografia Finger Paint foi pensada para títulos menores e deixar a matéria mais descontraída, trazendo o conceito humano e criativo, como se fosse um título feito a mão. Por último, na tipografia Stint Ultra Expanded, foi associada ao conceito informativo, buscando as raízes do editorial, sendo uma tipografia com uma serifa bem definida, fazendo alusão às tipografias usadas nas máquinas de escrever de antigamente.

Para a escolha de tamanhos dos outros elementos da página, foi usada a escala modular na elaboração.

Figura 76 – Tamanho dos elementos gráficos-editoriais textuais.

# Subtítulos – 24 pt

## Entretítulos - 15 pt

Créditos - 6 pt

Fólio - 8 pt

Corpo de texto - 9 pt

Vinheta - 8 pt

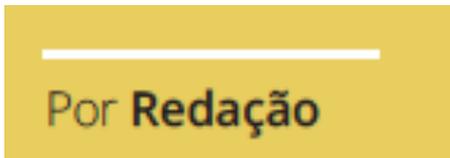
# Olho de matéria – 26 pt

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

## 4.8 DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS GRÁFICOS-EDITORIAIS NÃO TEXTUAIS

Os elementos gráficos-editoriais não textuais foram todos pensados a partir dos conceitos citados anteriormente, trazendo a personalidade da revista através de box, fios e grafismos.

Figura 77 – Elemento gráfico-editorial não textual linha.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 78 – Elemento gráfico-editorial não textual linha.

# Coach e consultora de treinamento e desenvolvimento comportamental dá algumas dicas de como controlar o estresse no trabalho

Por Redação

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 79 – Elementos gráficos-editoriais diversos.

**IMPRENDENDOREMIO**

**Aplicando a empatia no dia a dia**

Partindo desses exemplos, vamos fazer um vídeo novo sobre como a empatia não é apenas novidade, e que existe espaço para ela no mundo. Mas pensando em trazer conteúdos que possam ajudar você a desenvolver suas competências, vamos trazer conteúdos que não sejam apenas dicas de carreira, mas conteúdos que possam ajudar você a desenvolver suas competências. Como profissional de RH, você sabe que toda a equipe que desenvolve um novo software, da concepção que nasce no chão de fábrica passando da produção até a entrega, tem o mesmo objetivo: fazer o produto chegar ao cliente. É por isso que a empatia é tão importante para quem trabalha com o cliente. Você sabe que toda a equipe que desenvolve um novo software, da concepção que nasce no chão de fábrica passando da produção até a entrega, tem o mesmo objetivo: fazer o produto chegar ao cliente. É por isso que a empatia é tão importante para quem trabalha com o cliente. Você sabe que toda a equipe que desenvolve um novo software, da concepção que nasce no chão de fábrica passando da produção até a entrega, tem o mesmo objetivo: fazer o produto chegar ao cliente. É por isso que a empatia é tão importante para quem trabalha com o cliente.

**DICA**

**Como praticar a empatia?**

- De acordo com a pesquisa da Serenactiva, a empatia é influenciada em parte pela genética, mesmo assim ela pode ser aprendida e treinada. É possível desenvolver a empatia por meio de algumas técnicas, como:
  - Ler livros de ficção, pois fazem com que você tenha que entender os personagens e os conflitos da história;
  - Dançar em grupo, pois trabalha a comunicação não-verbal;
  - Observar as pessoas, desde que você não esteja tentando ser invasivo, pois isso ajuda a desenvolver a empatia, pois você entende as intenções e os sentimentos das pessoas;
  - Ouvir histórias de outras pessoas, pois isso ajuda a desenvolver a empatia, pois você entende as intenções e os sentimentos das pessoas;
  - Ouvir histórias de outras pessoas, pois isso ajuda a desenvolver a empatia, pois você entende as intenções e os sentimentos das pessoas;

**ATENÇÃO!**

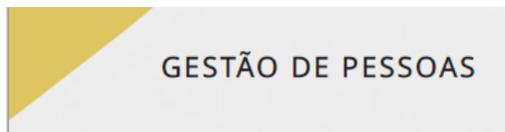
**Não confunda empatia com simpatia**

Para finalizar, gostaria de destacar que empatia e simpatia são coisas bem diferentes. O fundador da Serenactiva, o professor de Gestão de Pessoas da Serenactiva, diz que empatia é a capacidade de entender os sentimentos das pessoas, enquanto a simpatia é a capacidade de gostar das pessoas. É importante entender a diferença entre as duas, pois isso ajuda a desenvolver a empatia, pois você entende as intenções e os sentimentos das pessoas.

**“** Procurar fazer uma análise da situação com um olhar neutro, como alguém de fora, e com empatia, a fim de entender o ocorrido **”**

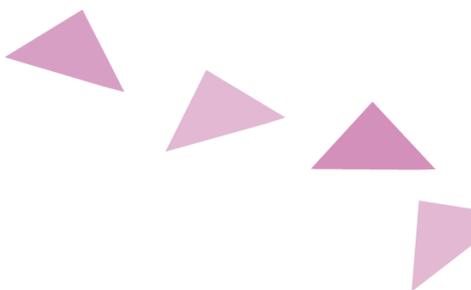
Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 80 – Elemento gráfico-editorial vinheta.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 81 – Elemento gráfico-editorial formas.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Os elementos triângulos foram derivados da marca gráfica que a empresa usa atualmente – sendo toda feita na técnica low poly –.

Figura 82 – Elemento gráfico-editorial box.

## PESQUISA

A série de pesquisa Building a coaching culture vem sendo realizada pela ICF e HCI anualmente, desde 2014. O estudo mais recente trouxe como foco principal o tema “Treinamento e desenvolvimento de liderança para gerentes e líderes de ‘primeira viagem’”. Foram ouvidos 670 profissionais de RH, aprendizagem e desenvolvimento, profissionais de gerenciamento de talentos, coaches internos, além de profissionais pertencentes a diferentes gerações. Como parte do projeto, os pesquisadores também entrevistaram quatro especialistas ao redor do mundo.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

#### 4.9 DESENVOLVIMENTO, COLETA E ADEQUAÇÃO DAS IMAGENS (FOTOS, GRÁFICOS, INFOGRÁFICOS)

Seguindo as estratégias de Design obtidas anteriormente e fazendo uma análise dos materiais já usados pela empresa, principalmente nas redes sociais, pode-se criar uma linha de identidade visual para as imagens. Percebe-se nas imagens de referência as imagens divididas entre filtros com cores da empresa e imagens com uma saturação e contraste mais altos, usando imagens bem tanto de pessoas como de paisagens ou objetos.

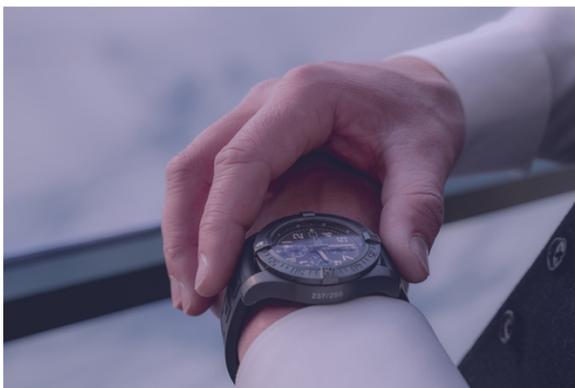
Figura 83 – Artes divulgação redes sociais empresa Enforce.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Assim foi definido como as imagens irão ser tratadas e dispostas na revista Enforce, podendo ser usado um filtro de cor de acordo com cada editoria, por exemplo, empreendedorismo, imagens com um filtro de cor em tons puxados para o roxo, ou até mesmo as imagens sem os filtros de cores, porém com uma saturação e contraste mais elevado. Esses tratamentos se encaixam muito bem com as estratégias e conceitos obtidos, trazendo principalmente a criatividade e a humanização nas imagens.

Figura 84 – Imagem para a editoria Empreendedorismo.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 85 – Imagem para a editoria Gestão de Pessoas.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 86 – Imagem para a editoria Empreendedorismo.



Fonte: Unsplash.

Figura 87 – Imagem para a editoria Desenvolvimento Humano.



Fonte: Unsplash.

A princípio não serão usados gráficos ou infográficos, porém, caso necessário serem usados, o ideal é seguir a identidade visual já definida pela empresa, usando ícones e elementos de acordo com a cor de cada editoria.

## **5 ETAPA 3: PRODUÇÃO**

### **5.1 DIAGRAMAÇÃO**

A diagramação é onde se consegue ver a aplicação do projeto gráfico obtido através dos conceitos e estratégias de design durante todo o processo de estudo para este projeto.

A revista Enforce trouxe tipos diferenciados de diagramas durante o seu processo, pois por ser uma revista com um conceito informativo com bastante textos, precisou usar de uma diagramação diferenciada e alternando bem os diagramas para tornar a leitura mais fluida e interessante.

Figura 88 – Spread 1 revista Enforce.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 89 – Spread 2 revista Enforce.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 90 – Spread 3 revista Enforce.

**4 pontos fundamentais para reter e motivar talentos atualmente**

A evolução das gerações aumentam o desafio da área de Recursos Humanos de reter e motivar talentos

**1** **Crie um ambiente agradável**  
A cultura da empresa é o ponto de partida para criar um ambiente agradável, estabelecendo não só as regras, mas também os comportamentos, mas ao mesmo tempo é flexível, independentemente do nível hierárquico, os funcionários precisam se sentir parte do time em qualquer momento e precisam criar um equilíbrio entre os momentos de foco em tarefas e momentos de lazer. Um ambiente agradável e equilibrado torna o trabalho mais prazeroso e resulta em mais qualidade de vida. Entre as atividades que podem ser feitas para incentivar esse clima estão eventos culturais, almoços e café temáticos e diferenciados, e ambientes propícios para pausas, interação ou mesmo jogos.

**2** **Invista no desenvolvimento de carreiras**  
As novas gerações de força de trabalho não estão apenas para o salário em um emprego, mas querem fazer parte de um propósito maior e evoluir em suas carreiras. Portanto, invista no desenvolvimento dos funcionários com treinamento, cursos, workshops e incentivos a troca de experiências entre colaboradores de diferentes áreas. Investe em cursos, webinars e palestras. Não se dá apenas para a empresa, uma vez que o colaborador se sentirá valorizado, terá novas habilidades, poderá assumir novas responsabilidades em um novo cargo, e trazer mais produtividade e inovação.

**3** **Valorize e envolva as pessoas**  
Se não sabemos admitir e beneficiar o funcionário não se sentir valorizado e ouvido dentro da empresa. Envolver as pessoas significa manter uma comunicação aberta e incentivá-las a dar opiniões tanto em projetos internos como em ações para melhorar a ambiente da organização. Oferecer feedback constante e ser próximo para manter o fluxo da comunicação, parabenizar os pontos e incentivar a melhoria. Além disso, reconhecer ações de cada pessoa com uma forma de premiar, seja através de prêmios, das pessoas, valoriza-las e fazer com que elas percebam a organização.

**4** **Agradeça e premie os colaboradores**  
Finalmente, um dos pontos essenciais, mas muitas vezes negligenciado, é agradecer o colaborador e premiá-lo por suas realizações e resultados. Isso pode ser feito de várias maneiras, que vão desde uma simples mensagem de agradecimento e o valor presente. Em certos pontos, ser premiado com uma forma de reconhecimento, como presentes para datas como dia das mães, pais, filhos, ou mesmo para datas específicas como prêmio por uma meta alcançada, como presente para datas como dia das mães, pais, filhos, ou mesmo para datas específicas como prêmio por uma meta alcançada. Isso é uma ação que vai além do valor oferecido, mas cria um sentimento de gratidão e carinho entre o funcionário e a empresa.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Percebe-se na imagem a variação dos diagramas com 2 colunas, 1 coluna nos cantos e 1 coluna ao centro. Por ter a opção de colunas de textos um pouco mais largas, optou-se pela utilização do alinhamento justificado com a última linha a esquerda para dar uma sensação de organização na página, conforme salientam Ribeiro, Marques e Sasaki (2016), "O texto justificado parece organizado na página, e é altamente econômico, porque o software de edição usa hifenização e também ajusta o espaçamento entre palavras e letras a fim de incluir o número máximo de palavras em cada linha.". Unido a esse alinhamento justificado, foi utilizado os recuos no início das frases para que o leitor perceba onde começa o parágrafo e onde ele é finalizado, concluindo assim a organização do texto e fazendo com que o leitor tenha uma facilidade maior em ler os textos.

Foram utilizados também grafismos, olhos, fios e elementos exagerados para dinamizar e preencher as colunas sem comprometer o grid que foi utilizado.

Figura 91 – Spread 4 revista Enforce.



**EMPRENDEORISMO**

## Seja o protagonista da sua própria carreira

Quem deseja se crescer na profissão deve ficar atento a todas as oportunidades, inclusive dentro da empresa.

**R**oseline Sena é gerente de Recursos Humanos da Alliance Navigation e Logística e da Hamburg Süd, a segunda maior empresa do mundo em frotas de navios. Ela acredita que, para alcançar uma carreira de sucesso não é nada fácil, principalmente neste momento econômico em crise e com uma alta taxa de desemprego. Quem deseja se destacar na profissão deve ficar atento a todas as oportunidades, inclusive dentro da empresa, para que possa aproveitar todas as diversas áreas, se especializar e atuar de formas que faça a diferença no mercado. Candra cinco dicas para ser protagonista da sua própria carreira.

**Ser proativo**  
Proatividade e conhecimento nunca são demais. Um profissional que sabe tudo sobre sua área e busca conhecer a demanda sempre sai na frente. Demonstre no dia a dia seu interesse pelo seu trabalho, dê dicas de melhoria e esteja sempre atento às políticas da empresa.

**Contribuir com outras áreas**  
"Isso não faz parte da minha função" é uma frase que deve ser excluída do seu dicionário. Contribua com outras áreas para facilitar ainda mais seu trabalho. Muitas propostas e ideias podem ser melhoradas em todos os trabalhos realizados. Além disso, é uma oportunidade de mostrar seu comprometimento com a empresa e a disposição de colaborar com a equipe.

**Mantener boas relações**  
Contatos são essenciais dentro de uma corporação. Um bom networking profissional é o canal para novas oportunidades e desafios dentro da empresa. Além de gerar sinergia entre todos os colaboradores e deixar o ambiente mais leve.

**Ser polivalente**  
Em um mercado de ampla concorrência, esse é o tipo de profissional que não desiste. O que muitas empresas buscam hoje em seus processos seletivos são pessoas versáteis, que desempenhem funções variadas. Isso não significa trabalhar mais, significa ter mais interesse e disposição para assumir novos desafios.

**Resiliência**  
Resiliência é foco, deve mudar sempre. Foco para estabelecer e cumprir metas traçadas. Resiliência para lidar com obstáculos e prazos da vida a diária, enfrentando as questões com serenidade e competência. No ambiente profissional, tudo é consequência de muito trabalho e dedicação. Se houver alguma adversidade, se concentre no que é mais importante para superar esse momento e siga em frente! Trilhe sua altura, energia e otimismo podem ajudar a construir uma resiliência mais saudável.

**Resiliência e foco devem mudar sempre.**

12

13

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 92 – Spread 5 revista Enforce.



**SAÚDE**

## 3 dicas para combater a ansiedade

Psicóloga listou três medidas simples para você praticar diariamente e tornar-se menos ansioso

**A** ansiedade é uma sensação que atinge muita gente e nem todo mundo consegue controlar ou lidar com ela. A nossa rotina moderna, inclusive a um ritmo rápido para o mundo, o medo, a insegurança e o stress que a ansiedade desperta.

Um dos momentos que ela costuma aparecer é bem comum em situações de estresse. Certamente você já sofreu da ansiedade no período de uma entrevista, a chegada do dia para uma entrevista e a espera de um retorno após ela não apenas alguns momentos em que a ansiedade pode aparecer e, algumas vezes, até atrapalhar no momento de realizar uma entrevista importante.

Quando isso acontece, a psicóloga Fabiana De Laurentis Russo Dantas lista algumas dicas para você praticar diariamente e tornar-se menos ansioso.

A primeira dica pode influenciar muito os momentos que aparecem sua ansiedade de estresse, por exemplo. Para não aparecer antes, com respiração profunda etc., ou até mesmo se atarracado, que geralmente vai aparecer desconforto respiratório, a psicóloga começa com dicas na respiração.

**DICA 1**  
**Controle a mente e a respiração**

Para um pouco, feche os olhos, relaxe e tente a sua respiração. Inspire lentamente para contar, entretanto não o pulmão de si. Em seguida, solte o ar pela boca. Repita três vezes.

Uma boa alimentação antes da entrevista é fundamental. Quando se alimenta mal ou há vezes em que se alimenta muito momento, além de favorecer a ansiedade pode ter outros problemas que vão influenciar neste momento, como dores de cabeça. Portanto, siga a recomendação atente sobre alimentação.

**DICA 2**  
**Cuide da alimentação**

Você sabia que a boa alimentação é uma poderosa aliada para o controle de ansiedade? Alimentos ricos em triptofano, como banana e chocolate, por exemplo, ajudam a combater o estresse, assim como é o caso da camomila.

Um dos problemas que desmotivam candidatos à vaga de emprego é a falta de organização, que pode trazer uma falta de interesse no recrutador. Diversas razões podem resultar na indisposição, e uma delas pode ser a falta de exercícios físicos.

**DICA 3**  
**Exercite-se**

Praticar exercícios físicos por pelo menos 30 minutos ao dia, além de produzir de serotonina, substância que aumenta a sensação de prazer e bem-estar.

14

15

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 93 – Spread 6 revista Enforce.

**EMPREENDEDORISMO**

### Aplicando a empatia no dia a dia

Por que fazer isso? Porque, muitas vezes, não sabemos lidar com a empatia até o momento necessário, e que não sabemos lidar com ela no momento. Não conseguimos lidar com ela em um momento adequado. Não conseguimos lidar com ela em um momento adequado. Não conseguimos lidar com ela em um momento adequado.

**DICA**  
Como praticar a empatia?

De acordo com o conceito da Neurociência, a empatia é influenciada em parte pela genética, mesmo assim ela pode ser gerenciada e treinada. É possível desenvolver a empatia por meio de algumas estratégias, como:

- Ler livros de ficção, pois fazem com que você tenha que entender os personagens e suas vidas.
- Ouvir um diálogo, pois trabalha a comunicação não verbal.
- Observar as pessoas. Pode parecer bobagem, mas observar as expressões dos outros ajuda a entender a empatia.
- Ouvir alguém falar sobre a cultura que vive a empatia.
- Não deixar a empatia ser apenas um conceito, mas sim uma prática que pode ser aplicada no dia a dia.

**ATENÇÃO!**  
Não confunda empatia com simpatia

Para finalizar, gostaria de destacar que empatia e simpatia são coisas bem diferentes. Enquanto a simpatia é apenas um sentimento de admiração ou respeito pelo outro, a empatia é a capacidade de sentir o que o outro sente. É importante entender a diferença entre as duas para não confundir as coisas. Empatia é a capacidade de sentir o que o outro sente, enquanto a simpatia é apenas um sentimento de admiração ou respeito pelo outro.

“ Procurar fazer uma análise da situação com um olhar neutro, como alguém de fora, e com empatia, a fim de entender o ocorrido ”

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Buscando trazer o conceito inovador e criativo para a revista, foi usado uma gama variada de cores, deixando a revista com um aspecto divertido e descontraído, diferenciando das outras revistas de gestão de pessoas que normalmente usam apenas uma cor na revista inteira.

Figura 94 – Spread 7 revista Enforce.

**DESENVOLVIMENTO PESSOAL**

### Projeto de autodesenvolvimento: como criar um para a vida?

Você já se deu conta de que estamos constantemente planejando algo em nossa vida? Mas que também a maioria das pessoas não consegue fazer isso de forma adequada para realizar seus planos. É por isso também que muitas pessoas não conseguem atingir os resultados desejados e não conseguem realizar seus sonhos.

Por isso, é que se tem projetos de autodesenvolvimento pessoais, que ajudam a estruturar seus planos.

**Modelo de plano de desenvolvimento pessoal**

O propósito de um projeto de autodesenvolvimento é ajudar a estruturar seus planos, desenvolver suas habilidades e melhorar seus resultados. É por isso que muitos projetos de autodesenvolvimento são muito simples e fáceis de seguir.

**Defina seus objetivos**

1. O que você deseja alcançar?  
2. O que é realmente importante?  
3. Quais de seus pontos fortes podem contribuir para isso?  
4. E, se não, que recursos você precisa desenvolver para isso?

Além disso, ter um plano de autodesenvolvimento pessoal também ajuda a estruturar seus planos.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 95 – Spread 8 revista Enforce.

Por que empatia é tão importante para a vida profissional?

É muito comum pensar que os melhores profissionais são os mais racionais e lógicos, avaliados apenas com base em números. Porém, hoje em dia falar sobre empatia, uma habilidade que necessita deixar as emoções aparecerem para se conectar ao outro pessoal, e como isso pode ser positivo para a sua equipe, para o cliente, o ambiente de trabalho e para você mesmo.

De acordo com o dicionário Michaelis, empatia é:

- Habilidade de imaginar-se no lugar de outra pessoa;
- Compreensão dos sentimentos, ideias, ideias e ações de terceiros;
- Qualquer ato de envolvimento emocional em relação a uma pessoa a um grupo e a uma cultura;
- Capacidade de interpretar padrões não verbais de comunicação;
- Sentimento que alívios externos provocam em uma pessoa.

Segundo a neurociência, dentro do cérebro humano existem os neurônios espelho. Esses neurônios são essenciais para a interação emocional. É a partir deles que você consegue entender o que está observando alguém fazendo qualquer coisa.

Para você entender melhor como isso funciona, vou citar um caso real. Na década de 1980, a norte-americana Patricia Moore reabriu uma loja de roupas que ela fundou em 1965 quando viveu em uma pequena cidade no Texas. Durante 3 anos (1979-1983), Patricia se voltou para a moda e para o atendimento ao cliente. Ela começou a fazer reuniões para manter a sua rede, além de ter um tempo para se dedicar à família, e a alguns amigos que a convidaram para trabalhar em uma empresa. Mas não foi até a introdução de Patricia na reunião do mundo pelo lado de pessoas locais, para saber qual era o momento certo de voltar para a moda. A partir dessa experiência, ela descobriu que os relacionamentos mais importantes e diferenciados foram os que ela fez com os beneficiários de um programa de saúde pública, incluindo, é claro, membros de seu assessoria.

O exemplo de Patricia Moore nos dá um bom exemplo de como isso funciona, permitindo nos conectar com quem não está em nossa rede e a trazer novas ideias. Isso é essencial para a inovação, o objetivo de "você não pode fazer nada sem ela" e é essencial para a inovação, a ética e o poder da empatia.

Em 2017, foi criado o filme da Enforce (Empathy Movement) em Londres. Esse filme conta com 11 histórias: "A Man in My Shoes", "Human Library" e "Como fazer com que as pessoas se sintam bem".

Em 2017, foi criado o filme da Enforce (Empathy Movement) em Londres. Esse filme conta com 11 histórias: "A Man in My Shoes", "Human Library" e "Como fazer com que as pessoas se sintam bem".

Essa experiência que você viu no vídeo é um exemplo de como isso funciona, permitindo nos conectar com quem não está em nossa rede e a trazer novas ideias. Isso é essencial para a inovação, o objetivo de "você não pode fazer nada sem ela" e é essencial para a inovação, a ética e o poder da empatia.

Essa experiência que você viu no vídeo é um exemplo de como isso funciona, permitindo nos conectar com quem não está em nossa rede e a trazer novas ideias. Isso é essencial para a inovação, o objetivo de "você não pode fazer nada sem ela" e é essencial para a inovação, a ética e o poder da empatia.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 96 – Spread 9 revista Enforce.

O momento certo para o feedback da sua equipe

Seja como e quando aplicar essa ferramenta muito utilizada nos dias atuais

“Foi bom pra você?” é utilizada para questionar a impressão de alguém ou, em outras palavras, receber o chamado feedback.

A expressão “Foi bom pra você?” é utilizada para questionar a impressão de alguém, ou seja, para saber se o feedback foi recebido e se foi útil. O termo geralmente é usado em situações de trabalho e é uma pergunta que deve ser feita apenas no final de um projeto.

Para conectar pessoas com a produtividade, temos de despertar nelas o prazer de realizar cada tarefa, estar comprometido e a busca por responsabilidades entre os profissionais, acompanhar o desenvolvimento das atividades e a importância de cada uma delas. Nesse sentido, o feedback deve ser utilizado como ferramenta de revisão de situações, demonstrando que os pontos positivos e incentivos à equipe durante o que a empresa está fazendo e a importância de cada uma delas.

Recentemente, minha esposa de trabalho, a gerente de marketing de uma empresa de consultoria recebeu um feedback que foi muito útil. Ela disse que o feedback foi muito útil e que ela estava muito feliz em receber o feedback. Ela disse que o feedback foi muito útil e que ela estava muito feliz em receber o feedback.

Quando você recebe um feedback, é importante que você esteja aberto a ouvir e a aprender. Não se defenda, não se justifique e não se culpe. Apenas ouça e tente entender o que o feedback quer dizer para você. Depois disso, você pode agradecer ao feedback e dizer que você vai trabalhar para melhorar.

O fato é que os profissionais precisam alinhar as expectativas entre o cliente e o feedback durante o processo de trabalho. E isso pode acontecer de várias maneiras, desde a conversa, quando o cliente faz o feedback, até a reunião de trabalho, quando o cliente faz o feedback.

“Foi bom pra você?” para o final.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 97 – Spread 10 revista Enforce.



### Tecnologia e o futuro do trabalho e da sociedade

Cinco desafios e um alerta que o desenvolvimento tecnológico vai impor ao futuro do trabalho e do nosso dia-a-dia

**C**ontrolar de informações, novas formas de trabalho, segurança no ambiente digital e acesso à inovação, qual é o maior benefício e risco aos seus cidadãos? E qual o peso da decisão tomada para o evolução desse cenário? As respostas para essas perguntas são complexas, tal qual o nosso futuro. Enquanto cidadãos, profissionais e seres que pensam, temos o dever de inspecionar os avanços tecnológicos e criar as distorções que eles podem causar. Por outro lado, determinamos desafios e processos evolutivos dos recursos que estamos criando agora.

Portanto, a tecnologia vai nos impor questões urgentes. Empresas, governos, sociedade civil, enfim, nosso ecossistema tem que lidar com essas mudanças, mas também novos problemas e oportunidades se abrem. Um primeiro desafio, a educação precisa ser encarada como um projeto de auto-desenvolvimento por meio dos recursos que o trabalho produz. É quem aprende mais e seremos exigidos intelectualmente como jamais visto na história humana”, afirma Ricardo Araújo, diretor-executivo da Page Personnel.

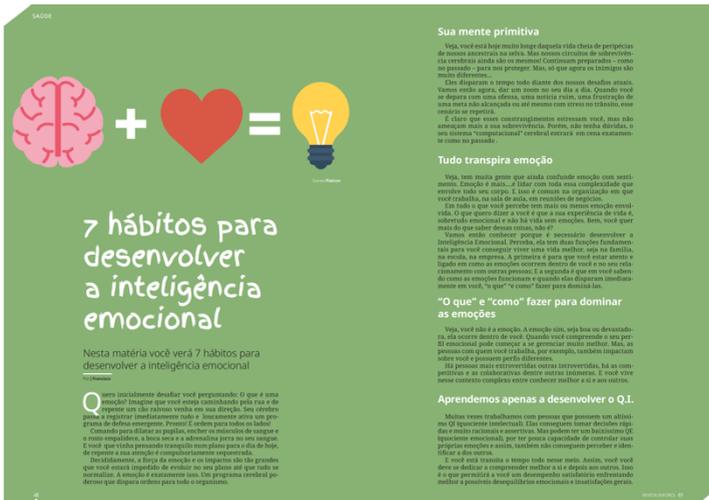
Ricardo é uma análise sobre os cinco desafios e um alerta que o desenvolvimento tecnológico vai impor ao futuro do trabalho e das nossas vidas cotidianas.

20

REVISTA ENFORCE 82

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

Figura 98 – Spread 11 revista Enforce.



### 7 hábitos para desenvolver a inteligência emocional

Nesta matéria você verá 7 hábitos para desenvolver a inteligência emocional

**Q**uero inicialmente desatirar você perguntando: O que é uma inteligência emocional que você ainda desconhece para não se deixar levar por suas emoções todas as suas decisões, seu futuro, sua saúde e a felicidade de todos os seus familiares, não é isso mesmo? Então vamos começar a desenvolver sua inteligência emocional para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia.

**1. Conheça suas emoções** - É o primeiro passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa saber o que está sentindo e o que está pensando. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**2. Aceite suas emoções** - É o segundo passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa aceitar as suas emoções e não se deixar levar por elas. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**3. Use suas emoções** - É o terceiro passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa usar as suas emoções para tomar decisões e lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**4. Regule suas emoções** - É o quarto passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa controlar as suas emoções e não se deixar levar por elas. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**5. Compreenda as emoções dos outros** - É o quinto passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa entender as emoções das outras pessoas e lidar com elas. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**6. Use as emoções dos outros** - É o sexto passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa usar as emoções das outras pessoas para tomar decisões e lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**7. Regule as emoções dos outros** - É o sétimo passo para lidar com as situações que você enfrenta no dia a dia. Você precisa controlar as emoções das outras pessoas e não se deixar levar por elas. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**Sua mente primitiva**

Você, você está há muito tempo daquela vida cheia de perseguições de nossos ancestrais na savana. Mas nossos circuitos de sobrevivência cerebral ainda são os mesmos! Continuam preparados - como no passado - para nos proteger. Mas, se que agora os instigamos a novos desafios.

Uma situação a tempo todo diante dos nossos desafios atuais, talvez você não queira, mas um insto no seu dia a dia. Quando você se depara com uma situação, uma notícia ruim, uma frustração de uma situação não é aquela que se resolve com uma decisão, mas com um controle de si mesmo.

**Tudo transpira emoção**

Você, tem muita gente que ainda confunde emoção com sentimento. Emoção é mais, é fazer com toda uma complexidade que envolve todo seu corpo. É isso e com isso na organização em que você trabalha, na vida de todos os momentos de suas vidas.

Um fato é que você percebe bem mais as suas emoções envolvidas. É que quando você a voz é a sua experiência da vida e, sobretudo emocional e não há vida sem emoções. Bem, você quer mais do que saber dessas coisas, não é?

Vamos então conhecer melhor e necessário desenvolver a Inteligência Emocional. Portanto, não se trata de fazer um curso, mas de uma prática que envolve toda a sua vida. Isso é o que chamamos de inteligência emocional. Ela é a capacidade de reconhecer, entender e lidar com as emoções suas e das outras pessoas. Ela é a base para a inteligência emocional e a chave para a felicidade e o sucesso.

**“O que” e “como” fazer para dominar as emoções**

Você, você não é um ser humano. É uma máquina, não é um ser humano, ela ocorre dentro de você. Quando você compreende o seu ser emocional pode começar a se controlar melhor também. Mas, se possui com quem você trabalha, por exemplo, também impactam sobre você e possuem perfis diferentes.

As pessoas mais inteligentes dentro das organizações, há as com competências e habilidades dentro dessas organizações. E você vive nesse contexto complexo entre conhecer melhor a si e os outros.

**Aprendemos apenas a desenvolver o Q.I.**

Muitas vezes trabalhamos com pessoas que possuem um alto nível de inteligência intelectual. Elas conseguem fazer decisões rápidas e muito racionais e assertivas. Mas podem ter um baixo nível de inteligência emocional, por isso a capacidade de controlar suas próprias emoções e as das outras pessoas, não conseguem controlar e lidar com elas.

Você está vivendo o tempo todo nesse mundo. Assim, você não deve se dedicar a compreender melhor a si e depois aos outros, isso é o que permitirá a você um desempenho satisfatório envolvendo melhor a pessoas, desenvolvimento emocional e inteligência prática.

20

REVISTA ENFORCE 82

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

O conceito humano foi aplicado na revista através do uso de muitas imagens, priorizando sempre o uso de imagens com pessoas, unidos também a espaços com espaços em "branco" para trazer essa humanização para a revista.

Figura 99 – Spread 12 revista Enforce.

DESENVOLVIMENTO HUMANO



## 5 cuidados para a humanização nas empresas

Humanização exige cautela, pois praticada sem equilíbrio pode prejudicar a produtividade dos colaboradores

Por Melissa

**E**m um mundo onde a tecnologia abriu canais públicos de comunicação e conexão, os recursos humanos enfrentam um novo desafio. As pessoas procuram locais de trabalho mais humanizados, onde a abertura e o patríio para a comunicação, a voz do colaborador é ouvida e os integrantes de cada equipe se sentem especiais, significativos e conectados.

Hone office, mesa de bilhar, happy hours, levar o pet para o trabalho, reuniões de feedback e folga no dia do aniversário são alguns benefícios que chamam a atenção para quem está procurando um ambiente de trabalho mais humanizado.

“Embora concentramos nos aspectos humanos seja fundamental para que os colaboradores se sintam valorizados, as empresas precisam tomar cuidado para não pular pela humanização por si só, perdendo o foco da realidade, que pode fazer com que a produtividade dos colaboradores caia, ou colocar em risco o limite entre o que é vida profissional e o que é vida pessoal. Esses dois aspectos devem ser integrados, mas não misturados. Assim, a humanização deixa de ser um aspecto positivo e pode causar problemas para a empresa e para os funcionários”, explica a especialista em desenvolvimento humano Susanna Andrade, autora do best-seller O Segredo do Sucesso é Ser Humano.

REVISTA ENFORCE 12

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

A capa da revista seguiu uma proposta diferente do interior da revista, buscando trazer um conceito mais criativo, fazendo com que para esta edição ficasse com as cores do símbolo da marca gráfica e fazendo com que parecesse uma folha de rascunho, onde pudessem ser colocados qualquer tipo de informação necessária. A marca gráfica da revista seguiu a mesma linha da marca gráfica da empresa, sendo acrescentado apenas a palavra "revista em cima" e uma chamada logo abaixo para complementação do nome.

Figura 100 – Capa revista Enforce.

**revista**  
**enforce**  
Para o desenvolvimento humano e organizacional

VENDA PROIBIDA  
Edição Novembro 2018  
ISSN: 19292494

# Inimigos da produtividade

Especialista em transformação profissional fala sobre os inimigos da produtividade no ambiente corporativo

**Empreendedorismo**  
Seja o protagonista da sua própria carreira

**Desenvolvimento humano**  
Projeto de autodesenvolvimento: como criar um para a vida?

**Tecnologia**  
Tecnologia e o futuro do trabalho e da sociedade

**Saúde**  
3 dicas para combater a ansiedade

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

## 5.2 DEFINIÇÃO DOS ELEMENTOS MATERIAIS DA ESTRUTURA TÉCNICA

Os elementos materiais que serão usados na revista Enforce irão ser dois, a capa tipo brochura e a lombada quadrada.

## 5.3 PRODUÇÃO GRÁFICA E ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS

Os elementos materiais que serão usados na revista Enforce irão ser dois, a capa tipo brochura e a lombada quadrada.

### 5.3.1 Capa

A capa irá ser impressa em 4/4 cores no papel chouché fosco 250g/m<sup>2</sup> (revestimento em brilho), com lombada quadrada. O formato da capa tem que ser calculado sempre de acordo com a quantidade de páginas de cada edição, usando o cálculo da lombada.

O cálculo se da a partir da seguinte equação: 66 páginas x 115g/m<sup>2</sup> x 2 : 28800 = 0,54 cm

Sendo multiplicado o número de páginas pelo dobro do valor da gramatura do papel e logo em seguida, divide-se esse resultado por 28.800.

O formato final da capa, considerando o cálculo da lombada no formato aberto, ficará de 378,682 x 262,821 mm.

Figura 101 – Capa formato aberto revista Enforce.



Fonte: Desenvolvido pelo autor.

### **5.3.2 Miolo**

A revista contém 66 páginas no miolo com as medidas 186,641 x 262,821 mm em formato fechado e 373,282 x 262,821 em formato aberto. Serão em distribuídas em média 150 exemplares entre as empresas a cada 3 meses, sendo impressos no papel couché fosco 115g/m<sup>2</sup>, em 4/4 cores. Esta gramatura foi escolhida para que a revista fique com um bom manuseio, e também ajudando na hora da impressão, não sendo um papel nem muito fino nem muito grosso.

### **5.3.3 Fechamento do arquivo**

Garantindo que as imagens não tenham cortes ou qualquer tipo de espaço em branco, foi utilizado uma sangria de 5 mm, que é o padrão sugerido pelas gráficas. Teve-se o cuidado também de atentar-se que todas as imagens estão no padrão CMYK, indicado para impressões. Para a compactação final, foi usado o PDF/X-1a, onde mantém a qualidade das imagens e incorpora as fontes do documento.

## 6 CONCLUSÕES

Um dos benefícios do design é poder caminhar pela interdisciplinaridade e fazer com que os projetos possam ir além da forma e função que costumamos realizar na graduação, Fazer o uso da técnica para cumprir um papel que ajudará uma empresa em sua caminhada é sem dúvida muito recompensador.

Um dos maiores desafios deste projeto foi conseguir estabelecer um público alvo para ter um norte a ser seguido. Pela área de gestão de pessoas ser uma área muito ampla e, também, unido ao público que a empresa trabalha hoje em dia, foi desafiador conseguir captar conceitos que fizessem com que contemplasse esse público.

Depois de um briefing bem estruturado conseguindo definir os conceitos e através da união dos objetivos de comunicação com as estratégias de design, o resultado final obtido neste projeto foi mais que satisfatório, conseguindo assim trazer uma revista inovadora e criativa para um público alvo que busca informação e humanização nas matérias de revistas. Por conhecer os donos da empresa Enforce, o projeto poderá ser produzido pela empresa, inclusive pela vontade de expansão de suas mídias, podendo ter edições impressas e digitais. Este projeto foi finalizado com uma grande felicidade e satisfação.

## 7 REFERÊNCIAS

ALI, Fátima. **A arte de editar revistas**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2009.

BOMFIM, G. A. **Metodologia para desenvolvimento de projetos**. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 1995.

BRINGHURST, Robert. **Elementos do estilo tipográfico**: versão 4.0. 3 ed. São Paulo: Cosac Naify, 2015.

CASTRO, Luciano Patrício Souza de; SOUSA, Richard Perassi Luiz de. **Estruturação de Projeto Gráficos: a tipografia como base do planejamento**. Curitiba: Editora Appris, 2018.

DUBBERLY, Hugh. **How do you design? A compendium of Models**. Disponível em: <[http://www.dubberly.com/wpcontent/uploads/2008/06/ddo\\_designprocess.pdf](http://www.dubberly.com/wpcontent/uploads/2008/06/ddo_designprocess.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2018.

ENFORCE. **De sonhos a realidade!** Disponível em: <<https://www.enforcepessoas.com/quemsomos>>. Acesso em: 04 out. 2018.

IBCCOACHING. **O que é coaching?** Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-coaching/>>. Acesso em: 04 out. 2018.

KNOOW. **Design Editorial**. Disponível em: <<http://knoow.net/arteseletras/literatura/design-editorial/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

MUNARI, Bruno. **Das coisas nascem coisas**. São Paulo, Ed. Martins Fontes. 2008.

RIBEIRO, Ana Paula; MARQUES, Karoline; SASSAKI, Rafaela. **O essencial do design editorial**. São Paulo: Editora Ubu, 2016.

SOUSA, Miguel. **Guia de tipos**. 2002.

UNPLASH (Usa). **Pictures.** 2018. Disponível em:  
<<https://unsplash.com/>>. Acesso em: 04 out. 2018.

## **ANEXO 1 – Matérias da revista por editoriais**

### **Desenvolvimento humano (4 matérias)**

#### **Matéria 1:**

Quatro pontos fundamentais para reter e motivar talentos atualmente

Um cenário de mudanças que a tecnologia traz para ambientes de trabalho e para várias profissões, mudanças culturais e econômicas, e a evolução das gerações aumentam o desafio da área de Recursos Humanos de reter e motivar talentos.

Embora seja uma questão presente nas organizações há anos, elas ainda lutam para motivar os colaboradores ou até ignoram práticas que poderiam contribuir para sua retenção. Segundo um estudo da O.C. Tanner, 79% das pessoas que pedem demissão citam a falta de apreciação como a razão para saírem. Outras estatísticas mostram que, enquanto 89% dos empregadores acham que os funcionários deixarão a empresa para buscar mais dinheiro, apenas 12% realmente saem por esse motivo.

Assim, a importância de criar um ambiente de trabalho propício e ter um plano de ações para motivar o funcionário permanece forte. Abaixo estão quatro pontos que não devem ser esquecidos pelas empresas ao enfrentar este desafio.

**Crie um ambiente agradável**

A cultura da empresa é o ponto de início para criar um ambiente agradável, estabelecendo não só as regras que devem ser cumpridas, mas os direitos e liberdades. Independente do nível hierárquico, os funcionários passam a maior parte dos dias no trabalho, portanto é preciso criar um equilíbrio entre os momentos de foco nas tarefas e os momentos de descontração com os colegas. Um ambiente agradável e equilibrado torna o trabalho mais prazeroso e resulta em mais qualidade de vida. Entre as atividades que podem ser feitas para incentivar esse clima estão eventos culturais, almoços e cafés temáticos e diferenciados, e ambientes propícios para pausas, interação ou mesmo jogos.

**Invista no desenvolvimento de carreiras**

As novas gerações de força de trabalho não olham apenas para o salário em um emprego, mas querem fazer parte de um propósito maior e evoluir em suas carreiras. Portanto, invista no desenvolvimento dos

funcionários com treinamentos, cursos, workshops e incentive a troca de experiências entre colaboradores de diferentes áreas, níveis hierárquicos, sedes e até países. Isso só traz ganhos para a empresa, uma vez que o colaborador se sentirá valorizado, terá novos desafios, poderá assumir outras responsabilidades em um novo cargo, e trazer mais produtividade e inovação.

#### Valorize e envolva as pessoas

De nada adianta salários e benefícios se o funcionário não se sentir valorizado e ouvido dentro da empresa. Envolver as pessoas significa manter uma comunicação aberta e incentivá-las a dar opiniões tanto em projetos de negócios como em ações para melhorar o ambiente da organização. Oferecer feedbacks continua a ser primordial para manter o fluxo da comunicação, parabenizar as pessoas e incentivá-las a melhorar. Além disso, customizar ações de RH é outra ótima forma de prestar mais atenção aos perfis das pessoas, valorizá-las e fazer com que elas pertençam à organização.

#### Agradeça e premie os colaboradores

Finalmente, um dos pontos essenciais, mas muitas vezes subestimado, é agradecer o colaborador e premiá-lo por metas alcançadas e ocasiões especiais. Um recurso prático, que se adapta a diversos orçamentos e agrada a todos os funcionários é o vale presente. Esses cartões podem ser personalizados como prêmio para uma meta alcançada, como presente para datas como dia das mães, pais, Natal ou mesmo para datas específicas como tempo de casa e aniversário. Essa é uma ação que vai além do valor oferecido, mas cria um sentimento de satisfação e carinho entre o funcionário e a empresa.

Rafael Leal é Diretor de Recursos Humanos da Hub Fintech, empresa líder em tecnologia e soluções de negócios em meios de pagamento no Brasil

<https://revistamelhor.com.br/quatro-pontos-fundamentais-para-reter-e-motivar-talentos-atualmente/>

#### **Matéria 2:**

Para os de “primeira viagem”

Millennials apostam no coaching para se tornarem gestores de destaque

De acordo com a pesquisa global *Building a coaching culture with millennial leaders*, realizada pela International Coach Federation (ICF), associação global de profissionais de coaches treinados, juntamente com a Human Capital

Institute (HCI), as pessoas se tornam gerentes pela primeira vez em suas carreiras entre 31 e 35 anos de idade. Os participantes da pesquisa foram solicitados a indicar as três competências mais importantes para gerentes de “primeira viagem”. Eles selecionaram o coaching e desenvolvimento de pessoas (44%), seguidos por engajamento e inspiração (41%) e inteligência emocional (35%).

À medida que os millennials ocupam cada vez mais cargos de gestão no mercado de trabalho, cresce a necessidade de as empresas investirem no desenvolvimento desses novos líderes, por meio de treinamentos. Os participantes da pesquisa relataram que trabalhar de maneira flexível, oportunidades de desenvolvimento e de reconhecimento são as principais maneiras pelas quais suas organizações atraem e retêm funcionários de 21 a 35 anos.

“Os treinamentos concedidos pela empresa a esses ‘novos líderes’ visam melhorar o desempenho no trabalho, aumentar a produtividade e fazer com que desenvolvam ou aprimorem habilidades de comunicação. Diante disso, chegamos a um consenso de que os gerentes de ‘primeira viagem’ devem se concentrar em pessoas e não em tarefas”, explica João Luiz Pasqual, presidente da ICF Brasil.

Nesse cenário, o coaching tem sido uma importante ferramenta de desenvolvimento de carreira para executivos. Ao passo que os líderes enxergam o poder do coaching para um desempenho otimizado e como geração de maior engajamento por parte dos funcionários, as empresas estão ampliando o acesso a esta prática para outros funcionários.

“Organizações que possuem uma sólida cultura de coaching obtêm como resultado funcionários mais envolvidos com os assuntos relacionados à empresa, de uma maneira positiva. Além disso, a própria organização passa a apresentar desempenho financeiro mais forte”, diz Pasqual.

A pesquisa da ICF e da HCI reforça que, entre as organizações pesquisadas desde 2014, uma proporção cada vez maior de empresas possui fortes culturas de coaching. Tais organizações relatam que 61%

de seus funcionários são altamente envolvidos, em comparação a 53% de companhias que não possuem uma forte cultura de coaching; 46% dos entrevistados que atuam em empresas com fortes culturas de coaching relataram que suas receitas de 2016 foram superiores às de seus concorrentes, em comparação com 39% de todas as outras organizações.

## PESQUISA

A série de pesquisa Building a coaching culture vem sendo realizada pela ICF e HCI anualmente, desde 2014. O estudo mais recente trouxe como foco principal o tema “Treinamento e desenvolvimento de liderança para gerentes e líderes de ‘primeira viagem’”. Foram ouvidos 670 profissionais de RH, aprendizagem e desenvolvimento, profissionais de gerenciamento de talentos, coaches internos, além de profissionais pertencentes a diferentes gerações. Como parte do projeto, os pesquisadores também entrevistaram quatro especialistas ao redor do mundo.

<https://revistamelhor.com.br/para-os-de-primeira-viagem/>

### **Matéria 3:**

5 cuidados para a humanização nas empresas

Humanização exige cautela, pois praticada sem equilíbrio pode prejudicar a produtividade dos colaboradores

Em um mundo onde a tecnologia abriu canais públicos de comunicação e conexão, os recursos humanos enfrentam um novo desafio. As pessoas procuram locais de trabalho mais humanizados, onde a abertura é o padrão para a comunicação, a voz do colaborador é ouvida e os integrantes de cada equipe se sentem especiais, significativos e conectados.

Home office, mesa de bilhar, happy hours, levar o pet para o trabalho, reuniões de feedback e folga no dia do aniversário são alguns benefícios que chamam a atenção para quem está procurando um ambiente de trabalho mais humanizado.

“Embora concentrar-se nos aspectos humanos seja fundamental para que os colaboradores se sintam valorizados, as empresas precisam tomar cuidado para não pecar pela humanização por si só, perdendo o foco do

resultado, que pode fazer com que a produtividade dos colaboradores caia, ou colocar em risco o limite entre o que é vida profissional e o que é vida pessoal. Esses dois aspectos devem ser integrados, mas não misturados. Assim, a humanização deixa de ser um aspecto positivo e pode causar problemas para a empresa e para os funcionários”, explica a especialista em desenvolvimento humano Susanne Andrade, autora do best-seller *O Segredo do Sucesso é Ser Humano*.

#### Trabalho x integração da equipe

Algumas empresas costumam organizar “happy hours” após o expediente para promover a troca de ideias, descontração, ou até mesmo estreitar os laços entre os colegas de trabalho. “Apesar de ser uma ótima ideia, essa é uma questão à qual o empregador deve se atentar, pois como se sabe, não são todas as pessoas que sabem separar momentos de descontração e trabalho”, comenta a especialista.

Existem casos em que funcionários encerram o expediente mais cedo para começar a organizar o “happy hour”, por exemplo, ou de pessoas que se excedem no entusiasmo ou na bebida. “Deve haver um cuidado para que a confraternização não atrapalhe as atividades da empresa, e não ultrapasse o limite do tolerável em um ambiente corporativo”, comenta Susanne.

#### Feedback da forma adequada

Embora dar feedback seja indispensável, algumas empresas ainda hoje pecam nesse quesito. “Muitas companhias ainda utilizam o feedback como sinônimo de avaliação de desempenho, como termômetro para categorizar os funcionários entre ‘promovido’ e ‘não promovido’. Essa visão é ultrapassada e um grande equívoco, pois o feedback vai muito além disso. Ele é uma importante ferramenta para manter a equipe motivada e promove o desenvolvimento de habilidades, além dos ajustes necessários na performance”.

Para a especialista, o feedback deve ser praticado sempre que possível. “Ele ajuda nas relações humanas, tanto pelo reconhecimento quanto pelo redirecionamento de comportamento e quanto mais utilizado, mais motivados ficam os profissionais”, explica ela.

#### Política de home office

As vantagens do home office são inegáveis e, por isso, cada vez mais profissionais têm procurado vagas que oferecem esse benefício ao

menos uma vez na semana. “São diversos motivos que podem levar alguém a procurar funções que permitem trabalhar de casa uma ou mais vezes na semana: pais que acabaram de ter bebês, profissionais que moram distante da empresa e querem evitar trânsito, economia com combustível, flexibilidade no horário de almoço, não ter que se preocupar todos os dias com o visual, entre outras razões”.

Mas, infelizmente, nem todo profissional é produtivo atuando no ambiente doméstico. “Dar aquela olhada no que está passando na TV ou ter um desejo incontrollável de tirar uma soneca pós-almoço, sem disciplina para suas entregas, são algumas das armadilhas para o profissional que atua em home office”, elenca Susanne.

Por isso, esse recurso tão desejado pelos colaboradores muitas vezes não funciona para todos. “É preciso avaliar muito bem o perfil daquele profissional, seu nível de comprometimento, e também se as funções que exerce são compatíveis com o trabalho de casa. Caso contrário, pode ser um ‘tiro no pé’”, diz a especialista.

#### Vida profissional x vida pessoal

Hoje é muito comum encontrar empresas que proporcionam espaços de lazer dentro da própria empresa, como mesas de pebolim ou bilhar, e até mesmo vídeo game, para que seus funcionários possam “desestressar” no horário do almoço ou após o expediente.

“Apesar de ser um meio de promover a integração, deve-se tomar cuidado com esse diferencial, pois é preciso ver até que ponto irá humanizar a empresa, para acabar não virando bagunça. Além disso, esse tipo de iniciativa pode incentivar os colaboradores a ficarem até muito tarde no escritório todos os dias, participando de atividades de lazer com os colegas. Isso pode ser prejudicial, pois manter um limite entre vida profissional e pessoal é necessário e saudável. É essencial o foco no equilíbrio”.

#### Escritórios “pet friendly”

Permitir que os colaboradores levem seus pets ao trabalho, ao menos uma vez ao mês, é uma tendência que teve início nos Estados Unidos e acabou vindo para o Brasil. Hoje já é possível encontrar alguns escritórios no país que permitem que o funcionário leve seu cão ao trabalho.

“Apesar de algumas pesquisas apontarem que ter um animal de estimação no ambiente de trabalho alivia o estresse e melhora a produtividade, também é preciso cautela, afinal, não há quem resista a um cãozinho fazendo graça e pedindo carinho, por isso o pet pode acabar distraindo os colaboradores, ou até mesmo incomodar pessoas que têm fobia de animais. Avaliar todo o contexto é essencial”, explica.

<https://revistamelhor.com.br/5-cuidados-para-humanizacao-nas-empresas/>

#### **Matéria 4:**

Projeto de autodesenvolvimento: como criar um para a vida?

Você já se deu conta de que estamos constantemente planejando algo em pensamento?

Mas que também é comum nos perdemos em detalhes sem importância? E é desse jeito que não conseguimos criar uma estratégia realista para realizar esses planos.

É por isso também que muitos destes planos não se tornam objetivos e permanecem como sonhos.

Por isso, é que ter um projeto de autodesenvolvimento vamos precisar definir:

O que desejamos alcançar;

O que é realmente importante;

Quais de nossos pontos fortes podem contribuir para isso;

E o que precisamos melhorar e desenvolver com o tempo.

Além disso, ter um plano de autodesenvolvimento pessoal também ajuda a estruturar nosso pensamentos.

Modelo de plano de desenvolvimento pessoal

O propósito de um projeto de autodesenvolvimento é ajudá-lo a expandir seu conhecimento, desenvolver novas habilidades ou melhorar áreas importantes da vida.

Com este modelo abaixo, você será capaz de estruturar seu pensamento e criar o seu próprio plano por meio de 9 passos para alcançar seus objetivos.

Tome nota:

Defina seus objetivos

O que é importante para você? Quais conquistas te deixariam mais feliz? Você tem um sonho que ainda não realizou e sente que agora pode ser a hora? Você quer evoluir dentro de sua carreira? Você deseja trocar de carreira?

O primeiro passo é definir os objetivos que são realmente importantes para você. Pode ser algo relacionado à sua carreira, mas que também irá enriquecer sua vida pessoal, ou ligado diretamente a isso (começar um exercício, um novo hobby, aprender algo novo).

Passo 1 – Liste de 5 a 10 objetivos que são realmente importantes para você.

Priorize

De todos os objetivos que você anotou, quais são os mais importantes? Vá eliminando os de menor importância até chegar somente em um.

Bem, chegando lá, este é o seu objetivo principal, que terá todo o seu foco neste projeto de autodesenvolvimento.

Passo 2 – Selecione em sua lista o objetivo mais importante para você.

Defina um prazo

Se você tem um objetivo, mas não estabelece um prazo para alcançá-lo, é provável que isso nunca aconteça.

Além disso, se você está planejando alcançar um grande projeto em um período muito curto de tempo, as chances de isso acontecer são mínimas.

E então, uma vez que você tenha estabelecido um prazo realista para o seu objetivo, é importante ter comprometimento.

Passo 3 – Defina um prazo realista para atingir o objetivo.

Entenda seus pontos fortes

Todos somos bons em alguma coisa e possuímos habilidades em alguma área específica.

Quais são seus principais pontos fortes? Se você não tem certeza sobre a resposta, pergunte a seus amigos, familiares ou colegas. Você pode se surpreender com as respostas!

Seus pontos fortes são algo que ninguém pode tirar de você. É muito importante para sua confiança estar ciente deles e utilizá-los a seu favor.

Passo 4 – Identifique seus pontos fortes e anote quais deles podem ajudá-lo a alcançar seu objetivo.

Reconheça oportunidades e ameaças

Quais de seus hábitos ou ações são uma ameaça à realização de seu objetivo?

Alguns de seus comportamentos e hábitos podem prejudicá-lo no seu plano de autodesenvolvimento e precisam sair de sua rotina.

Por outro lado, quais ações e hábitos podem ajudar você a atingir seu objetivo com maior facilidade?

Passo 5 – Faça uma lista com 5 ações ou hábitos que você faz e irá parar de fazer, e 5 ações ou hábitos que irá começar a fazer.

Desenvolva novas habilidades

Um projeto de autodesenvolvimento é um plano de como ir do lugar onde você está para o lugar onde deseja estar. E se você deseja obter algo, precisa dar algo em troca.

Uma citação de Brian Tracy que gosto muito para você refletir é “Por tudo o que você quer na vida, há um preço que você deve pagar, integral e antecipadamente.”

Para alcançar algo que você nunca conseguiu antes, você precisa desenvolver habilidades que não possui e começar a trabalhar nelas o mais rápido possível.

E então, quais habilidades ou conhecimentos ajudarão você a alcançar seu objetivo?

Passo 6 – Faça uma lista com as habilidades que você precisa desenvolver que ajudarão você a alcançar seu objetivo.

Tome atitudes

Para atingir um grande objetivo, você precisará realizar muitas ações.

Passo 7 – Anote de 3 a 5 ações que você precisará realizar no período de tempo estabelecido para alcançar seu objetivo.

Procure por suporte

Quem pode ajudá-lo a alcançar seus objetivos mais rapidamente?

Por exemplo, se você deseja mudar de carreira, considere falar com pessoas que já passaram pela mesma situação e estão na área que você deseja atuar. Se você deseja perder peso, você pode buscar ajuda de um nutricionista.

Além disso, ter parceiros e mentores é essencial na jornada do seu crescimento pessoal.

Passo 8 – Liste uma pessoa que pode ajudá-lo a alcançar o seu objetivo.

Analise seu progresso

O seu progresso é o maior motivador na jornada para atingir seu objetivo, é importante reconhecer o que está sendo bem feito.

Por outro lado, se algo não está indo muito bem, significa que você precisa mudar ou melhorar algumas estratégias.

Passo 9 – Tome nota das coisas que você está fazendo bem e tendo bons resultados e das coisas que você precisa melhorar, definindo novas estratégias para alcançar o seu objetivo.

Exercícios como esse podem ajudá-lo a ter mais clareza sobre quais os objetivos mais importantes para você e a criar estratégias realistas para alcançá-las.

Sugiro que você crie um novo plano de desenvolvimento pessoal a cada ano.

Ter um mindset adequado é fundamental

Já falei bastante em meus artigos e vídeos sobre a importância de um growth mindset, ou mindset de crescimento.

Para embarcar na jornada do autodesenvolvimento pessoal é imprescindível abandonar a mentalidade fixa, pois elas refletem diretamente em suas ações.

Uma pessoa com uma mentalidade de crescimento acredita que sua inteligência melhora cada vez mais pelo aprendizado e que o caminho do sucesso está no resultado do seu trabalho intenso e do seu esforço.

Se você está aqui, buscando por um plano de autodesenvolvimento pessoal, acredito profundamente que você já dispõe de um mindset de crescimento, que é a característica mais forte das pessoas bem sucedidas.

Pense então, em ter planos com objetivos claros de onde você quer chegar, com quem você contará e em quanto tempo você prevê chegar.

Não permita consumir seu tempo com ações repetitivas que não acrescentem experiências e satisfação a você, foque suas atividades somente no que realmente importa.

Se você ainda está lutando para identificar seus objetivos ou áreas que serão alvo de desenvolvimento e melhoria, não desista, continue se aprofundando no assunto pois tenho certeza você está no caminho certo.

<https://impactplayer.com.br/projeto-de-autodesenvolvimento/>

## **Empreendedorismo (4 matérias)**

### **Matéria 1:**

Mulheres empreendedoras

Segundo pesquisa, mulheres empreendedoras representam 47% na busca por crédito nas PME'S

Nos últimos anos o número de mulheres que começaram a empreender cresceu. Tanto no Brasil como em outros países. Embora ainda falte muito a ser conquistado, as mulheres estão cada vez mais ganhando espaço no mercado e mostrando seu potencial em diversas áreas.

Uma pesquisa realizada pela MindMiners, em parceria com a PayPal, constatou que 51,5% dos empreendedores brasileiros são, na verdade, mulheres e a principal motivação, para 21% das mulheres entrevistadas, complementar a renda é a principal razão para empreender, e 14% enxergam o empreendedorismo como uma oportunidade de ganhar mais dinheiro. Outra razão é a independência, apontada como motivação por 11% das respondentes.

Quando o assunto são as startups, dados da Associação Brasileira de Startups – ABStartups mostram que cerca de 12,73% das startups são comandadas por mulheres no Brasil, tendo em vista que a base possui mais de 6 mil associados.

Pesquisa realizada pela BizCapital, com base em mais de 60 mil solicitações feitas entre janeiro de 2017 e junho de 2018, trouxe um radar importante sobre o empreendedorismo feminino e a busca por crédito por empresas com mulheres em sua composição acionária. Há um ano, 47% dos pedidos que chegavam à etapa de análise de crédito eram feitos por empresas com sócias mulheres.

A presença percentual de sócias na base analisada não sofre grande alteração de acordo com a idade das empresas. Isso mostra que, apesar dos crescimentos nos pedidos, o empreendedorismo das mulheres não é um fenômeno recente e sim uma característica da sociedade brasileira, afirma Daniel Orlean, sócio-fundador da BizCapital.

Entre 18 e 40 anos a sócia solicitante é mulher em 35% dos casos. Acima dos 50 anos a solicitante é mulher em 45% das vezes. Isso pode indicar vários fatores, como responsabilidade maior pela família tendo em vista a maturidade, complemento de renda, entre outros.

Nos primeiros semestres de 2018, os cortes para empresas com sócias foram menores do que os de empresas sem sócias, muito motivado por maior diligência no processo de negociação, envio de documentos e disponibilidade de informações verdadeiras. Além disso, as aprovações

de crédito feitas por negócios comandados por mulheres mostraram-se duas vezes mais rápidas.

Negócios nas áreas de alimentação, saúde e beleza, educação e cuidados com outros, além de alguns segmentos de varejo, são os “preferidos” das empreendedoras. Mas não há espaço para sexismo. Também existem empreendedoras em setores antes apenas restritos aos homens como manutenção de automóveis, manutenção elétrica, ar condicionado, construção civil e até gestão de escolinhas de futebol. A região Sudeste é a que mais apresentou empreendedoras nas solicitantes (50% tinham ao menos uma sócia). A região Norte foi a que menos apresentou (37%).

Quando o pedido é para consolidação de dívidas, 60% dos pedidos são feitos por mulheres. Isso mostra uma procura maior das mulheres por dívidas mais baratas. Isso não acontece nas outras razões que se seguem: marketing e vendas (50% dos pedidos são de mulheres), reformas (48% dos pedidos são de mulheres), capital de giro (45%), expansão (45%), compra de estoque (43%) e maquinário (30%).

### Mulheres no campo

Segundo pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Marketing Rural e Agronegócio – ABMRA, uma em cada três propriedades rurais do país tem mulheres ocupando funções de comando. Mariana Vasconcelos, CEO da Agrosmart, empresa focada na agricultura digital no campo, vem se destacando no setor de agronegócios. Hoje, a empresária, com apenas 26 anos, coleciona diversos prêmios e homenagens, incluindo uma bolsa em Universidade da NASA e convites para participar de eventos do setor, abrindo portas para a internacionalização da empresa, que já possui atuação no México, Peru, Chile, Argentina e Colômbia.

<https://revistamelhor.com.br/mulheres-empendedoras/>

### **Matéria 2:**

Perfil empreendedor é maioria nos profissionais brasileiros

De acordo com pesquisa realizada pela Workana, 63% dos trabalhadores na América Latina querem se tornar empreendedores

Dados obtidos pelo Relatório de Trabalho Independente e Empreendimento 2018 desenvolvido pela Workana revelam que 63%

dos profissionais pretendem se tornar empreendedores. Para realizar esse sonho, uma das alternativas que eles têm buscado é o trabalho freelancer, para conciliar o tempo em que trabalham e o que empreendem.

O dado comprova uma mudança no mercado de trabalho, influenciada pelo maior reconhecimento de questões como flexibilidade de horários e possibilidade de trabalhar em casa, que já representam 60% desses profissionais do futuro. Essa valorização, assim como o surgimento de plataformas online que facilitam o contato entre contratantes e contratados, impulsionaram o crescimento da categoria, que registrou aumento de 80% em 2017.

Para alcançar a condição de ser freelancer e também empreender, 25% inovam suas habilidades e apresentam projetos mais aperfeiçoados, enquanto que 15% dos profissionais já são especializados em mais de uma função dentro da sua área de atuação. Outro aspecto apresentado pela pesquisa é que as principais habilidades para se ter sucesso no futuro são TI (50%), outros idiomas (30%) e comunicação (15%).

De acordo com Guillermo Bracciaforte, cofundador da Workana, esse movimento também está mudando a forma como as corporações enxergam essa prática. Aproximadamente 50% das empresas entrevistadas já oferecem o benefício da flexibilidade de horário e 20% querem que seus funcionários tenham um plano de carreira. “Dessa forma, conseguirão atrair o profissional com perfil empreendedor que não busca necessariamente empreender, mas sim ter autonomia e liberdade para tomar decisões e fazer sugestões dentro da empresa”.

Além de promover redução de custos fixos às empresas, o investimento em profissionais da modalidade permite que haja contratação por demanda e de acordo com projetos específicos, oferecendo, também, o benefício de contratar o profissional ideal para cada atividade ou novos projetos.

“As empresas já compreenderam que precisam se adaptar a esse novo perfil de trabalhador e que, além da oportunidade de trabalhar em casa, oferecer um plano de carreira é benéfico tanto para o empregado quanto para a corporação. O que vemos para os próximos anos é um crescimento ainda maior da modalidade freelance, para que as pessoas consigam crescer cada vez profissionalmente”, finaliza Bracciaforte.

<https://revistamelhor.com.br/perfil-empendedor-e-maioria-nos-profissionais-brasileiros/>

### **Matéria 3:**

Seja o protagonista da sua própria carreira

Quem deseja se crescer na profissão deve ficar atento a todas as oportunidades, inclusive dentro da empresa

Rosilene Senna é gerente de Recursos Humanos da Aliança Navegação e Logística e da Hamburg Süd, e segundo ela, manter uma carreira de sucesso não é nada fácil, principalmente numa economia em crise e com um alto grau de competitividade. Quem deseja se sobressair na profissão deve ficar atento a todas as oportunidades, inclusive dentro da empresa, para que possa aprender sobre diversas áreas, se especializar e atuar de forma que faça a diferença no mercado. Confira cinco dicas para ser protagonista da sua própria carreira:

**Ser proativo**

Proatividade e conhecimento nunca são demais. Um profissional que sabe tudo sobre sua área e busca conhecer as demais sempre sairá na frente. Demonstre no dia a dia seu interesse pelo seu trabalho, dê dicas de melhorias e esteja sempre atento às políticas da empresa.

**Contribuir com outras áreas**

“Isso não faz parte da minha função” é uma frase que deve ser excluída do seu dicionário. Contribuir com outras áreas pode facilitar ainda mais seu trabalho. Muitos processos e pendências podem ser melhorados se todos trabalharem juntos. Além disso, é uma oportunidade de mostrar seu compromisso com a empresa e a disposição de colaborar com a equipe.

**Manter boas relações**

Contatos são essenciais dentro de uma corporação. Um bom networking profissional é o canal para novas oportunidades e desafios dentro da empresa, além de gerar sinergia entre todos os colaboradores e deixar o ambiente mais leve.

**Ser polivalente**

Em um mercado de ampla concorrência, esse é o tipo de profissional que terá destaque. O que muitas empresas buscam hoje em seus

processos seletivos são pessoas versáteis, que desempenham funções variadas. Isso não significa trabalhar mais, significa ter mais interesse e disponibilidade para assumir novos desafios.

### Resiliência

Resiliência e foco devem caminhar juntos. Foco para estabelecer e cumprir metas traçadas. Resiliência para lidar com obstáculos e pressões do dia a dia, enfrentando as questões com serenidade e competência. No ambiente profissional, tudo é consequência de muito trabalho e dedicação. Se houver alguma adversidade, se concentre no que é mais importante para superar esse momento e siga em frente! Brilho nos olhos, energia e otimismo podem ajudar a construir uma trajetória bem-sucedida e feliz.

<https://revistamelhor.com.br/seja-o-protagonista-da-sua-propria-carreira/>

### Matéria 4:

Por que empatia é tão importante para a vida profissional?

É muito comum pensar que no ambiente profissional é mais importante ser racional e lógico, evitando assim mostrar as emoções. Porém, hoje vim falar sobre a empatia, uma habilidade que necessita deixar as emoções aparecerem para se conectar às outras pessoas, e como isso pode ser positivo para a sua equipe, para o cliente, o ambiente de trabalho e para você mesmo.

De acordo com o dicionário Michaelis, empatia é:

Habilidade de imaginar-se no lugar de outra pessoa;  
 Compreensão dos sentimentos, desejos, ideias e ações de outrem;  
 Qualquer ato de envolvimento emocional em relação a uma pessoa, a um grupo e a uma cultura;  
 Capacidade de interpretar padrões não verbais de comunicação;  
 Sentimento que objetos externos provocam em uma pessoa.  
 Segundo a neurociência, dentro do cérebro humano existem os neurônios espelhos. Esses neurônios espelham movimentos e emoções, é a parte do seu cérebro que fica mais ativa quando você está observando alguém fazendo qualquer coisa.

Para você entender melhor como isso funciona, vou citar um caso real. Na década de 1980, a norte americana Patricia Moore revolucionou o design dos eletrodomésticos depois de viver a rotina de uma senhora

octogenária. Durante 3 anos (1979 a 1982), Patricia se vestiu como uma senhora de 85 anos. A personagem usava bandagens enroladas para mantê-la encurvada, talas nos braços e nas pernas para dificultar a flexibilidade, e calçados desiguais que a obrigada andar de maneira trôpega. Mas por que ela fez isso? A motivação de Patricia era entender o mundo pela visão de pessoas idosas, para saber quais eram os obstáculos reais da vida delas. A partir dessa experiência, ela desenhou eletrodomésticos mais acessíveis e desenvolveu uma série de produtos que beneficiaram todos os públicos, incluindo, é claro, senhoras de 80 anos.

O exemplo de Patricia Moore nos dias de hoje é um tanto quanto radical, pensando nos recursos que temos em mãos e toda a tecnologia existente. Mas a essência do experimento, o objetivo de “viver na pele” de outra pessoa, se não é passando pela mesma experiência, é por meio da empatia.

Em 2015, foi criado o Museu da Empatia (Empathy Museum) em Londres. Esse museu conta com 2 instalações: “A Mile in My Shoes” e “Human Library”. Com um formato de caixa de sapato, o “A Mile in My Shoes”, traz a proposta de te fazer sentir a experiência de como é viver, por alguns minutos, a vida de outra pessoa de uma forma inusitada: calçando os sapatos dela. Enquanto o “Human Library”, é uma biblioteca com todos os livros encapados de branco, cuja proposta é que você escolha um daqueles livros sem julgar pela capa, mas por meio de uma anotação sobre ele, onde o doador conta porque aquele livro é especial.

Vale lembrar que você não precisa ir até Londres para experienciar a empatia. Pequenas ações no cotidiano podem ajudar a se tornar alguém mais empático, tanto nas relações pessoais quanto nas profissionais, como veremos adiante nesse artigo.

### Aplicando a empatia no dia a dia

Partindo desses dois exemplos, temos uma visão macro sobre como a empatia não é nenhuma novidade, e que existe espaço para ela no mundo. Mas pensando em trazer também esse assunto num contexto diário, fui conversar com 3 profissionais que são empáticos no cotidiano, e tratam isso com naturalidade.

O primeiro foi o Analista de UX da DB1 IT Services, Carlos Capel. Durante a nossa conversa, Carlos me explicou como acredita na necessidade da empatia dentro do trabalho de um profissional de UX, bem como de toda a equipe que desenvolve um novo software. Da importância que existe ao criar um sistema pensando na trajetória do usuário, ter empatia com o público-alvo de uma plataforma, por exemplo, é garantir que o software vai alcançar a satisfação de quem está usando, e provavelmente isso influenciará na percepção do cliente também.

Também bati um papo com a Lídia Garcia de Campos, Analista de Marketing Digital da DB1 Global Software. Com cerca de 7 anos de experiência na área comercial, Lídia trouxe para a nossa conversa sua forma de acreditar que empatia ajuda a melhorar o relacionamento com o cliente. A empatia fez com que ela entendesse melhor os clientes, cultivando uma relação de acolhimento, confiança e ajuda. Ter empatia com o cliente é entender as dores dele e suprir as dúvidas. Mesmo que ele não esteja no momento de fechar um negócio, ao desligar o telefone esse contato estará satisfeito com o atendimento a ponto de um dia voltar ou até mesmo indicar a solução para um amigo.

Por fim, conversei com o Gerente de Projetos da DB1 IT Services, Victor Cobo. Victor é um líder responsável por uma equipe com cerca de 15 pessoas, e falamos sobre como a empatia ajuda no processo de gestão da equipe. Dentre as diversas formas de aplicar a empatia dentro da equipe, um dos pontos principais levantados pelo gestor foi na resolução de conflitos.

É muito comum existir momentos de tensão dentro de algum projeto, e nessas horas é normal alguém perder a paciência, ou acabar falando mais do que deveria. Em momentos assim, é importante não assumir um lado da briga. A dica de Victor é: fazer uma análise da situação com um olhar neutro, como alguém de fora, e com empatia, a fim de entender o ocorrido. O segundo passo é trazer a empatia para a situação, fazendo que as pessoas envolvidas naquela discussão possam compreender a visão do colega de trabalho, para que exista uma melhor reflexão e compreensão do ocorrido.

Como praticar a empatia?

De acordo com a pesquisa da Neurocientistas, a empatia é influenciada em parte pela genética, mesmo assim ela pode ser aprendida e treinada. É possível desenvolver a empatia por meio de alguns estímulos, como:

Ler livros de ficção, pois fazem com que você tenha que entender os personagens e os conflitos da história;

Dançar em dupla, pois trabalha a comunicação não verbal;

Observar as pessoas. Pode parecer bobeira, mas observar outras pessoas é uma forma de exercitar a empatia, pois os neurônios espelhos se mantem ativos e geram empatia pelos outros;

Quer saber mais sobre a ciência por trás da empatia? O canal LifeHacker publicou um vídeo que traz uma explicação simples sobre como a neurociência entende o funcionamento da empatia de forma fisiológica;

Não confunda empatia com simpatia

Para finalizar, gostaria de destacar que empatia e simpatia não são a mesma coisa. O francês Gérard Jorland, pesquisador do Centro Nacional de Pesquisas Sociais em Paris, explica que empatia é a capacidade de se colocar no lugar do outro, a fim de entender os sentimentos, mesmo que não seja possível vivenciar as mesmas emoções. Enquanto a simpatia é vivenciar as emoções do outro sem se colocar no lugar dele. Existe um vídeo da The RSA (Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) que explica sobre essa diferença.

## **Gestão de Pessoas (5 matérias)**

### **Matéria 1:**

Desenvolvimento de liderança é possível?

Muitas pessoas me questionam sobre o desenvolvimento de liderança.

Se essa é uma competência nata nas pessoas ou se pode ser desenvolvida ao longo do tempo.

A resposta é simples: todos nós nascemos com habilidades que facilitam determinadas tarefas.

Alguns nascem com facilidade para desenhar, dançar ou tocar um instrumento musical, mas se não treinarem e se dedicarem a elas, dificilmente irão obter a excelência.

Outros não nascem com a facilidade para estas atividades, o chamado “dom”, mas com esforço, treinamento e estudo é possível atingir o sucesso da mesma forma, ou até mais.

O mesmo se aplica às competências, como a liderança. Então, podemos, sim, desenvolvê-la, ou mesmo aprimorá-la.

Características de um bom líder

As características são muito importantes e, certamente, ser um bom líder vai além do cargo.

Um bom líder é aquele que abre a mente da sua equipe, estimulando o conhecimento e desenvolvendo competências.

Estimula sua equipe a pensar grande e atingir a alta performance através de metas desafiadoras.

Sabe inovar e pensa além do óbvio, identificando novas oportunidades.

Este líder consegue trazer alegria para a convivência, tornando o ambiente de trabalho mais agradável e leve, transmitindo segurança para que a equipe possa, inclusive, aprender com os erros.

Não é como uma receita de bolo, mas somando algumas características, habilidades e atitudes, conseguimos identificar como formam-se os bons líderes.

A resiliência é fundamental, por isso separei 7 estratégias para você praticar, ou mesmo aprimorar, dia a dia, que certamente ajudarão na sua jornada de desenvolvimento de liderança:

1. Esteja aberto a outras opiniões

Não se sinta ameaçado quando alguém discordar de você, questionar seu pensamento ou apresentar outras ideias. Mantenha a mente aberta.

Nem sempre será fácil, mas se você aprender a valorizar e respeitar as ideias de sua equipe, eles estarão mais propensos a dar o melhor para você.

## 2. Ouça e inspire sua equipe

Ser líder significa que você faz parte de uma equipe e, como líder, deve ser capaz de motivar e inspirar aqueles com quem trabalha.

Quando um membro da equipe precisar de encorajamento ou orientação, ofereça. Às vezes, tudo que uma pessoa precisa é de alguém para ouvir.

## 3. Continue aprendendo sempre

Um das melhores maneiras para desenvolver a liderança é continuar aprender coisas novas. Isso mantém sua mente afiada e suas habilidades frescas.

O desenvolvimento contínuo prepara você para novos desafios que podem surgir em seu caminho.

## 4. Tenha uma visão a longo prazo

A capacidade de prever e fornecer sugestões para evitar possíveis problemas futuros é inestimável para um líder.

Essa habilidade ajuda a reconhecer oportunidades que os outros ignoram, o que certamente lhe renderá reconhecimento.

## 5. Delegue e empodere sua equipe

Ninguém é o melhor em tudo, e quanto mais cedo você perceber isso, melhor será para o desenvolvimento de sua liderança.

Delegar tarefas a outras pessoas não apenas libera você para as coisas que você faz com excelência, mas também capacita outras pessoas em sua equipe.

## 6. Pratique a disciplina

Desenvolver a disciplina na sua vida profissional (e pessoal) é uma necessidade para ser um líder eficaz e inspirar outros a serem disciplinados também.

Se você é naturalmente desorganizado, isso irá refletir em seu trabalho. Tente implementar bons hábitos em casa, como acordar cedo e fazer exercícios diários, e trabalhar a partir daí.

Lembre-se que não existe uma fórmula mágica para o aprimoramento ou desenvolvimento de liderança, a base para isto é trabalho e dedicação.

## 7. Persuasão

Evidente que para logarmos maior êxito como líder precisaremos ter claro a compreensão do nosso público alvo e levar em conta que potencializaremos estes poderosos conhecimentos adotando uma postura íntegra, sincera e ética. A persuasão é que dará a você a mentalidade necessária para alcançar sucesso em sua liderança.

<https://impactplayer.com.br/desenvolvimento-de-lideranca/>

### **Matéria 2 (de capa):**

Inimigos da produtividade

Especialista em transformação profissional fala sobre os inimigos da produtividade no ambiente corporativo

Na perspectiva econômica, produtividade é a relação entre o valor e a quantidade produzida, e os recursos consumidos para a sua produção. De acordo com Claudia Klein, especialista em transformação profissional e sócia-diretora da Argumentare, ser produtivo deve ser um compromisso de todos em uma sociedade que valoriza cada vez mais o uso responsável dos recursos do planeta e o equilíbrio entre vida e trabalho.

Em contrapartida, a especialista alega que, quando há uma busca excessiva pela produtividade, os empregadores esperam que se faça cada vez mais com menos, isso pode acarretar em perda de qualidade, de inovação e no rendimento das pessoas. “A liderança deve se preocupar com a definição e o desdobramento de objetivos que combinem resultado de curto prazo e de longo prazo, deve construir planos de incentivo que recompensem aquilo que foi realizado. E, também, a forma como foi entregue e deve ampliar a competência e criatividade entre os seus gestores”, aconselha.

Os maiores inimigos da produtividade

Na visão da especialista, os maiores vilões da produtividade são o estresse e condições de trabalho inadequadas. “O estresse em si não é um vilão, sua função é desencadear um conjunto de reações necessárias à adaptação a novas situações ou ao meio em que estamos inseridos. Nesse sentido ele é benéfico, nos põe em movimento. A luz vermelha acende mesmo, quando as mudanças ou o contexto são caracterizados por excessiva tensão, e a pessoa não consegue dar conta do contínuo desequilíbrio gerado. Esse desequilíbrio dificulta o rendimento em casa e no trabalho”, explica.

Segundo Claudia, nessas situações o estresse pode ser desencadeado pelo estilo de comando e controle de um gestor, pressão e cobrança contínuas e intensas, todos os tipos de assédio, sobrecarga de funções e atividades, longos períodos exercendo atividades monótonas e rotineiras, falta de perspectiva ou progresso profissional e a busca excessiva do indivíduo por crescimento ou reconhecimento profissional. As condições de trabalho inadequadas também podem ser possíveis gatilhos para o estresse desmedido. “Elas levam as pessoas a gastarem mais tempo ou ter retrabalho na realização das suas atividades porque não há fluidez no espaço e nas relações”, informa.

Além dessas questões, a especialista menciona outros problemas: como a falta de planejamento, a ausência ou a incipiência do processo de feedback, cultura organizacional nociva, a falta de orientação e de treinamento adequados para realização das suas atividades, a escassez excessiva de recursos, o excesso de burocracia e de controle e as atitudes de pessoas que, por qualquer motivo, não estão comprometidas, não trabalham em equipe ou focam demasiadamente no seu crescimento profissional.

Ferramentas de comunicação ajudam ou atrapalham?

Para a sócia-diretora da Argumentare são indiscutíveis o número de oportunidades e melhorias na realização das atividades que as ferramentas de comunicação como aplicativos de mensagem instantânea e acesso do e-mail profissional pelo celular trouxeram para o ambiente organizacional. Mas, é fato que elas dependem da forma como cada pessoa escolhe se relacionar com elas. Neste caso, Claudia acredita que a questão é definir regras e limites para checagem das redes sociais e do e-mail e, investir em códigos de conduta e campanhas educativas que

orientem a equipe a fazer bom uso dessas ferramentas, de forma que garanta a segurança das informações.

Como melhorar a produtividade?

A fim de otimizar o rendimento e melhorar o desempenho, Claudia Klein destaca as seguintes alternativas:

Planejar os ambientes seguindo a dinâmica das atividades desempenhadas no espaço, uso do design combinando forma e função;  
Garantir espaço na agenda para o planejamento do mês e das atividades da semana ou mesmo do dia;

Abraçar a tecnologia e utilizar ferramentas de produtividade e de colaboração;

Compartilhar conhecimento e aprendizado;

Cumprir aquilo com que se comprometeu, reportar com antecedência a necessidade de mais prazo;

Saber dizer não e aprender a pedir ajuda;

Gerar pequenos intervalos ao longo do dia para descansar o cérebro e aumentar a concentração;

Transformar atividade física em hábito, seja qual for a modalidade escolhida, o importante é se movimentar.

<https://revistamelhor.com.br/inimigos-da-produtividade/>

Mais inimigos da produtividade

Cerca de 55,2% dos jovens consideram que ter “foco na hora de executar” é o comportamento que mais melhoraria a produtividade. É o que mostrou o estudo da MindMiners, startup brasileira especializada em pesquisas digitais, em parceria com a Fundação Estudar.

O estudo teve como principal objetivo entender quais os fatores que prejudicam a produtividade dos brasileiros e como as pessoas veem esse tema. A pesquisa revelou que a procrastinação é o principal fator que atrapalha a produtividade (52%), seguida do fato de ter muitas coisas para fazer ao mesmo tempo (25%).

De primeira, os respondentes deram dois significados para o tema: parte considera que produtividade está relacionada à proatividade, como ser ativo, empenhado e fazer as coisas acontecerem; e parte enxerga na

expressão a condição de quem equilibra eficiência e qualidade e conclui várias tarefas com qualidade. Na comparação entre gênero e classes sociais as diferenças foram mínimas, porém os resultados entre as regiões apresentam algumas diferenças.

Na região Sudeste e Sul, por exemplo, ter muitas coisas para fazer ao mesmo tempo teve percentual em torno de 30% acima da média. Já na pergunta sobre o que ajudaria a pessoa a ser mais produtiva, saber priorizar melhor as tarefas (51%) e entender como evitar distrações (47%) foram as mais citadas. Trabalhar mais teve apenas 6% – ou seja, não se trata de aumentar a carga de trabalho, mas sim de usar o tempo à disposição um modo mais eficiente.

Por fim, foi possível identificar que as pessoas percebem tanto ganhos emocionais, quanto funcionais ao serem mais produtivos: ao mesmo tempo em que há um impacto positivo na autoestima por causa de um sentimento de dever cumprido, há uma melhora no desempenho das tarefas do dia a dia devido a um maior aproveitamento do tempo. Milene Rosenthal, psicóloga e CEO da Telavita, marketplace de saúde digital que conecta profissionais de psicologia a pacientes de todo Brasil, explica que é fundamental buscar o equilíbrio do profissional e o emocional.

“Quando inúmeros desafios e problemas nos cercam o desempenho no trabalho é prejudicado, às vezes aparece enfermidades como a depressão e ansiedade. Por isso, buscar esse equilíbrio é essencial para se manter produtivo no ambiente de trabalho. A depressão causada pelo trabalho é o que mais origina afastamento nas empresas, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, a partir de 2020, a depressão será a causa mais frequente da ausência prolongada e recorrente das atividades no trabalho”.

Já Mônica Hauck, CEO da Solides, HR Tech especializada em gestão comportamental e people analytics, explica que conhecer o perfil comportamental dos membros da equipe é o primeiro passo para adequar melhor as habilidades de cada um nas tarefas que desenvolve na empresa. “Fazendo essa análise, as pessoas são colocadas nas funções que têm relação com seus talentos e dificuldades. Se cada colaborador exercer uma tarefa coerente com seu perfil, a atividade se torna mais simples e é realizada com mais eficácia”, explica Mônica.

Para Marcelo Furtado, CEO da Convenia, um software na nuvem de Gestão de Pessoas para PMEs, antes de aplicar alguma técnica com os colaboradores é preciso fazer um diagnóstico e, cabe ao gestor ver qual como está a produtividade dele. “A principal ferramenta é um acompanhamento próximo, ajudar a priorizar as demandas e passar o caminho das pedras para que a tarefa seja executada com sucesso” conta Marcelo.

<https://revistamelhor.com.br/inimigos-da-produtividade-2/>

1. Usar muito computador ou celular no período noturno: A utilização destes equipamentos próximo ao horário de dormir pode afetar a produção do hormônio do sono, devido ao tipo de luz emitida por eles. E uma noite mal dormida resulta em queda na produtividade no dia seguinte.
2. Navegar demasiadamente na Internet: Para manter o foco em uma atividade é necessário que não haja interrupção por pelo menos 15 minutos, que é quando ocorre o pico da produtividade. Quem fica ligado a qualquer nova mensagem na internet ou celular, está sempre sendo interrompido e perdendo a atenção.
3. Usar celular de forma exagerada. Atualmente o WhatsApp é o maior inimigo da produtividade, pelo poder que tem de tirar a atenção. E o pior, normalmente são mensagens sem relevância. Concentre as energias nas tarefas que está realizando e não permita que o celular roube seu foco em uma conversa importante, por exemplo. Melhor deixá-lo distante.
4. Acompanhar todas as notificações: Elas são armas poderosas contra a concentração. Cada vez que uma notificação aparece afeta negativamente a produtividade. Deixe tudo desligado ou no silencioso até o trabalho acabar.

5. Não usar o “não”: Você precisa aprender a dizer “não”. Todo mundo que assume mais compromissos do que é capaz de entregar acaba caindo num total descontrole de suas atividades. Saber quando e como recusar uma solicitação é uma maneira inteligente de cuidar da carreira profissional e da produtividade.

6. Não estar inteiro em uma reunião: Leve a sério as reuniões onde decisões importantes são tomadas e não tente fazer mais de uma atividade durante ela. Além de perder o foco, você acaba dando a entender que as pessoas e os assuntos envolvidos não merecem sua consideração, interesse e atenção total.

7. Falar da vida alheia: A fofoca é uma mina perigosa para a queda no rendimento. Ficar cuidando e comentando a vida alheia é para quem não tem o que fazer. Mantenha atenção em suas atividades e esteja em companhia de pessoas positivas, concentradas e comprometidas, assim como você, com o trabalho e a produtividade.

8. Não arriscar: Ter muitas ideias apenas não basta. É necessário colocá-las em prática e se arriscar. Afinal, sem tentativa e erros não se chega ao sucesso. Um roteirista de filme, por exemplo, passa horas criando personagens e ações, sem saber se todos farão parte da versão final. Mas é necessário que sejam criados até que o roteiro do filme finalmente se concretize.

<https://www.coachingintegrado.com.br/single-post/2017/10/18/Os-maiores-inimigos-da-produtividade>

### **Matéria 3:**

4 dicas para se tornar um líder de sucesso

Coach executiva elaborou 4 dicas para você se tornar um líder excelente

Um estudo da McKinsey revelou que nos EUA 75% dos funcionários afirmam que seu chefe constitui a pior parte do seu trabalho. E no Brasil? Será que esse panorama é diferente? Você, que é líder, pode fazer uma autoavaliação respondendo a essa pergunta: em uma escala de 1 a 10, como você acha que sua equipe avaliaria a sua liderança? A coach executiva, Luciana Carreiro, elaborou 4 dicas para você se tornar um líder excelente. “Escolha a dica que corresponde ao que você deseja melhorar. Descreva para você quais são os benefícios de aprimorar esse item e anote o número de vezes por dia que você está fazendo o que propôs. Acompanhe suas estatísticas semana a semana, a tendência é que elas subam”, explica Luciana.

Ouvir até entender o que as pessoas estão dizendo

É simples. Escutar é um sinal de respeito, a pessoa se sente ouvida, pois percebe que suas opiniões estão sendo consideradas. Escute sem interromper e sem preparar uma réplica. Escute até o final, respire e então fale. Seu interlocutor vai se sentir ouvido, logo se sentirá valorizado por você. Aqui vai uma dica: se algumas pessoas do seu time falam demais, dê a todos o mesmo tempo de fala, por exemplo de 2 a 4 minutos. Além de desenvolver a sua escuta, você vai treiná-los a sintetizar e, com o tempo, expressarão suas opiniões com mais eficiência. Essa habilidade reforça o engajamento do time, pois aqui o líder estabelece uma conexão com cada pessoa.

Pedir e dar feedback com frequência

Feedback é a ferramenta mais valiosa para o desenvolvimento. Duas regras: 1) Tem que ser recíproco. 2) Aumente a frequência ou passe a usar. A frequência de uso do feedback demonstra a maturidade de um time e de seus integrantes, a começar pelo líder. Aprecie os comportamentos que você quer que seu colaborador continue tendo para reforçá-los. Em seguida, pontue com fatos o que pode ser ainda melhor. Descreva fatos e comportamentos e não julgamentos. Faça feedback após reuniões de rotina, apresentações importantes e após a conclusão de um projeto. Todos nós queremos saber como estamos indo. Feedback gera aprendizado e um foco em solução. Uma dica para iniciar a conversa: faça uma pergunta, pedindo primeiro a opinião do outro: “como você se sentiu na reunião?”, por exemplo.

Estabelecer objetivos claros com cada membro do time

A verdadeira motivação vem de dentro. Para estar motivado você tem que saber para onde vai e onde quer chegar. Para isso, todo líder deve

desenhar as metas com cada membro da equipe individualmente, cascateando as suas para todos estarem ligados. A pior coisa que um líder pode fazer é impor uma meta. Seu colaborador se sente obrigado. Até as metas que a matriz passa podem ser discutidas, no mínimo devem ser bem explicadas até compreendidas. Uma dica boa é usar a metodologia SMARTER: “Específico”, Mensurável, Alcançável, Realista, Tempo determinado, Ético e ecológico, Relevante. Poder dialogar sobre as metas gera comprometimento.

Ser entusiasta de forma sustentável

Nós somos o reflexo do meio. O jeito como o líder age atinge cada membro de sua equipe, mesmo que em graus diferentes. Chamamos isso de neurônio espelho. Se o líder está entusiasta, a equipe está bem e, se ao contrário, o líder está com raiva, a equipe fica com medo. Com isso, a ansiedade sobe, os papos de bastidores começam e aquela insegurança gradativamente se instaura. A produção cai. O líder deve ser capaz de criar continuamente um nível positivo de energia através da sua vitalidade. Essas emoções positivas são como gasolina e, se feitas de forma sustentável, o motor vira híbrido e se alimenta da sua própria energia. Cada interação é sua oportunidade para gerar energia positiva no outro. Seu colaborador te traz um problema, o que você costuma responder? “Resolve”, “de novo” ou “vamos entender isso juntos”? Dica: se você ainda não está convencido, faça isso durante duas semanas e veja a reação de sua equipe.

<https://revistamelhor.com.br/4-dicas-para-se-tornar-um-lider-de-sucesso/>

#### **Matéria 4:**

O momento certo para o feedback da sua equipe

A expressão “Foi bom pra você?” é utilizada para questionar a impressão de alguém ou, em outras palavras, receber o chamado feedback. O termo aparece com frequência no nosso cotidiano e se engana quem pensa que ele deve ser revelado apenas ao final de um processo.

Para conectar pessoas com a produtividade, temos de despertar nelas o prazer de realizar cada tarefa, fazer compreender a distribuição de responsabilidades entre os profissionais, acompanhar o desenvolvimento das atividades e apontar a necessidade de mudanças emergenciais. Nesse sentido, o feedback deve ser utilizado como ferramenta de

reversão de situações negativas, demonstração de pontos positivos e incentivo à equipe durante e após a execução de um trabalho.

Recentemente numa sessão de coaching, a gerente de marketing de uma empresa de consultoria relatou incomodo após ter sido desqualificada pelo chefe. De acordo com ela, sua função é organizar e realizar eventos para que especialistas compartilhem conhecimento com clientes da corporação. Esses encontros devem promover networking entre os participantes e reunir prospects para o trabalho desenvolvido pela marca.

Nesse dia, durante a apresentação, um dos convidados resolveu interferir e comprometeu o roteiro programado. Ao término do evento, a gerente de marketing se dirigiu ao líder e o questionou sobre sua impressão. Ele enfaticamente respondeu: “foi bom, porém tenho uma observação”. Imediatamente, citou a pessoa que interferiu e discordou da subtração de uma parte do conteúdo da apresentação.

Quem errou na situação relatada acima, a colaboradora ou o chefe? Ela agiu corretamente ao questioná-lo? Teria sido melhor que ele tivesse pontuado o incomodo durante as atividades para que erros pudessem ser evitados? Neste caso, ao final, ele destacaria as conquistas e concluiria com boa energia, estimulando o prazer em sua colaboradora e incentivando-a na realização de projetos futuros.

O fato é que os profissionais precisam alinhar as expectativas através da coleta de feedbacks durante o processo de trabalho. E isso pode acontecer do líder para o liderado, quanto o contrário. Se o objetivo maior é construir e manter boas relações, não deixe a pergunta “Foi bom pra você?” para o final.

<https://revistamelhor.com.br/o-momento-certo-para-o-feedback-da-sua-equipe/>

### **Matéria 5:**

Gestão positiva gera bem-estar e melhora performance da equipe

Pessoas felizes têm melhor desempenho e potencializam os resultados das empresas

Pessoas felizes têm melhor desempenho e potencializam os resultados das empresas. Essas são evidências comprovadas por pesquisas no

campo da psicologia positiva e da neurociência, destaca a coach executiva Renata Abreu.

Em um cenário organizacional no qual o estresse acompanha cada vez mais os colaboradores e os avanços da tecnologia aumentam a superficialidade das relações humanas, o desafio é enorme para os líderes interessados em mudar paradigmas e melhorar o bem-estar da equipe.

A especialista explica que os modelos de liderança sugerem que o melhor gestor é aquele positivo, que é capaz de energizar sua força de trabalho, ressaltando ou desenvolvendo o que cada membro da equipe tem de melhor. Autora de livros do segmento e facilitadora de programas de desenvolvimento que usam a ótica da psicologia positiva, Renata Abreu afirma que o gestor que deseja agir positivamente precisa entender que a transformação começa nele mesmo.

Apesar de parecer um modelo natural a ser seguido, o estresse e os desafios diários nos levam ao cansaço, muitas vezes à desconexão com as pessoas na empresa na qual trabalhamos. E é por esta perspectiva que pensamos na psicologia positiva como alavanca para o florescimento pessoal da liderança.

Para a especialista, é necessário que o líder desenvolva e estimule a visão mais apreciativa dos potenciais da equipe, motivações e capacidades de cada membro, contribuindo para tornar as pessoas mais saudáveis, felizes e dispostas a superarem desafios.

Amplie a positividade: a positividade, neste caso, tem relação com intenções e atitudes positivas, vivenciando emoções positivas, como: alegria, gratidão, generosidade, esperança e orgulho. Essas sensações mudam a forma como o nosso cérebro trabalha. Diversas pesquisas, como as de Barbara Fredrickson, apontam resultados relacionados ao aumento da criatividade, da cognição, capacidades interpessoais e de negociação, maior facilidade para tomada de decisão e para lidar com os momentos de adversidade.

Capitalize em cima das fortalezas: focar em identificar e desenvolver as qualidades humanas, ao invés de investir esforços para melhorar pontos fracos, são fatores-chave na obtenção de maiores níveis de produtividade. Estudos mostram que os melhores resultados gerenciais

surtem das estratégias de ênfase no sucesso, capitalização das forças e celebração das conquistas.

Estabeleça um propósito comum e desdobre em objetivos individuais: quando as pessoas sentem que estão engajadas em um trabalho significativo e importante para si, elas obtêm melhores resultados. Isso ajuda a reduzir o estresse, absenteísmo e turnover, além de aumentar o comprometimento, esforço, engajamento e satisfação. Algumas ações como construir em conjunto uma visão de futuro, reforçar e divulgar os benefícios alcançados e associá-los aos valores pessoais dos colaboradores, além de estabelecer objetivos que sejam orientados a atividades e não apenas a conquistas futuras podem ajudar a colocar essas metas em prática.

Estimule boas relações e fortaleça o capital social: as relações genuínas e positivas no ambiente de trabalho trazem vitalidade, aprendizado e fomentam ambientes mais colaborativos, mas os benefícios não param aí. Relacionamentos positivos contribuem para aumentar a resiliência e habilidade de adaptação dos colaboradores, ampliar a criatividade e abertura para novas ideias e melhorar os níveis de comprometimento com a organização. Parte destes resultados é explicada pela redução do estresse e a melhora em nosso sistema cardiovascular e imunológico.

Contribua para saúde dos colaboradores: prevenir o estresse possibilita uma vida de maior bem-estar. Além dos exames médicos de rotina, exercícios físicos e boa alimentação, a prática de mindfulness, por exemplo, tem sido amplamente utilizada para reduzir a ansiedade, depressão e irritabilidade, além de melhorar a memória, o vigor físico e mental.

<https://revistamelhor.com.br/gestao-positiva-gera-bem-estar-e-melhora-performance-da-equipe/>

## **Saúde (3 matérias)**

### **Matéria 1:**

7 Hábitos para desenvolver a Inteligência Emocional

Quero inicialmente desafiar você perguntando: O que é uma emoção?

Imagine que você esteja caminhando pela rua e de repente um cão raivoso venha em sua direção.

Seu cérebro passa a registrar imediatamente tudo e loucamente ativa um programa de defesa emergente.

Pronto! É ordem para todos os lados!

Comando para dilatar as pupilas, encher os músculos de sangue e o rosto empalidece, a boca seca e a adrenalina jorra no seu sangue.

E você que vinha pensando tranquilo num plano para o dia de hoje, de repente a sua atenção é compulsoriamente sequestrada.

Decididamente, a força da emoção e os impactos são tão grandes que você estará impedido de evoluir no seu plano até que tudo se normalize.

A emoção é exatamente isso. Um programa cerebral poderoso que dispara ordens para todo o organismo.

Sua mente primitiva

Veja, você está hoje muito longe daquela vida cheia de peripécias de nossos ancestrais na selva.

Mas nossos circuitos de sobrevivência cerebrais ainda são os mesmos!

Continuam preparados – como no passado – para nos proteger.

Mas, só que agora os inimigos são muito diferentes...

Eles disparam o tempo todo diante dos nossos desafios atuais.

Vamos então agora, dar um zoom no seu dia a dia.

Quando você se depara com uma ofensa, uma notícia ruim, uma frustração de uma meta não alcançada ou até mesmo com stress no trânsito, esse cenário se repetirá.

É claro que esses constrangimentos estressam você, mas não ameaçam mais a sua sobrevivência.

Porém, não tenha dúvidas, o seu sistema “computacional” cerebral entrará em cena exatamente como no passado .

Tudo transpira emoção

Veja, tem muita gente que ainda confunde emoção com sentimento.

Emoção é mais...é lidar com toda essa complexidade que envolve todo seu corpo.

E isso é comum na organização em que você trabalha, na sala de aula, em reuniões de negócios.

Em tudo o que você percebe tem mais ou menos emoção envolvida.

O que quero dizer a você é que a sua experiência de vida é, sobretudo emocional e não há vida sem emoções.

Bem, você quer mais do que saber dessas coisas, não é?

Vamos então conhecer porque é necessário desenvolver a Inteligência Emocional.

Perceba, ela tem duas funções fundamentais para você conseguir viver uma vida melhor, seja na família, na escola, na empresa.

A primeira é para que você estar atento e ligado em como as emoções ocorrem dentro de você e no seu relacionamento com outras pessoas;

E a segunda é que em você sabendo como as emoções funcionam e quando elas disparam imediatamente em você, “o que” “e como” fazer para dominá-las.

“O que” e “como” fazer para dominar as emoções

Veja, você não é a emoção. A emoção sim, seja boa ou devastadora, ela ocorre dentro de você.

Quando você compreende o seu perfil emocional pode começar a se gerenciar muito melhor.

Mas, as pessoas com quem você trabalha, por exemplo, também impactam sobre você e possuem perfis diferentes.

Há pessoas mais extrovertidas outras introvertidas, há as competitivas e as colaborativas dentre outras inúmeras.

E você vive nesse contexto complexo entre conhecer melhor a si e aos outros.

Aprendemos apenas a desenvolver o Q.I.

Muitas vezes trabalhamos com pessoas que possuem um altíssimo QI (quociente intelectual).

Elas conseguem tomar decisões rápidas e muito racionais e assertivas.

Mas podem ter um baixíssimo QE (quociente emocional), por ter pouca capacidade de controlar suas próprias emoções e assim, também não conseguem perceber e identificar a dos outros.

E você está transita o tempo todo nesse meio.

Assim, você deve se dedicar a compreender melhor a si e depois aos outros.

Isso é o que permitirá a você um desempenho satisfatório enfrentando melhor a possíveis desequilíbrios emocionais e insatisfações gerais.

Vamos aprofundar um pouco mais.

As 5 mais importantes competências

Para Daniel Goleman, a Inteligência Emocional é exatamente o resultado do equilíbrio entre racional e o emocional, englobando vários fatores, como:

autoconhecimento;  
consciência emocional;  
empatia;  
motivação;  
relacionamentos.

Pela abrangência de cada um dos temas quero ajudar você hoje, de forma prática, refletindo sobre apenas os 2 primeiros, que são:

Autoconhecimento e consciência emocional;

A mente que se autoconhece e a consciência de suas emoções diárias

Vamos lá, você tem um nível de expectativa e consciência sobre o mundo que rodeia você.

Ao de sair de casa no começo do dia o seu cérebro estará fazendo milhares de planos, suposições, analisando probabilidades.

Mas atente para a seguinte afirmação: não há nenhuma certeza de que se realizará ao longo do seu dia.

E você não tem também nenhum domínio sobre os acontecimentos que virão.

Por exemplo, se notícias ruins ocorrerão, se as relações profissionais ou familiares irão entrar em conflito, se uma meta não será alcançada ou um cliente desfaz um contrato, etc etc etc....

E não é preciso muito para que você seja dominado (a) por aqueles circuitos de sobrevivência cerebrais.

Eles entrarão em ação gerando o stress e ansiedade que é tudo o que não ajudarão você.

Assim, neste momento é quando mais precisávamos de calma, tranquilidade para por sua inteligência a funcionar e refletir sobre a melhor forma de resolver o problema.

Porém, quando entramos no “modo sobrevivência” não será possível mais usar a nossa inteligência ao máximo.

Todo o seu cérebro estará focado no modo de luta e fuga.

Veja, ter autoconsciência significa ter uma dose de compreensão de que o mundo tem uma forma própria de se revelar e muito do que enfrentaremos não se pode prever.

Pouca consciência é resistir e ter a noção irreal de que as coisas devem ocorrer exatamente como planejamos ou queremos.

Você precisa aceitar que esse cenário não irá mudar e você é que deverá se conhecer mais e se auto-gerenciar para viver melhor dentro desse mundo de imprevisibilidades.

Vença apenas um dia de cada vez

Mas como fazer para se autoconhecer, aprimorando a sua Inteligência Emocional e usufruir de melhores dias?

E aqui quero responder de uma forma mais geral algumas perguntas que me foram feitas no Youtube, no Blog e até no Instagram.

Foram inúmeras perguntas e todas muito pertinentes.

Vou pedir que você continue a me dar sempre o seu feedback no canal para continuarmos a melhorar.

Bem, o dia para você deve começar na noite anterior.

1. Durma em média 7 horas ou mais

Um cérebro cansado usa menos sangue no córtex pré-frontal, o que torna mais difícil de você reagir de forma inteligente ao inesperado e de bolar saídas novas para problemas e até de manter a calma sob estresses que surgirem.

2. No início do dia evite sair correndo para o trabalho

Reserve momentos para você tirando alguns minutinhos para uma reflexão solitária.

Só tirando tempo para ouvir seus próprios sentimentos é que poderá ter melhor domínio sobre suas emoções.

Reflita sobre essas questões ao iniciar o dia:

Pense nas atividades mais importantes de hoje.

Imagine: que pessoas irei encontrar? O que posso fazer para que essas relações sejam mais bem sucedidas? Como posso ajudar a equipe a que pertencço?

Identifique também as suas preocupações antes de começar no trabalho.

Responda: será que minhas preocupações irão mesmo ajudar a atingir os objetivos esperados? Estou exagerando em algo, ou será que posso rever meu posicionamento agora?

Considerando as prioridades hoje, quais devo concentrar mais atenção?

### 3. Faça exercícios

John Ratey, da Universidade de Harvard, em 10 anos de estudos comprovou que há um elo forte entre exercícios e as funções cerebrais.

Eles melhoram o humor e a motivação. Você pode escolher o melhor horário do dia para você. Alguns fazem caminhadas e nestas aproveitam para refletirem sobre os temas que sugerir, antes de começarem no trabalho.

### 4. Meditação

Não quero simplificar demais e nem desejo que em sua cabeça isso evoque a imagem de monges usando batas coloridas. Embora admire-os muito!

Mas no seu caso não é isso a que me refiro!!!

A meditação, ou atenção plena, hoje em dia é empregada por entidades diversas como o Google e o Exército Americano para melhorar o raciocínio, a resiliência, a concentração e o autocontrole.

Verifique se você se adapta, porque depende muito de cada um e do momento particular da vida em que você está vivendo.

As vezes não estamos com toda a paciência necessária e noutra instante da vida, com outras motivações e até junto com outras pessoas acabamos aceitando muito bem.

Como você pode fazer:

Há muitas escolas. Mil formas e você pode ir aperfeiçoando.

Para praticar sozinho (a), faça pausas em local isolado, concentre a sua atenção em um objeto e calmamente retorne a ele quando sua atenção começar a esmorecer.

Ou seja: pausa, foco no objeto, retorno. Faça 10 minutos ou mais.

Outro exemplo: em local isolado, pode também fechar os olhos e ficar somente prestando a atenção na sua respiração. Ar frio que entra, ar quente que sai.

Eu pratiquei muito na década de 70. Usava uma técnica que era a de deixar o pensamento livre e ficar apenas de observador de mim mesmo.

Como se estivesse assistindo a um filme que era o que se passava em minha mente.

É um processo de evolução contínua para aprimorar o conhecimento de si mesmo (a).

Se você se interessar, há atualmente também muito conteúdo bom na internet.

5. Cuide do seu humor logo no início do dia  
Sua percepção do mundo pode ser afetada pela influência do mau humor.

Perceba, quando isso logo quando acontecer em você.

Muitas vezes logo pela manhã.

Este estado mental fará ecoar suas principais preocupações que poderão influenciar nas suas relações com os outros.

6. Escreva  
É uma prática muito saudável as pessoas expressarem suas emoções diárias para si mesmas pelo uso da escrita (um diário). É reconhecido como uma psicoterapia.

Há ainda há as que se dedicam a oração antes de começarem o seu dia, sem obrigatoriamente ter que pertencer a alguma religião.

Faça apenas aquilo que mais acredita.

7. Ajuda coletiva  
Outra prática cada vez mais comum é a reflexão coletiva.

É onde grupos de empreendedores e executivos compartilham dicas de como resolver situações complexas e processos problemáticos.

Reúnem-se a cada 15 dias, trocam ideias e aprendem uns com os outros.

Os imprevistos são comuns

Finalmente, não se esqueça de levar em conta também que irão surgir imprevistos e obstáculos no seu dia.

Não deixe de fazer toda e qualquer adaptação que sentir necessária, observando e respeitando o seu perfil, ok?

Prepare-se para enfrentar de forma nua e crua a realidade dos fatos.

Evite o negativismo, mas também o positivismo exagerado e ilusório.

Afinal, como os navegadores: você não pode mudar o vento, mas pode ajustar as velas do seu barco para chegar aonde você quer.

Comece hoje como um desafio de vencer o seu dia apenas. Nada mais que um dia.

Amanhã, reflita pela manhã, sobre os acertos e os erros que cometeu.

E assim, vá seguindo dia após dia, sempre avaliando as suas atitudes e a dos outros que influenciaram você nos dias anteriores.

Ao chegar ao trabalho tente focar em seus pontos fortes, manter um clima de cordialidade e disposição de ajudar.

<https://impactplayer.com.br/7-habitos-para-desenvolver-inteligencia-emocional/>

## **Matéria 2:**

3 dicas para combater a ansiedade

Psicóloga listou três medidas simples para você praticar diariamente e tornar-se menos ansioso

A ansiedade é uma sensação que atinge muita gente e nem todo mundo consegue controlar ou lidar com ela. A nossa rotina corrida, inclusive, é um ótimo gatilho para o nervoso, o medo, a insegurança e o stress que a ansiedade desperta.

Um dos momentos que ela costuma aparecer é bem comum: em entrevistas de emprego. Certamente você já sofreu da ansiedade no pré e

pós de uma entrevista. O aguardar do dia para uma entrevista e a espera de um retorno após ela são apenas alguns momentos em, que a ansiedade pode aparecer e, algumas vezes, até atrapalhar influenciando muito em determinados momentos.

Pensando nisso, a psicóloga Fabiana De Laurentis Russo listou três medidas simples para você praticar diariamente e tornar-se menos ansioso.

A medida abaixo poderá influenciar muito os momentos que antecedem sua entrevista de emprego, por exemplo. Para não aparecer afoito, com respiração ofegante etc., ou até mesmo os atrasados, que geralmente vão apresentar descontrole respiratório, a psicóloga começa com o foco na respiração.

Controle a mente e atente-se à respiração: pare um pouco, feche os olhos, relaxe e sinta a sua respiração. Inspire lentamente pelo nariz, enchendo bem os pulmões de ar. Em seguida, solte o ar pela boca. Repita três vezes.

Uma boa alimentação antes da entrevista é fundamental. Quem se alimenta mal ou às vezes nem se alimenta neste momento, além de favorecer a ansiedade pode ter outros problemas que vão influenciar neste momento, como dores de cabeça. Portanto, siga a recomendação abaixo sobre alimentação.

Cuide da alimentação: vocês sabiam que a boa alimentação é uma poderosa aliada para o controle de ansiedade? Alimentos ricos em triptofano, como banana e chocolate, por exemplo, ajudam a combater o estresse, assim como o chá de camomila.

Um dos problemas que desclassifica candidatos à vaga de emprego é a indisposição, que pode transmitir falta de interesse ao recrutador. Diversas razões podem resultar na indisposição, e uma delas pode ser a falta de exercícios físicos.

Exercite-se: praticar exercícios físicos por pelo menos 30 minutos ao dia, eleva a produção de serotonina, substância que aumenta a sensação de prazer e bem-estar.

<https://revistamelhor.com.br/3-dicas-para-combater-ansiedade/>

**Matéria 3:**

Como lidar com o estresse no trabalho

Coach e consultora de treinamento e desenvolvimento comportamental dá algumas dicas de como controlar o estresse no trabalho

A entrega de metas, prazos, competitividade, tarefas solicitadas, acúmulo de trabalho, trânsito e muitos outros fatores são motivos comuns que auxiliam no desenvolvimento do estresse, no ambiente de trabalho, por exemplo.

Quem sofre de estresse no trabalho, além de ser afetado drasticamente em seu rendimento – prejudicando consequentemente o trabalho de toda equipe e resultados finais da empresa, tem sua saúde e qualidade de vida amplamente prejudicada.

Pensando nesta realidade que muito atinge os trabalhadores, a coach e consultora de treinamento e desenvolvimento comportamental, Solange Santos, dá algumas dicas de como controlar o estresse no trabalho.

Organização de tarefas: tenha claramente o que deve ser executado e a noção exata do prazo. Trace estratégias e se nunca o prazo é suficiente, ou você aceita prazos inviáveis ou há problemas com a execução. Entenda isso!

Estabeleça prioridades: o começa para, começa para, come a eficiência, tira o foco e aumenta o tempo de finalização.

Seja consciente do seu limite: não adianta aceitar o que não é possível fazer. Mostre de forma positiva que os resultados serão melhores com a condução mais acertada de prazos, volumes e ações.

Evite distrações: foco é algo simples de fazer que parece a coisa mais complexa do mundo. Defina o que vai fazer, por quanto tempo fazer, do que vai precisar e faça até concluir o que combinou consigo mesmo.

Ensine a empresa a respeitar você: é uma troca, e você pode estabelecer seus limites. Um e-mail final de semana, uma ligação por situação específica tarde da noite, um dia ou outro levar uma tarefa para casa, tudo bem, mas não deixe exceção virar regra.

Tenha tempo para você: trabalhe no período de trabalho e nos dias de folga, finais de semana, tenha tempo de qualidade com os que ama, pratique atividades que lhe dê prazer.

<https://revistamelhor.com.br/como-lidar-com-o-estresse-no-trabalho/>

## **Tecnologia (3 matérias)**

### **Matéria 1:**

Mudanças que a Inteligência Artificial pode trazer ao seu negócio  
Especialista aponta ganhos para empresas que adotam soluções como os chatbots nas rotinas empresariais

Presente em 37% das empresas americanas, de acordo com a Salesforce, a Inteligência Artificial (IA) começa a conquistar o mercado brasileiro. Só na indústria, a previsão é de que soluções de robotização estejam em 15% dos negócios nos próximos dez anos, de acordo com a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI). Entre as opções mais utilizadas estão os chatbots, robôs de atendimento que trazem uma série de benefícios, como destaca Carlos Alberto D’Avila, diretor de desenvolvimento da Ellevo.

Diante da questão, o executivo lista três mudanças que essa tecnologia proporciona aos negócios:

**Reforço das áreas estratégicas:** uma das questões mais importantes da Inteligência Artificial é que ela substitui a atuação humana em algumas situações. E isso não pode ser visto de forma negativa. “Muita gente acha que está vivendo em um filme de ficção científica em que as máquinas dominam o mundo. Na verdade, o que ocorre é que neste processo as pessoas deixam de realizar tarefas repetitivas, que podem ser resolvidas rapidamente, com mais agilidade. Isso significa, por exemplo, que o chatbot vai responder as dúvidas mais frequentes dos clientes enquanto a equipe poderá focar em estratégias para melhorar a atuação. Ou seja: mais eficiência aos processos”, explica D’Avila.

**Aumento no faturamento:** já está comprovado que a tecnologia ajuda a melhorar a situação financeira das empresas. Uma pesquisa da Accenture mostrou, por exemplo, que o uso da IA pode elevar em 41% o faturamento do varejo em cinco anos. “Esse dado foi baseado na realidade de quem já usa os recursos. Destaco aqui o aumento da

produtividade como uma das questões que contribuem para o resultado. Sua equipe não perde mais tempo pesquisando informações em um banco de dados – o sistema faz isso por ela”, exemplifica.

Tomada de decisão assertiva: sua empresa optou por um chatbot na área de atendimento ao cliente. Além de garantir agilidade no setor, existem outros ganhos. “Um deles é ter dados confiáveis para a mensuração do trabalho. Um recurso de Inteligência Artificial nada mais é do que um imenso banco de dados, que pode ser alimentado diariamente e consultado rapidamente. Com ele, em poucos minutos é possível visualizar informações estratégicas antes não avaliadas ou sequer registradas. Assim, a empresa tem uma tomada de decisão eficaz e ainda ganha em competitividade”, comenta o diretor.

#### Organize para implantar

Antes de recorrer a um projeto de IA, no entanto, é preciso ter um escopo bem definido de como ela será utilizada. “Para isso, procure uma empresa de confiança que irá ajudá-lo a organizar processos, avaliar a melhor forma de implantação. Um recurso de IA funciona da mesma forma que um sistema de gestão mais tradicional: só dará resultado se a equipe ligada a ele estiver também preparada para usá-lo”, finaliza.

<https://revistamelhor.com.br/mudancas-que-a-inteligencia-artificial-pode-trazer-ao-seu-negocio/>

#### **Matéria 2:**

Tecnologia e o futuro do trabalho e da sociedade

Cinco desafios e um alerta que o desenvolvimento tecnológico vai impor ao futuro do trabalho e das nossas vidas cotidianas

Controle de informações, novas formas de trabalho, segurança no ambiente digital e acesso à inovação, qual o limiar entre benefício e risco nos itens citados? E qual o peso da decisão humana para a evolução desses temas? “As respostas para essas perguntas são complexas, tal qual o nosso futuro. Enquanto cidadãos, profissionais e seres que pensam, temos o dever de inspecionar os avanços tecnológicos e criticar as distorções que eles podem causar. Por outro lado, determinados desafios serão inerentes ao processo evolutivo dos recursos que estamos criando agora.

Portanto, a tecnologia vai nos impor questões urgentes. Empresas, governos, sociedade civil, enfim, nosso ecossistema terá que lidar com novas soluções, mas também novos problemas e oportunidades de melhoria. Em primeira instância, a educação precisará ser encarada como um projeto de autodesenvolvimento perene, pois teremos que estudar e trabalhar muito, já que viveremos mais e seremos exigidos intelectualmente como jamais visto na história humana”, afirma Ricardo Basaglia, diretor-executivo da Page Personnel.

Ricardo fez uma análise sobre os cinco desafios e um alerta que o desenvolvimento tecnológico vai impor ao futuro do trabalho e das nossas vidas cotidianas.

Privacidade (quem nos protege de nossos dados?)

É estimado que até 2020 haverá ao menos 50 bilhões de dispositivos no mundo capazes de abrigar algum grau de inteligência artificial. Pensemos aqui em smartphones, banco de dados, redes digitais, enfim, sistemas em geral. A imensa capacidade de armazenamento e distribuição de dados inevitavelmente vai ampliar os investimentos em segurança, seja do setor privado ou público. Nossas vidas, preferências culturais, hábitos de consumo, serão facilmente inspecionáveis por conta da conectividade. E fica a pergunta: quem nos protegerá da inspeção e disseminação de dados? Quem estará à frente dos campos de estudo e regulamentação para que haja êxito na definição de privacidade no ambiente digital? Ainda não sabemos os desdobramentos, mas já temos hoje alguns exemplos bem definidos da emergência do assunto: fake news, manipulação política, espionagem em redes sociais etc.

Algoritmos enviesados (transmissão digital de preconceitos?)

À medida em que os algoritmos são programados por seres humanos, há interferência direta no momento de transmitir suas impressões/preconceitos/desconhecimentos/passionalidades para a programação. É nesse instante que nasce o termo algoritmo enviesado. Um algoritmo é um comando exato para que uma tarefa possa funcionar no ambiente digital. Mas ele sozinho não pode ter nenhum viés. Essa peculiaridade é absolutamente humana. Somos nós que estabelecemos os padrões éticos dos sistemas que criamos para dar conta de nossas soluções.

Acesso à disruptura tecnológica (como evitar tendências de exclusão?)

Quando a tecnologia alterar as camadas mais profundas da sociedade, será que a maior parte das pessoas do mundo terá acesso a esse monumental mundo computacional? Fica a pergunta: a tecnologia disruptiva estará ao alcance de todos? De empreendedores, jovens, dos mais longevos, dos países fora do grande eixo econômico global. Será crucial lutar contra qualquer tipo de privilégio tecnológico na mediação e captação de dados e recursos de aplicação, seja por parte da iniciativa privada ou pelos governos. O desafio da acessibilidade tecnológica abrirá uma nova esfera para pensarmos os direitos, deveres e renúncias que teremos que fazer para garantir que tecnologia não promova as mesmas exclusões que a economia tradicional faz.

Senso humano (como ampliar a habilidade de ser quem somos?)

Como as marcas vão afetar nosso comportamento social, interação no ambiente público, escolhas afetivas e estilos de vida? Isso ainda não sabemos. Porém, é certo que a mentalidade criativa, a capacidade de solucionar problemas e criticar profundamente essas próprias inovações, ainda são – e provavelmente serão por muito tempo – habilidades puramente humanas. E o senso humano, que inclui pensamento crítico, capacidade de arrependimento, entre outros, não poderá ser eliminado da concepção original por trás dos trabalhos, processos de inovação, regulações políticas e bases educacionais e econômicas do futuro. Grandes especialistas afirmam que as nossas sensibilidades humanas mais prosaicas serão cada vez mais importantes para o futuro do trabalho e a razão é simples: robôs, redes digitais, sistemas de informação e até mesmo a Inteligência Artificial não são capazes de produzir resultados a partir de conceitos como empatia, atenção redobrada, foco em pequenos detalhes, capacidade de arrependimento, entre outros. Afinal, essas são formulações exclusivas da mente humana, da nossa consciência, ou seja, são raríssimas na natureza e impensáveis em produções tecnológicas.

Mau uso da Inteligência Artificial (quando o avanço não é progresso?)

De acordo com Elon Musk, “a inteligência artificial pode trazer mais perigos do que a Coreia do Norte”. A frase é em tom de piada geopolítica, mas nos desperta um alerta: computadores com base em IA poderão aprender novas informações por meio do reconhecimento de voz, de texto, scanner de estados emocionais, enfim, essas máquinas também podem ser um espelho da sociedade, evidenciando com uma profundidade nunca vista na história humana as nossas mais variadas imperfeições. Haverá uma série de cuidados que a IA nos forçará a

refletir, talvez tenhamos até uma legislação nova para mediar a programação de certas tecnologias e serviços.

**Alerta: Desemprego x mudança no paradigma profissional**

O emprego ou a categoria que utilizamos hoje para interpretar e regular as atividades profissionais, deverá sofrer com a eliminação de modelos de ocupações e noções atuais de carreira. Isso é fato. Porém, o conceito de trabalho humano jamais vai desaparecer. E isso muda completamente a nossa visão de futuro. O paradigma profissional sofrerá mudanças radicais. A tecnologia vai ampliar o trabalho a distância, alterar a gestão do tempo e até o vínculo das pessoas com as corporações. Teremos a possibilidade de trabalhar em diferentes projetos para diferentes segmentos e empregadores. Portanto, é certo: a tecnologia jamais poderá eliminar a função humana do trabalho, mas sim redefinir a organização em torno do tema. Paradigma é modelo. E o modelo vai mudar, mas a necessidade de pessoas realizarem atividades produtivas e remuneradas, não. Isso é fundamental para evitar catastrofismos na sociedade.

<https://revistamelhor.com.br/tecnologia-e-o-futuro-do-trabalho-e-da-sociedade/>

### **Matéria 3:**

Serviços digitais para o futuro dos negócios

Segundo pesquisa, 98% concordam que o digital, incluindo a entrega de serviços digitais e aplicações, é fundamental para o futuro dos negócios

Em tempos de 4a. Revolução Industrial ou Revolução 4.0, motivada pelo crescimento e inovações constantes da tecnologia, as empresas estão enxergando excelentes oportunidades em seus negócios utilizando serviços e aplicações digitais na entrega de seus produtos.

Segundo a pesquisa Global de Desempenho Digital 2018, da Riverbed, 99% tomadores de decisões nas empresas concordam que otimizar o desempenho digital é essencial para o desempenho dos negócios, enquanto 98% concordam que o digital, incluindo a entrega de serviços digitais e aplicações, é fundamental para o futuro dos negócios nas empresas. Mas, por outro lado, 95% desses mesmos tomadores de decisão afirmam que as principais barreiras, que inclui reduções orçamentárias, redes legadas e falta de visibilidade, estão impedindo o avanço de suas estratégias digitais.

A pesquisa global, que inclui respostas de 1 mil tomadores de decisões de empresas com receitas superior a US\$ 500 milhões em nove países, também descobriu que, enquanto os serviços e aplicativos digitais são críticos para o sucesso no futuro dos negócios, 80% dos entrevistados relataram que serviços digitais e aplicações essenciais estão falhando pelo menos algumas vezes por mês.

A necessidade das empresas em fornecer uma experiência digital bem-sucedida para clientes, parceiros e funcionários é bem reconhecida e cresce em importância. Cerca de 91% dos tomadores de decisão de negócios globais concordam que o fornecimento de uma experiência digital bem-sucedida é ainda mais importante para os resultados financeiros da empresa do que há três anos.

Da mesma forma, 99% dos tomadores de decisões de negócios globais acreditam que sua empresa se beneficiaria com a melhoria do desempenho dos serviços digitais e aplicações. E isso é percebido primariamente por meio da melhor experiência e satisfação do cliente/usuário (53%), que poderá converter tal experiência em fidelização e aumento da carteira de clientes.

### Obstáculos

Sistemas com desempenhos inadequados para a construção de serviços digitais nos negócios da empresa é somente um obstáculo que as organizações encontram, pois, segundo o Global de Desempenho Digital 2018, 95% dos tomadores de decisão de negócios globais disseram que enfrentam desafios significativos para alcançar resultados desejados como, por exemplo, restrições orçamentárias (51%), infraestrutura de TI legada excessivamente complexa ou rígida (45%), falta de visibilidade total em toda a experiência digital ou do usuário final (40%), falta de pessoal disponível ou devidamente qualificado (39%) e, por fim, falta de adesão da liderança na priorização de iniciativas digitais (37%).

### Consequências

Se os obstáculos existem e, por diversas vezes eles não são derrubados, o resultado não poderá ser outro a não ser a perda nos negócios que, segundo os entrevistados da pesquisa, será de perda de vendas e receita (42%), lançamentos atrasados de produtos (41%), perda de clientes

(41%), perda de fidelidade à marca (41%) e perda de produtividade dos empregados (40%)

### Investimento

A solução ainda está no investimento e no reconhecimento que os serviços digitais aumentam a receita e são ótimos na experiência do cliente. 98% dos tomadores de decisão de negócios globais acreditam que uma arquitetura de TI moderna e que oferece maior agilidade é importante para melhorar o desempenho digital. Por isso a importância em investir. O investimento é a solução para erradicar a grande maioria dos problemas.

Um número significativo desses mesmos tomadores de decisão também identificou as soluções em nuvem e as tecnologias emergentes como principais impulsionadoras da experiência digital no futuro. Quase todos, 99%, acreditam que o uso de tecnologias de nuvem são importantes para a estratégia digital de suas empresas, e os líderes de negócios gostariam que suas empresas investissem em tecnologias emergentes como análise de dados (60%), IoT (59%), tecnologia Blockchain (48%), aprendizado de Máquina (47%), Inteligência Artificial (47%), Realidade Virtual (36%) e Redes 5G (21%), isto é, todas que definem a 4a. Revolução Industrial, responsável por mudanças significativas no comportamento e hábitos das pessoas e, principalmente, nos modelos tradicionais de trabalho.

<https://revistamelhor.com.br/servicos-digitais-para-o-futuro-dos-negocios/>