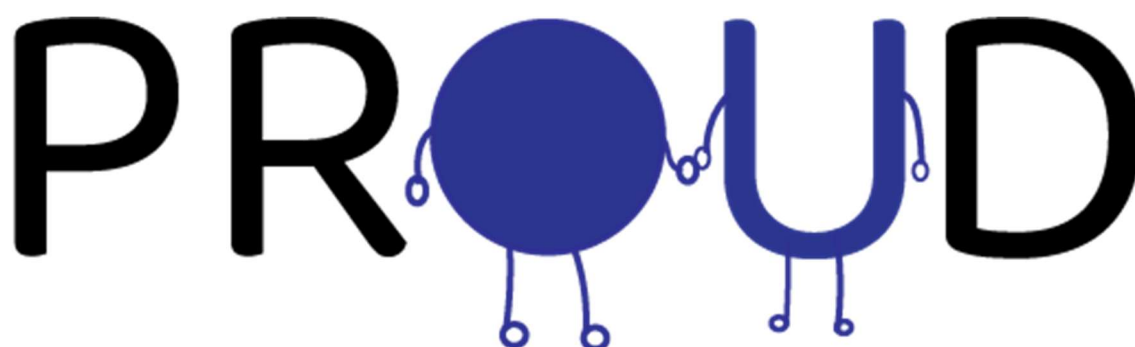


**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

TÍTULO DO MÓDULO: Módulo 4 - Tomada de Decisão

INTRODUÇÃO & OBJETIVO DO MÓDULO

A capacidade de decisão é uma importante *soft skill*, tanto a nível pessoal como profissional, pois é uma atividade presente na gestão da vida de qualquer pessoa e em qualquer tipo de organização. Quando falamos de jovens trabalhadores¹, as competências de tomada de decisão são particularmente importantes para os jovens trabalhadores, uma vez que estes se encontram frequentemente na fase inicial das suas carreiras e têm menos experiência em situações profissionais. O processo de mentoria desempenha um papel fundamental para melhorar as competências de tomada de decisão, que são importantes para o sucesso em vários aspetos da vida profissional e pessoal dos jovens trabalhadores, tornando-os mais produtivos, melhores na resolução de problemas e na gestão de riscos, capacitando-os para assumir papéis de liderança.

PALAVRAS-CHAVE

tomada de decisão, competências, autocuidado, pensamento crítico.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

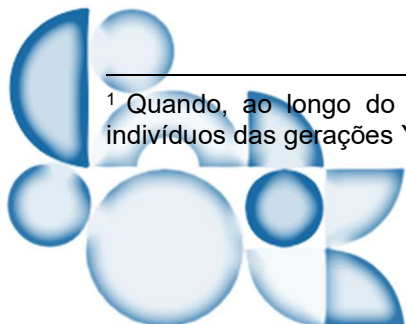
Ao longo deste módulo, os participantes irão aprender a importância destas competências de na gestão de riscos e na tomada de decisões informadas através da gestão de fatores que afetam o processo de tomada de decisão.

COMPETÊNCIAS

Os participantes irão desenvolver as seguintes competências:

- Tomada de Decisão
- Autogestão e Autocuidado
- Gestão de Riscos e Capacidade para Lidar com o Insucesso e Fracasso
- Pensamento Crítico

¹ Quando, ao longo do módulo, se referem os “*jovens trabalhadores*”, a indicação corresponde a indivíduos das gerações Y & Z.



Índice

1. A Definição de Tomada de Decisão	3
1.2. Competências de Tomada de Decisão e Mentoria.....	4
2. Padrões de Pensamento mais Comuns dos Jovens Trabalhadores	5
3. A Visão de Carreira das Gerações mais Jovens.....	8
4. Conciliar a Profissão com a Vida Pessoal	10
4.1. A Importância do Autocuidado	10
5. Realização Profissional e Pessoal: Indicadores de Sucesso	12
6. Desenvolver os Pontos Fortes e Aceitar o Fracasso	14
6.1. Objetivos Baseados nos Pontos Fortes	15
6.2. Lidar com o Fracasso	16
7. Pensamento crítico.....	18
7.1. Inteligência Artificial – Há um Elefante na Sala	20
8. Perguntas para a Autorreflexão.....	21
9. Referências	22

1. A Definição de Tomada de Decisão

A tomada de decisão é o processo de escolha da melhor opção possível entre várias alternativas, tendo em conta vários fatores, como a informação disponível, os riscos, os benefícios e o alinhamento com os objetivos pessoais ou organizacionais. Envolve pensamento crítico, raciocínio lógico, criatividade e a capacidade de antecipar e avaliar potenciais resultados. A capacidade de tomada de decisão é essencial tanto a nível pessoal como profissional e contribuir fortemente para o sucesso de indivíduos e organizações (Karlsson & Garling 2015).

As competências de tomada de decisão são importantes para o desenvolvimento profissional e pessoal por várias razões:

1. **Melhores resultados:** uma forte capacidade de decisão permite aos indivíduos avaliar as opções disponíveis, pesar os prós e os contras e selecionar o melhor caminho para atingir o objetivo e levar a melhores resultados e a maiores hipóteses de sucesso em contextos pessoais e profissionais.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

2. **Resolução eficaz de problemas:** uma tomada de decisões eficaz implica a identificação de problemas, a análise de soluções potenciais e a escolha da melhor solução. Isto pode levar a uma resolução de problemas mais eficiente e ajudar os indivíduos e as organizações a poupar tempo e recursos.
3. **Gestão dos riscos:** as competências de tomada de decisão permitem aos indivíduos antecipar e avaliar os potenciais riscos e benefícios de diferentes opções e fazer escolhas informadas com base nessa avaliação. Isto pode ajudar os indivíduos e as organizações a reduzir os potenciais riscos e a tomar decisões corretas.
4. **Melhoria da liderança:** boas capacidades de tomada de decisão são essenciais para uma liderança eficaz. Os líderes que conseguem tomar decisões informadas e atempadas com base na informação disponível estão melhor capacitados para orientar as suas equipas para o sucesso.

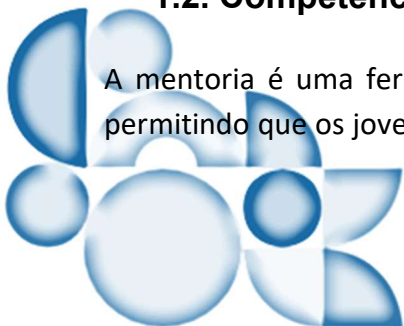
Mais concretamente, as competências de tomada de decisão são particularmente importantes para os jovens trabalhadores, uma vez que estes se encontram frequentemente na fase inicial das suas carreiras e têm menos experiência em situações profissionais (Brown 2003). Eis algumas razões pelas quais as competências de tomada de decisão são importantes para os jovens trabalhadores:

1. **Oportunidades de aprendizagem:** uma boa capacidade de decisão pode ajudar os jovens trabalhadores a identificar oportunidades de aprendizagem e crescimento. Ao tomar decisões inteligentes, podem tirar partido de oportunidades e colocarem-se numa posição de vantagem em relação aos outros.
2. **Resolução de problemas:** os jovens trabalhadores que têm boas capacidades de tomada de decisões podem resolver problemas de forma rápida e eficiente, mesmo em situações complexas. Isto pode ajudá-los a destacarem-se e a obterem o reconhecimento dos seus colegas e dirigentes.
3. **Desenvolvimento profissional:** as competências de tomada de decisão podem ajudar os jovens trabalhadores a desenvolverem-se profissionalmente, assumindo riscos calculados e aprendendo com os seus erros. Isto pode ajudá-los a ganhar confiança e a assumir tarefas mais complexas no futuro.
4. **Potencial de liderança:** as competências de tomada de decisão são essenciais para futuros cargos de liderança. Os jovens trabalhadores que demonstrem boas capacidades de tomada de decisão desde o início têm mais probabilidades de serem considerados para cargos de liderança no futuro.

1.2. Competências de Tomada de Decisão e Mentoria

A mentoria é uma ferramenta útil que pode ajudar no crescimento pessoal e profissional, permitindo que os jovens trabalhadores atinjam o seu potencial e alcancem os seus objetivos.

Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.



A mentoria é tem um papel essencial na melhoria das capacidades de tomada de decisão, que são fundamentais para o sucesso, em vários aspetos, da vida profissional e pessoal dos mentorandos.

Uma forma de a mentoria ajudar a promover as capacidades de tomada de decisão é através da criação de um processo de apoio com vista a praticar e aperfeiçoar essas competências. Os mentores podem fornecer ideias e perspetivas, desafiar noções preconcebidas e oferecer orientação sobre os processos de tomada de decisão com base nas necessidades individuais dos seus mentorandos. Além disso, os mentores podem ajudar os mentorandos a identificar os seus valores, prioridades e objetivos, que são essenciais para a tomada de decisões sólidas, pois deverão estar alinhadas com os seus valores e aspirações.

Além disso, os mentores deverão incentivar o desenvolvimento de pensamento crítico, que é fundamental para uma tomada de decisão eficaz. Ao questionar pressupostos, promover a abertura de espírito e considerar diferentes pontos de vista, os mentorandos podem avaliar os prós e os contras de várias opções.

Por último, a mentoria pode aumentar a confiança e a autoeficácia, que são características fundamentais para uma tomada de decisão eficaz. Através do processo de mentoria, os mentorandos irão ganhar confiança para agir e tomar decisões, mesmo perante a incerteza ou a adversidade.

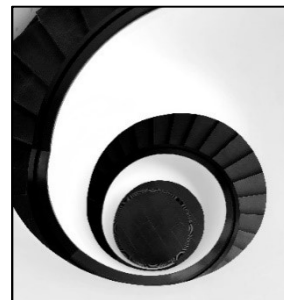
2. Padrões de Pensamento mais Comuns dos Jovens Trabalhadores

A maneira como pensamos e sentimos define a forma como interpretamos as situações e como definimos as ações que vamos tomar perante determinadas situações. Os jovens trabalhadores podem apresentar padrões de pensamento comuns que podem afetar as suas capacidades de tomada de decisão. Estes padrões incluem o pensamento “preto ou branco”, a tomada de decisão emocional, o viés de confirmação e o excesso de confiança. Estes enviesamentos podem condicionar as suas diferentes perspetivas, levar a decisões impulsivas e a julgamentos negativos. Embora estes padrões não sejam exclusivos dos trabalhadores mais jovens e possam afetar qualquer pessoa, é importante que os jovens trabalhadores reconheçam e desenvolvam competências de pensamento crítico para melhorar as suas capacidades de tomada de decisão e a eficácia nas suas funções.



Pensamento “Preto ou Branco”

Também conhecido como pensamento "tudo ou nada" ou “8 ou 80”, este padrão de pensamento refere-se a ver as situações em apenas duas categorias: completamente mau ou muito bom, fracasso total ou sucesso absoluto, sempre ou nunca, cheio de defeitos ou perfeito. Ou seja, não há meio-termo, não conseguem considerar uma “zona cinzenta”. Este modelo de pensamento pode levar a comportamentos extremos, sem bases racionais, uma simplificação excessiva de questões complexas e limitar o leque de opções consideradas na tomada de decisões.



Como gerir:

1. O primeiro passo é identificar quando é que surge este tipo de pensamento.
2. Prestar atenção à linguagem usada e aos pensamentos que contêm palavras como "*sempre*", "*nunca*" ou "*todos*".
3. Depois de reconhecer o modelo de pensamento, é fundamental começar a desconstruí-lo, tentando encontrar argumentos que o contradigam.
4. Procurar diferentes perspetivas e olhares também pode ajudar a alargar a compreensão das situações.

Pensamento Emocional

O pensamento emocional refere-se à tomada de decisões com base nas emoções e não numa análise objetiva e que pode resultar numa tomada de decisão sem pensar nas consequências- As pessoas costumam agir por impulso, com uma resposta rápida e automática e tendem a ser guiadas pela própria intuição em detrimento do pensamento racional.



Como gerir:

1. Estimular os mentorandos a prestarem atenção aos pensamentos e sentimentos, de modo a melhorar a sua capacidade cognitiva e a atenção plena, o que pode ajudar...



2. a aumentar a consciência dos pensamentos e sentimentos no momento presente. Por exemplo, pode perguntar-lhes "*como se estão a sentir neste momento?*" e guiá-los através de um processo de exploração de diferentes escolhas e do seu impacto.

3. Incentivar os mentorandos a procurar perspetivas diferentes, para obter uma visão mais alargada de qualquer situação. Se não tiverem uma consciência clara do que estão a fazer e a sentir, irão fazê-lo de forma impulsiva. Esta seria uma boa altura para agir como "advogado do diabo".

Viés de Confirmação

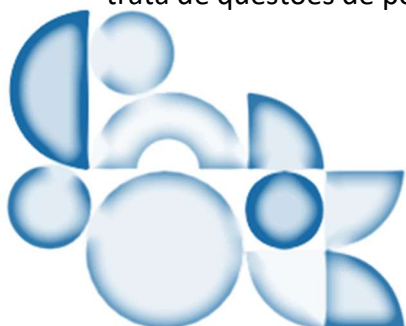
Este é um processo mental que faz com que as pessoas procurem e, de alguma forma, deem prioridade a informações que confirmem as suas crenças ou opiniões, enquanto ignoram ou minimizam informações que as contradizem.



Como gerir: É importante expormo-nos a uma série de pontos de vista diferentes de forma intencional para conseguirmos ter uma perspetiva mais equilibrada de qualquer situação. Além disso, é essencial:

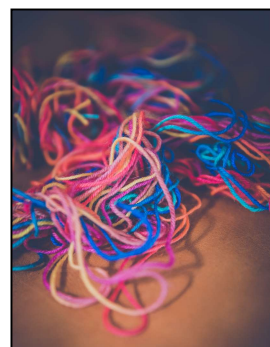
1. Estar consciente sobre a origem das fontes de informação e de quaisquer potenciais preconceitos ou motivações que possam afetar essa mesma informação, de modo a tomar decisões informadas.
2. Avaliar criticamente os factos.
3. Manter uma mente aberta e estar disposto a considerar que se pode estar errado.

O viés de confirmação funciona como uma escolha seletiva de informação por parte do cérebro e todos temos crenças que orientam a nossa tomada de decisão. No entanto, este processo mental pode limitar fortemente a capacidade de se ter uma visão alargada e condicionar a forma como se está a interpretar as situações/informações, se é a mais correta. Este raciocínio não é positivo, principalmente se a pessoa que está a tomar uma decisão for um líder. Toda a gente, uma vez ou outra, cai na "armadilha" do viés de confirmação, especialmente quando se trata de questões de política, religião ou diferenças culturais.



Excesso de confiança

O excesso de confiança é o nome dado a um viés cognitivo que leva o ser humano a superestimar as próprias capacidades ou a probabilidade de sucesso numa determinada situação. Em muitos casos, ser otimista é excelente, mas ter mais confiança em relação a algo do que seria desejável e realista, pode resultar numa visão enviesada não levando em conta possíveis problemas, desafios demasiados ambiciosos e potenciais riscos. O excesso de confiança pode levar a fracassos desnecessários, comprometendo o desempenho e as relações sociais no local de trabalho.



Como gerir: na maior parte das vezes, os jovens trabalhadores podem estar ou agir com excesso de confiança para impressionar os seus chefes e colegas, na esperança de lhes serem atribuídas tarefas mais complexas. No entanto, uma atitude de excesso de confiança pode rapidamente transformar-se numa "aposta muito alta", afetando o seu desempenho e as suas relações sociais. Gerir o excesso de confiança exige um esforço contínuo, bem como autocontrolo e autoconsciência. Os jovens trabalhadores podem gerir o excesso de confiança da seguinte forma

1. Procurar obter *feedback* construtivo das suas chefias ou, até mesmo, dos seus colegas
2. Procurar sempre mais oportunidades para ganhar mais experiência no seu trabalho.
3. Definir objetivos e metas realistas que tenham em conta os seus recursos e experiência.
4. Ser colaborativo e trabalhar de equipa.
5. Participar em programas de mentoria.
6. Aceitar o fracasso e aprender com os erros.

3. A Visão de Carreira das Gerações mais Jovens

Os jovens trabalhadores têm uma capacidade natural para aprender e utilizar as tecnologias mais modernas com facilidade, o que os torna ativos valiosos em qualquer setor. Não só são conhecedores de tecnologia, como também são peritos em *multitasking*, capazes de fazer malabarismos com múltiplas responsabilidades e cumprir prazos apertados. A sua natureza



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

colaborativa e a ênfase na comunicação aberta fazem deles “jogadores de equipa” eficazes, capazes de reunir diversos grupos de pessoas para atingir objetivos comuns. Tendem a pensar fora da caixa e a trazer novas perspetivas aos projetos e à resolução de problemas.

O inventário de aptidões e competências das gerações mais jovens permite-lhes desenvolver uma visão de carreira e percorrer o caminho para a atingir desde cedo: tudo isto é reforçado pelo acesso a grupos sociais, literatura e conteúdos multimédia relacionados com as suas paixões e valores.

O quadro abaixo inclui um conjunto de tendências comuns em torno do tema "visão de carreira", juntamente com algumas dicas para as contextualizar:

Para alcançar...	Dicas
... uma carreira com sentido	• Identificar os seus valores e o que defende • Procurar um percurso profissional que lhe permita ter um impacto positivo no mundo • Compreender quais os elementos do seu trabalho que permitem ajudar os outros, independentemente do trabalho que se faz. Estes elementos devem ser a base da orientação! • Concentrar e capitalizar os pontos fortes de cada um
... uma carreira que se alinha com as suas paixões	• Procurar um percurso profissional que se alinhe com os passatempos e interesses de cada um • Procurar e adquirir experiência relevante • Estabelecer contactos com profissionais da área de preferência • Procurar ativamente novas oportunidades e ter espírito aberto
... estabilidade financeira	• Pesquisar salários e benefícios oferecidos por empregadores na sua área de preferência • Definir objetivos financeiros realistas • Pesquisar o potencial de crescimento da carreira na área de preferência • Estabelecer contactos com profissionais experientes na área de preferência • Procurar ativamente oportunidades de desenvolvimento pessoal
... formação contínua	• Identificar os objetivos de carreira; <i>"O que quero alcançar ao longo da minha carreira?"</i> • Falar com as chefias e procurar cursos de formação disponíveis • Utilizar os recursos online disponíveis (alguns deles são gratuitos!) • Participar em programas de mentoria (internos ou externos)

	• Participar em eventos e estabelecer uma rede de contactos
... empreendedorismo	• Identificar uma ideia de negócio viável, elaboração de um plano de negócios e realização de estudos de mercado • Participar em eventos e estabelecer contactos com empresários e profissionais do setor de atividade da área de preferência • Pesquisar fontes de financiamento: por exemplo, aproveitar programas de apoio nacionais e financiamentos da UE • Avaliar os riscos e ter sempre um plano B

4. Conciliar a Profissão com a Vida Pessoal

Manter um equilíbrio harmonioso entre o trabalho e a vida pessoal é essencial para a jovem geração de trabalhadores em início de carreira. Para alcançar este equilíbrio, os trabalhadores mais jovens têm de lidar com vários fatores, tais como excessivas cargas de trabalho, horários rígidos, culturas empresariais pouco positivas, chefias pouco cooperantes e negligência no autocuidado.

O objetivo, para a geração mais jovem dos trabalhadores, é conseguir um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal que lhe permita prosperar pessoal e profissionalmente. Manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal é importante para todos os trabalhadores, especialmente para os jovens que estão a iniciar a sua carreira.

4.1. A Importância do Autocuidado

O processo de gestão de um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal implica assumir uma responsabilidade pessoal. É frequente encontrarmos pessoas que pensam que o autocuidado é um "luxo" ou uma "atitude egoísta". Pelo contrário, o autocuidado é uma "obrigação", se quiser dar o seu melhor, tanto a nível profissional como social. Eis alguns conselhos para os mentorandos sobre o autocuidado:



Estabelecer prioridades e limites

É importante lembrar que temos de ser realistas quanto ao que podemos fazer num dia e concentrarmo-nos em concluir primeiro as tarefas mais importantes, quer digam respeito à nossa vida pessoal ou profissional. Manter limites claros entre a sua vida profissional e pessoal é importante para alcançar o equilíbrio. Este equilíbrio ajudar-nos-á a reduzir o *stress* e a manter relações sociais saudáveis com os nossos colegas, amigos e família.

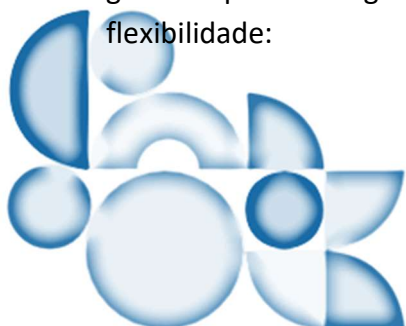
Dicas: dar prioridade ao nosso tempo ajuda-nos a ser mais produtivos e atentos às diferentes tarefas ao longo do dia. Estabelecer limites envolve:

- 1. Limitar o trabalho fora de horas:** incentive os mentorandos a definir claramente o seu horário de trabalho e a sua disponibilidade. Lembre-os de informar também os seus colegas e de evitar verificar os seus e-mails ou atender/responder a chamadas relacionadas com o trabalho se não o desejarem fazer.
- 2. Criar espaços separados:** se um mentorando está a trabalhar em teletrabalho, encoraje-o a (se possível) criar um espaço separado onde possa trabalhar. A separação física do trabalho também pode ajudar à separação mental.
- 3. Incluir atividades de autocuidado na sua agenda:** exercício físico, meditação, assistir a eventos sociais e passar tempo com amigos e família são atividades que nos ajudam a relaxar e a recarregar energias.
- 4. Não se comprometer com tarefas fora do horário de trabalho.** lembre-se: não se esqueça que pode sempre dizer "não"!

Ser flexível

Gerir o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada pode ser um desafio por vezes difícil, pelo que deve estar preparado para fazer ajustes no seu horário quando necessário.

Dicas: a flexibilidade é, de facto, uma competência que nos pode ajudar a adaptarmo-nos às mudanças e aos desafios da nossa vida pessoal e profissional. Dominar esta competência requer prática constante: lembre-se sempre que a mudança é uma parte natural da vida de toda a gente. Aqui estão algumas dicas úteis que pode partilhar com os mentorandos relativamente à flexibilidade:



- 1. Ser adaptável:** refere-se à capacidade de se ajustar às mudanças no nosso ambiente (profissional, social e pessoal) e significa que se pode trabalhar melhor e mais facilmente com outras pessoas, que se pode aceitar melhor a informação e que se tem uma maior capacidade de encontrar soluções para os problemas de formas "não ortodoxas".
- 2. Estar focado (atenção plena):** refere-se à nossa capacidade de estar "presente" no momento, mantendo o controlo das nossas emoções e agindo/reagindo sem nos julgarmos a nós próprios ou aos outros.
- 3. Rodear-se de pessoas que possam dar orientação, apoio e estímulo para continuar.**
- 4. Procurar e aceitar *feedback*:** o *feedback* construtivo é fundamental para melhorar o desempenho.

5. Realização Profissional e Pessoal: Indicadores de Sucesso

O conceito de "sucesso" é extremamente pessoal e, por isso, pode diferir de uma pessoa para outra. O sucesso pode ser influenciado por uma série de fatores, tais como antecedentes pessoais, ambiente cultural, valores e experiências. Deste modo, é fundamental definir o sucesso para si próprio, em vez de se comparar com os outros ou com as expectativas da sociedade. Para alcançar um sentido de bem-estar e felicidade, é importante encontrar um equilíbrio entre a realização profissional e pessoal. Por exemplo, uma pessoa que valoriza a sua vida familiar pode considerar que o sucesso é passar tempo de qualidade com as pessoas que mais gosta, enquanto uma pessoa que valoriza a sua carreira pode ver o sucesso como uma forma de atingir um determinado nível de reconhecimento ou realização profissional.

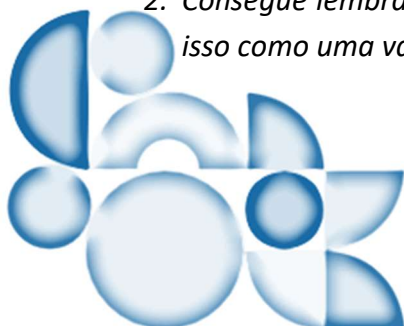
Em última análise, definir o sucesso para si próprio e esforçar-se por alcançar essa definição pessoal é crucial para viver uma vida plena. A tabela abaixo inclui dois conjuntos de indicadores de sucesso que também podem ser utilizados para a autorreflexão.



Indicadores de Vida Profissional	Indicadores de Vida Pessoal
• Compromisso • Progressão e crescimento na carreira • Desenvolvimento de melhores competências e novos conhecimentos • Estabilidade e segurança financeira • Reconhecimento • Sentimento de controlo e apoio • Satisfação profissional • Relações profissionais sólidas • Possibilidade de desenvolver os pontos fortes • Feedback positivo dos colegas • Feedback positivo das chefias • Cumprir ou ultrapassar objetivos	• Ter experiências significativas • Relações fortes com a família • Relações fortes com os amigos • Boa saúde física • Boa saúde mental • Autoimagem positiva • Um sentido de objetivo na vida • Crescimento e desenvolvimento pessoais • Realização de objetivos pessoais

Perguntas para os mentorandos:

1. *Refletindo sobre as decisões que tomou na sua carreira ou na sua vida pessoal, como define o sucesso? Como define o fracasso?*
2. *Consegue lembrar-se de uma altura em que sentiu que falhou, mas, em retrospectiva, vê isso como uma valiosa experiência de aprendizagem?*



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

3. *Consegue lembrar-se de uma situação em que alcançou o que pensava ser um sucesso, mas que, no final, não lhe trouxe a realização que esperava?*

6. Desenvolver os Pontos Fortes e Aceitar o Fracasso

No que diz respeito à definição de objetivos, a psicologia positiva oferece uma visão valiosa sobre o que pode contribuir para uma maior realização pessoal e bem-estar. Esta abordagem enfatiza a importância de se concentrar nos seus pontos fortes e interesses, cultivar emoções positivas, construir relações positivas e encontrar um sentido de propósito e significado na vida. Ao alinhar os objetivos com estes princípios, a jovem geração de trabalhadores pode encontrar maior motivação e empenho para prosseguir nos seus objetivos, levando a um maior sentido de realização e bem-estar.

No entanto, atingir os seus objetivos nem sempre é um processo simples e os contratempos e fracassos são inevitáveis. Aprender a aceitar e a lidar com o fracasso é uma componente crucial para alcançar a realização pessoal.

Isto implica o desenvolvimento de resiliência e de estratégias eficazes para lidar com os contratempos e aprender com os fracassos, reformulando o discurso negativo e aprendendo com os erros. Em vez de encarar os fracassos como um ponto final, os trabalhadores mais jovens podem adotar uma **mentalidade de crescimento** e vê-los como oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento.

Para a realização pessoal e bem-estar, para além de definir objetivos e saber lidar com o fracasso, é também essencial cultivar emoções positivas, relações e experiências. As emoções positivas e a resiliência podem ser desenvolvidas através de práticas de:

- **Gratidão:** tente dizer "**obrigado/a**" com mais frequência, ou simplesmente reserve alguns momentos por dia para refletir sobre aquilo por que está grato.
- **Mindfulness (atenção plena):** tente concentrar-se no momento presente sem fazer juízos de valor.
- **Autocompaixão:** tente tratar-se a si próprio com a mesma bondade, cuidado e compreensão que ofereceria a um amigo.

Construir relações positivas e uma rede de contactos sociais também pode contribuir para um maior bem-estar e realização. A participação em experiências significativas que se alinham com os valores e interesses pessoais, como o voluntariado ou a dedicação a passatempos, proporcionam um sentido de objetivo e significado na vida.



Por último, é importante lembrar que, quando identificamos e utilizamos os nossos talentos e capacidades, é mais provável que sintamos um sentido de propósito e motivação, o que nos pode ajudar a ultrapassar obstáculos e a continuar a seguir os objetivos.

Ao concentrarmo-nos nos nossos pontos fortes, podemos também identificar áreas em que podemos precisar de apoio ou desenvolvimento adicional, o que nos permite criar um plano mais realista e viável para atingir os nossos objetivos. Em última análise, a definição de objetivos que se alinham com os nossos pontos fortes pode ajudar-nos a libertar todo o nosso potencial e a viver uma vida mais positiva, gratificante e significativa.

6.1. Objetivos Baseados nos Pontos Fortes

Identificação dos Pontos Fortes

Ao longo da vida, todos passamos por um processo contínuo de descoberta dos nossos pontos fortes e fracos, quer experimentando coisas novas, quer perseguindo a nossa curiosidade e interesses ou aceitando novos desafios. No entanto, muitas vezes subestimamos as nossas próprias capacidades e ignoramos os nossos talentos naturais.

Dicas: algumas dicas essenciais que ajudarão os mentorandos a identificar e contextualizar os seus pontos fortes e talentos:

1. Autorreflexão: peça aos mentorandos para recordar atividades e situações em que se sentiram particularmente confiantes, bem-sucedidos ou realizados. Peça-lhes que pensem nas possíveis razões porque se sentiram dessa forma nessas situações ou atividades. Finalmente, peça-lhes para pensarem e fazerem uma lista de coisas em que são bons.

2. Pedir e dar *feedback*: explique aos mentorandos que, na maior parte das vezes, as outras pessoas reconhecem características e pontos fortes que nós temos e que nós próprios ignoramos. Pedir *feedback* aos amigos, familiares, colegas e chefias é uma boa maneira de começar.

3. Procurar oportunidades para frequentar ações de formação e atividades sociais: a formação profissional e a adesão ao conceito de Formação ao Longo da Vida são fatores fundamentais para melhorar o desempenho e a satisfação profissional da jovem geração de trabalhadores. Estas oportunidades de formação surgem com alguma frequência e,



nos casos em que a entidade patronal as desconhece, os trabalhadores podem dirigir-se a ela e solicitar os recursos necessários para a sua frequência.

Perguntas para os mentorandos

4. *Pode refletir sobre uma decisão que tenha tomado recentemente e sobre o processo de reflexão que lhe esteve subjacente?*
5. *Houve algum fator específico que lhe suscitou dúvidas ou dificuldades?*
6. *Olhando para trás, há alguma coisa que faria de forma diferente ou algum sinal de alerta a que deveria ter prestado mais atenção?*

6.2. Lidar com o Fracasso

A jovem geração de trabalhadores enfrenta bastantes desafios ao iniciar as suas carreiras. Em vez de se sentirem desmotivados, os trabalhadores mais jovens devem lidar com o fracasso como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento. O fracasso também constitui uma oportunidade de aprendizagem e de aperfeiçoamento de competências.

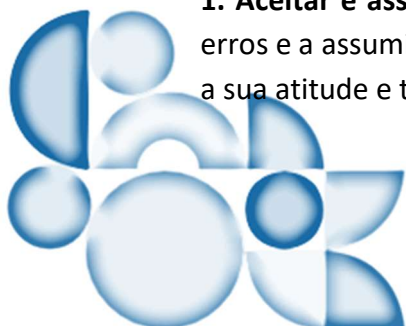
Uma gestão eficaz das expectativas requer uma combinação de resiliência, autoconsciência e uma mentalidade de crescimento. Significa ser capaz de avaliar objetivamente os nossos pontos fortes e fracos, assumir a responsabilidade das ações e decisões e utilizar o fracasso como uma oportunidade para aprender, crescer e melhorar. Ao aceitar o fracasso como parte integrante do processo de aprendizagem e ao desenvolver uma atitude de melhoria contínua, é possível ultrapassar obstáculos, criar resiliência e atingir os objetivos.

Ver no Fracasso Uma Oportunidade de Aprendizagem

Toda a gente comete erros: em vez de encarar o fracasso como uma desgraça, podemos encará-lo como uma oportunidade para aprender, crescer e melhorar, analisando os nossos erros e as circunstâncias que não nos favoreceram a realização dos nossos objetivos. Para além disso, é importante que a jovem geração de trabalhadores compreenda que o fracasso não define o seu potencial ou as suas capacidades, mas é uma parte natural da vida em geral.

Algumas dicas:

- 1. Aceitar e assumir a responsabilidade:** encoraje os mentorandos a assumir os seus erros e a assumir a responsabilidade pelos seus fracassos. As outras pessoas apreciarão a sua atitude e terão muito mais probabilidades de os ajudar a ultrapassar os fracassos.



2. Aceitar a imperfeição e manter-se resiliente: os mentores deverão lembrar os mentorandos que o fracasso faz parte da vida e é um processo de aprendizagem contínua para todos. Os mentorandos deverão tentar manter-se motivados e focados nos seus objetivos.

3. Procurar apoio e *feedback*: os mentores deverão lembrar os mentorandos que nunca devem hesitar em pedir apoio aos seus amigos, família, colegas ou chefias. Os outros também podem ajudá-los a aprender e a melhorar: toda a gente precisa de ajuda de vez em quando!

4. Definir e reavaliar os objetivos: os mentores deverão demonstrar aos mentorandos a necessidade de definir objetivos e metas inteligentes, com a análise e aplicação do método SMARTER (específico, mensurável, alcançável, relevante, temporal, avaliar, ajustar). Este método irá ajudar a identificar se os objetivos e metas precisam de ser ajustados ou completamente alterados. É importante lembrar: o sucesso requer esforço e persistência constantes.

6.3 Fracasso: Pode Ser o Melhor Professor da Inovação

O fracasso também pode ser uma fonte preciosa de aprendizagem, criatividade e inovação, muitas vezes subestimado e ignorado. Atua como uma bússola orientadora, indicando o caminho para melhores soluções ao mostrar o que não funciona. Cada contratempo e cada passo em falso traz valiosos conhecimentos e lições que ajudam a aperfeiçoar as abordagens futuras para encontrar soluções e gerar novas ideias. É um incentivo a pensar fora da caixa, a explorar caminhos alternativos e a correr riscos calculados. Desenvolve a resiliência e a capacidade de adaptação, promovendo uma mentalidade de melhoria contínua.

Ao aceitarmos o fracasso, abrimo-nos a novas ideias, territórios desconhecidos e descobertas inesperadas. É importante para nos lembrar que o sucesso nasce frequentemente de múltiplos fracassos e serve como uma base sólida sobre a qual a inovação pode avançar.

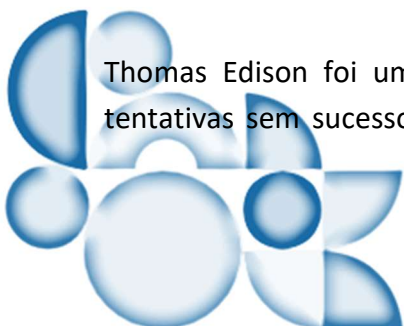
Caso Prático:

"Eu não falhei. Apenas encontrei 10.000 maneiras que não funcionaram.

Thomas Edison, 1847 - 1931

Thomas Edison foi um dos maiores inventores da humanidade e enfrentou mais de mil tentativas sem sucesso antes de finalmente alcançar o êxito com a lâmpada elétrica. Cada

Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.



fracasso proporcionou a Edison conhecimentos preciosos e lições que guiaram a sua contínua experimentação e aperfeiçoamento.

Edison reconheceu que o fracasso era uma parte integrante do processo de inovação, aproximando-o, passo a passo, da solução que procurava. A resiliência e a determinação de Edison levaram-no a desenvolver não só a lâmpada elétrica, mas também muitas outras invenções que transformaram o mundo, como o fonógrafo e o cinescópio, um dos aparelhos que permitiria o nascimento do cinema.

Perguntas para os mentorandos

4. *Pode refletir sobre uma decisão que tenha tomado recentemente e sobre o processo de reflexão que lhe esteve subjacente?*
5. *Houve algum fator específico que lhe suscitou dúvidas ou dificuldades?*
6. *Olhando para trás, há alguma coisa que faria de forma diferente ou algum sinal de alerta a que deveria ter prestado mais atenção?*

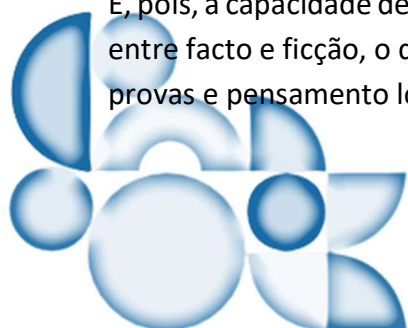
Perguntas para os mentorandos:

7. *Identifique uma situação em que tomou uma decisão que teve resultados pouco positivos. Quais foram as consequências e como lidou com elas? O que é que poderia ter feito de diferente?*
8. *Pense numa decisão que acabou por não dar certo. Como é que lidou com isso? Tomou algumas medidas específicas para aprender com a experiência e evitar cometer erros semelhantes no futuro?*
9. *Que conselhos daria a alguém que se debatesse com uma situação semelhante?*

7. Pensamento crítico

O pensamento crítico é uma competência essencial que nos permite avaliar a informação, tomar decisões informadas e resolver problemas complexos. No mundo atual, onde cada vez mais somos constantemente bombardeados com informações provenientes de diversas fontes, o pensamento crítico é mais importante do que nunca.

É, pois, a capacidade de analisar e avaliar a consistência do raciocínio, que nos permite distinguir entre facto e ficção, o que é verdade do que é falso e tomar decisões informadas com base em provas e pensamento lógico. Permite-nos examinar e desafiar os nossos pressupostos, crenças



e enviesamentos desmontar preconceitos, identificar e avaliar argumentos, avaliar provas e pesar os prós e os contras de diferentes opções.

O objetivo do pensamento crítico é orientado para a ação e é aplicável a qualquer aspeto da nossa vida quotidiana, incluindo a resolução de problemas ou a tomada de decisões, pelo que a sua esfera de influência vai do pessoal ao profissional.

No entanto, o pensamento crítico não é algo que seja natural para toda a gente. Muitas pessoas são facilmente influenciadas pelo que ouvem ou leem e tendem a aceitar a informação exatamente como a recebem sem questionar se é verdadeira ou não. Para evitar ser facilmente influenciado, é importante desenvolver certos hábitos e competências que promovam o pensamento crítico.

Aqui estão algumas dicas que pode partilhar com os mentorandos:

a) Praticar a curiosidade e o ceticismo: quando nos deparamos com novas informações que podem influenciar as nossas decisões, não devemos aceitá-las sem questionar. Devemos questionar a fonte da informação, a sua credibilidade e os seus potenciais enviesamentos. Antes de tomarmos uma decisão ou formarmos uma opinião, temos de nos certificar de que possuímos todos os factos, pesquisando exaustivamente o assunto, consultando várias fontes e avaliando os argumentos de forma crítica.

b) Manter um espírito aberto: devemos ter em conta pontos de vista que possam ser diferentes dos nossos e procurar fontes de informação diversificadas. Manter um espírito aberto significa também estar disposto a mudar a nossa opinião ou a ajustar a nossa decisão com base em novas provas. É necessário admitir que podemos não ter todas as respostas e de estar aberto a aprender com outras pessoas. Nunca deve rejeitar qualquer informação ou pessoa à primeira vista.

c) Considerar múltiplas perspetivas e avaliar argumentos: não nos devemos limitar a um ponto de vista, quer seja o nosso ou o de outra pessoa. Devemos tentar ver as coisas de diferentes ângulos, considerar pontos de vista alternativos e desafiar os nossos próprios pressupostos. Quando alguém apresenta um argumento, não devemos simplesmente aceitá-lo porque nos dizem, mas sim procurar falhas no raciocínio, avaliar as provas apresentadas e pesar os prós e os contras.



7.1. Inteligência Artificial – Há um Elefante na Sala

Tal como um martelo, o ChatGPT é uma ferramenta que pode ser utilizada para vários fins. No entanto, é importante reconhecer que, tal como um martelo pode não ser adequado para todas as tarefas, o ChatGPT pode nem sempre ser a solução ideal para todas as situações. Embora o ChatGPT tenha sido concebido para ajudar com uma vasta gama de questões e fornecer respostas úteis, tem limitações e pode não ser capaz de fornecer o mesmo nível de especialização ou compreensão diferenciada que um especialista humano em determinados domínios.

É fundamental compreender os pontos fortes e fracos de qualquer ferramenta, incluindo o ChatGPT, e utilizá-la de forma adequada. Pode ser útil para gerar ideias ou fornecer material para conversas casuais. No entanto, para assuntos complexos ou sensíveis, recomenda-se frequentemente que consulte especialistas certificados na área ou profissionais com conhecimentos e experiência especializados.

Tal como acontece com qualquer ferramenta, trata-se de a utilizar licitamente e de reconhecer as suas limitações para garantir os melhores resultados possíveis em diferentes situações".

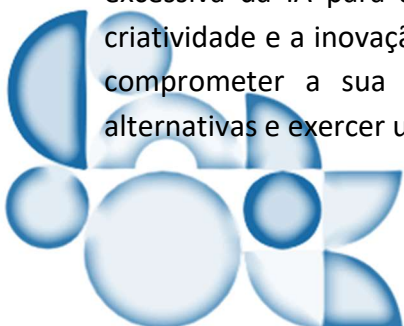
ChatGPT, 2023

É importante reconhecer que os jovens trabalhadores podem potencialmente desenvolver uma dependência excessiva da Inteligência Artificial se a entenderem como um “atalho” vantajoso ou uma solução abrangente para os desafios que se colocam hoje no mercado de trabalho.

A utilização da IA oferece inúmeras vantagens, como o acesso instantâneo à informação, o apoio na resolução de problemas, a eficiência do fluxo de trabalho e oportunidades de crescimento pessoal e de aprendizagem contínua. No entanto, tal como acontece com as novas tecnologias, a jovem geração de trabalhadores deve ter cuidado ao utilizar a IA e estar consciente dos riscos que esta representa.

A utilização excessiva da IA pode levar a uma redução das interações sociais com colegas e chefias, que desempenham um papel fundamental no crescimento profissional, promovendo a colaboração, a empatia e o desenvolvimento de competências sociais fundamentais que contribuem para uma personalidade profissional completa. Além disso, a dependência excessiva da IA para a resolução de problemas e a tomada de decisões pode “abafar” a criatividade e a inovação. A procura constante de soluções através de um sistema de IA pode comprometer a sua capacidade de pensar de forma inovadora, explorar abordagens alternativas e exercer um raciocínio independente.

Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.



Os jovens mentorandos devem ser aconselhados a utilizar a IA de forma responsável e ética. É importante informá-los sobre as limitações e os riscos potenciais: isto inclui evitar utilizações pouco éticas, como confiar na IA para a realização de trabalho de forma desonesta ou gerar conteúdos enganadores.

Não há qualquer razão para que a IA não seja utilizada numa ótica de integridade, responsabilidade e práticas éticas, mas os mentorandos devem lembrar-se sempre:

Não há nada melhor do que a experiência, a criatividade e a grandiosidade das pessoas!

8. Perguntas para a Autorreflexão

1. Refletindo sobre as suas experiências, quer como profissional quer como mentor, alguma vez se deparou com desafios relacionados com a tomada de decisões, nas relações com os seus mentorandos, colegas ou no trabalho em geral? Quais foram os erros comuns que observou ou cometeu e que lições aprendeu com essas experiências?

2. Consegue lembrar-se de um exemplo específico em que deu orientação a um mentorando quando este estava a ter dificuldades em tomar decisões?

3. Lembra-se de uma situação recente de tomada de decisão no seu papel de mentor/líder em que se tenha apercebido de que lhe faltava um conhecimento abrangente de um aspeto ou conceito específico relacionado com a tomada de decisão? Como é que resolveu essa lacuna de conhecimentos? Se "Sim", como? Se "Não", que medidas pode tomar para melhorar o seu conhecimento nessa área?

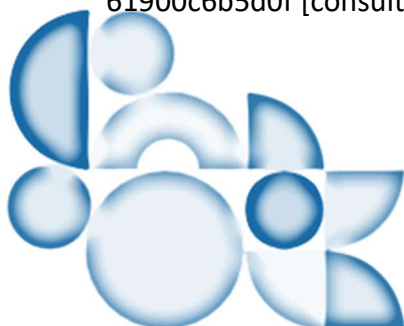
4. Pode descrever uma situação específica em que encontrou um mentorando com dificuldades sérias num processo de tomada de decisão complexo? Que medidas tomou para garantir que estava devidamente preparado para orientar e apoiar o mentorando de forma eficaz?

5. Que recursos ou ferramentas considera úteis para alargar o seu conhecimento do processo de tomada de decisão? Lembra-se de alguns livros, ferramentas, websites, etc?



9. Referências

- BROWN, C. 2011.** *The role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process*. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/240278877_The_Role_of_Emotional_Intelligence_in_the_Career_Commitment_and_Decision-Making_Process [consultado a 2 de maio de 2023]
- DAVIDSON, J. 2016.** *6 Tips to Achieve Work-Life Balance*. Disponível em:
<https://www.mpi.org/blog/article/6-tips-to-achieve-work-life-balance> [consultado a 2 de maio de 2023].
- EUROPEAN PARLIAMENT. 2016.** *Precarious Employment in Europe – Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy*. Disponível em:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) [consultado a 2 de maio de 2023].
- HOFFMAN, M., & BURKS, V., S. 2020.** *Worker overconfidence: Field Evidence and Implications for Employee Turnover and Firm Profits*. Disponível em:
<https://www.econometricsociety.org/publications/quantitative-economics/2020/01/01/Worker-overconfidence-Field-evidence-and-implications-for-employee-turnover-and-firm-profits> [consultado a 2 de maio de 2023].
- JANOVSKI, A. 2020.** *EU Youth Goals and the Vision of Young People*. Disponível em:
<https://www.trainerslibrary.org/eu-youth-goals-and-the-vision-of-young-people/> [consultado a 2 de maio de 2023].
- KARLSSON, BN., & GARLING, T. 2015.** *Psychological determinants of decision making under uncertainty: A review of recent research*. *European Psychologist*, 20(4), 257-267.
- MIND TOOLS. 2023.** *Managing Overconfident People*. Disponível em:
<https://www.mindtools.com/anz6cqW/managing-overconfident-people> [consultado a 2 de maio de 2023].
- PETERS, E. 2019.** *What is the Function of Confirmation Bias?* Disponível em:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10670-020-00252-1> [consultado a 2 de maio de 2023].
- PRAVEEN, SA. 2021.** *Cognitive Distortions: Your Brain Lies to You*. Disponível em:
<https://medium.com/atypical-psychology/cognitive-distortions-your-brain-lies-to-you-61900c6b5d0f> [consultado a 2 de maio de 2023].



PSYCH CENTRAL. 2022. *What Is All-or-Nothing Thinking and Why It's Important to Manage It.* Disponível em: <https://psychcentral.com/health/all-or-nothing-thinking-examples#examples-of-all-or-nothing-thinking> [consultado a 2 de maio de 2023].

SALLES, N. 2023. *How Strong Leaders Cope with 'Cocky' Young Employees.* Disponível em: <https://abundantstrategies.com/strong-leaders-cope-cocky-young-employees/> [consultado a 2 de maio de 2023].

SELIGMAN, E, P, M. & CSIKSZENTMIHALYI, M. 2000. *Positive Psychology: An Introduction.* Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction [consultado a 2 de maio de 2023].

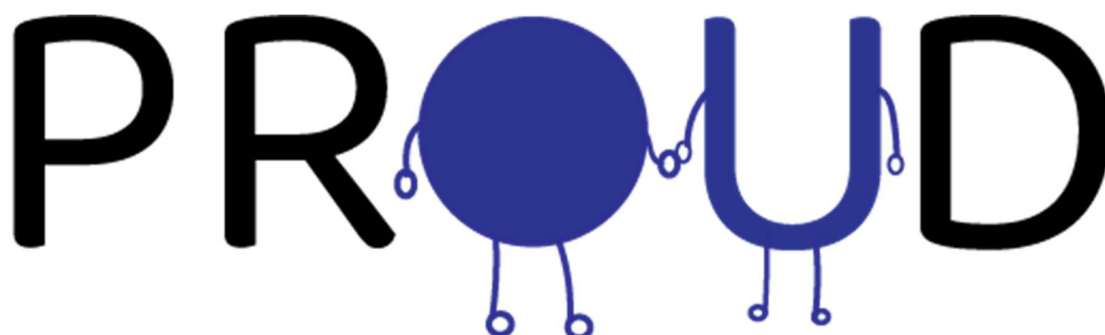
STAHL, A. 5 Signs You're Successful (Even If You Don't Realize You Are). Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/10/17/5-signs-youre-successful-even-if-you-dont-realize-you-are/> [consultado a 2 de maio de 2023].

WORLD ECONOMIC FORUM. 2016. *This is What Millennials Look for in a Job.* Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/07/this-is-what-millennials-look-for-in-a-job/> [consultado a 2 de maio de 2023].

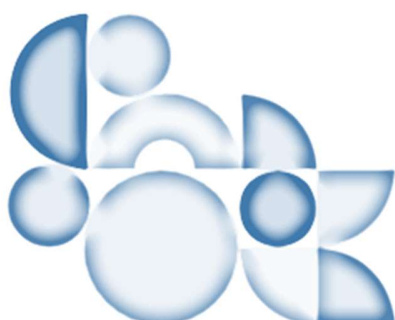


**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

NOME DO MÓDULO: Tomada de Decisões

TÍTULO DA BOA PRÁTICA: Adotar uma Mentalidade de Crescimento

IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Os jovens são propensos a falhar tanto na vida pessoal como profissional, devido à pressão para ter sucesso, à inexperiência e ao pensamento emocional.

BREVE RESUMO DO PROBLEMA

Atingir os seus objetivos nem sempre é um processo simples e os contratempos e fracassos são inevitáveis. Na maioria das vezes, os jovens trabalhadores encontram-se em ambientes altamente competitivos e tendem a concentrar-se no resultado final em vez de apreciarem o processo de aprendizagem e de crescimento como indivíduos. Especificamente, a jovem geração de trabalhadores vê o seu desempenho comprometido por:

- a) Medo da crítica
- b) Pressão para alcançar o sucesso, quer seja das chefias ou da família
- c) Mentalidade fixa

Aprender a aceitar o insucesso e a lidar com o fracasso são componentes essenciais para a realização pessoal.

Caso Prático

A Sara é uma gestora com muitos anos de experiência no departamento técnico de uma empresa de reciclagem. Também desempenha a função de mentora de alguns trabalhadores que querem aprender e crescer na carreira. Começou recentemente a trabalhar com o Jaime, que é um jovem técnico sob a sua supervisão.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

Recentemente, o Jaime partilhou com a Sara que achava que os objetivos da empresa eram demasiado elevados e, por isso, andava a sentir-se sobrecarregado com a quantidade de trabalho necessário para manter esses objetivos: estava a ter dificuldades em adaptar-se ao ambiente demasiado “acelerado” e tinha medo de cometer erros que o pudessem fazer parecer incompetente aos olhos dos seus colegas e diretores.

A Sara explicou-lhe que, para atingir objetivos ambiciosos, é necessário aprender com os fracassos e os contratempos e incentivou o Jaime a encarar os desafios como oportunidades de crescimento. Também partilhou as suas próprias experiências de enfrentar desafios e aprender com eles, o que ajudou o Jaime a perceber que toda a gente comete erros e que não faz mal pedir ajuda. Atribuiu-lhe pequenos projetos que eram desafiantes, mas mais fáceis de executar, dando-lhe diverso *feedback* e apoio ao longo do processo.

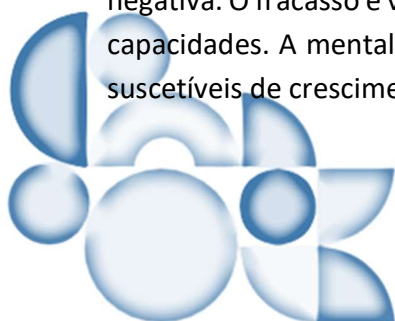
À medida que o Jaime se ia sentindo mais confortável com a sua função, começou a aperceber-se de situações que não funcionavam no processo de reciclagem. Propôs várias ideias para simplificar o processo e reduzir o desperdício e a Sara encorajou-o a apresentar as suas ideias à equipa. O Jaime ficou um pouco ansioso em partilhar as suas ideias, mas Sara lembrou-lhe que as suas contribuições eram valiosas e que tinha potencial para causar um impacto significativo. As propostas do Jaime foram muito bem-recebidas pela equipa e foi-lhe dada a oportunidade de liderar um projeto para implementar as mudanças.

SOLUÇÃO APLICADA

Ao adotar uma mentalidade de crescimento, os jovens trabalhadores irão desenvolver capacidades de resiliência e estratégias eficazes para enfrentar os contratempos e aprender com os fracassos, reformulando o discurso negativo e aprendendo com os erros.

O que é uma mentalidade de crescimento?

Ter uma **mentalidade de crescimento** significa que um indivíduo tem uma atitude positiva com os desafios que enfrenta, em vez de encarar o fracasso como uma situação absolutamente negativa. O fracasso é visto como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento das suas capacidades. A mentalidade de crescimento considera que a inteligência e o talento são todos suscetíveis de crescimento. Algumas dicas para adotar uma mentalidade de crescimento são:



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

1. Ouvir a sua “voz interior”
2. Reconhecer que há sempre outra opção
3. Lembrar-se que a prática leva à perfeição
4. Não hesitar em pedir ajuda
5. Ver o fracasso como uma oportunidade de aprendizagem

LIÇÃO APRENDIDA/CONCLUSÃO

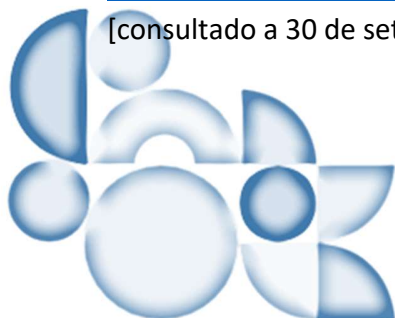
Em vez de encarar os fracassos como um ponto final, os jovens trabalhadores podem adotar uma mentalidade de crescimento e vê-los como oportunidades de aprendizagem e crescimento. As pessoas com uma mentalidade de crescimento compreendem que o fracasso é uma parte natural do processo de aprendizagem. Encaram o fracasso como uma oportunidade para aprender com os seus erros, refletir sobre a sua abordagem e tentar de novo.

Uma mentalidade de crescimento pode oferecer uma série de benefícios que vão para além de apenas alcançar o sucesso. Pode ajudar os indivíduos a desenvolver um elevado nível de resiliência, versatilidade e adaptabilidade que pode beneficiar todas as dimensões da vida. Esta mudança de pensamento pode capacitar os indivíduos a abordar os desafios com curiosidade, em vez de medo, e a persistir perante a adversidade. Em última análise, uma mentalidade de crescimento pode transformar a forma como nos vemos a nós próprios e às nossas capacidades, libertando todo o nosso potencial para atingirmos os nossos objetivos e levarmos uma vida plena.

REFERÊNCIAS

MINDSET WORKS. (2017). *Dr. Dweck's research into growth mindset changed education forever*. [online]. Disponível em: <https://www.mindsetworks.com/science/> [consultado a 30 de setembro de 2023].

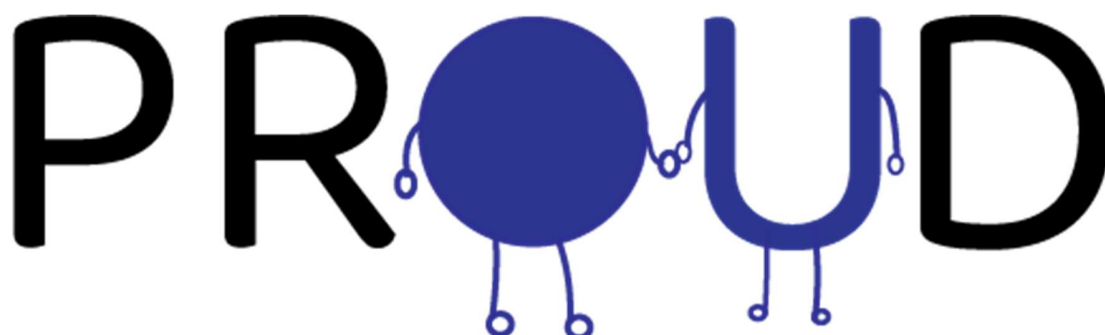
WGU. (2019). *What is a GROWTH Mindset? 8 Steps to Develop one*. [online]. Disponível em: <https://www.wgu.edu/blog/what-is-growth-mindset-8-steps-develop-one1904.html#close> [consultado a 30 de setembro de 2023].



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

NOME DO MÓDULO: Tomada de Decisões

TÍTULO DA BOA PRÁTICA: Tomar Decisões Informadas

IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Devido à pouca experiência, a jovem geração de trabalhadores tende a tomar decisões precipitadas sem ter em conta todas as informações ou perspectivas disponíveis.

BREVE RESUMO DO PROBLEMA

Os jovens trabalhadores tendem a tomar decisões precipitadas sem considerar todas as informações ou perspectivas disponíveis. O processo de tomada de decisões deve ser feito de forma sistemática e ponderada, tendo em conta todos os fatores relevantes e potenciais consequências antes de chegar a uma conclusão.

Pode ser difícil determinar qual a melhor decisão quando os jovens se veem confrontados com informações contraditórias, resultados incertos e recursos limitados. Isto pode levar ao que se chama "paralisia da decisão", que é a incapacidade de tomar uma decisão, o que pode levar à perda de oportunidades ou a consequências negativas para o trabalhador e para a organização na qual trabalha.

Caso Prático

O André, proprietário de um *fitness studio* de requinte, vê-se confrontado com o decréscimo do número de membros e com o aumento da concorrência com a abertura de novos estúdios de *fitness* em toda a cidade. Para ultrapassar este desafio, o André elaborou um estudo de mercado através da realização de inquéritos, entrevistas e conversas com grupos de discussão com os seus clientes atuais e potenciais. Através destas interações, descobriu informações importantes sobre as características e preferências do seu público-alvo.

O André conseguiu perceber que o seu público-alvo é constituído principalmente por jovens profissionais, com idades compreendidas entre os 25 e os 40 anos, que são pessoas muito atarefadas e dão prioridade a um estilo de vida saudável.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

Os clientes do André procuram um *fitness studio* que ofereça opções de agendamento de aulas flexíveis e adaptadas aos seus horários. Apreciam a atenção personalizada e a experiência dos treinadores e valorizam a variedade das aulas de *fitness*, incluindo exercícios de alta intensidade e ioga.

Com estes conhecimentos, o André reconhece que, ao ir ao encontro das necessidades e preferências específicas do seu público-alvo, poderá melhorar e expandir os serviços de alta qualidade que o seu *fitness studio* oferece, ganhando vantagem sobre a concorrência.

SOLUÇÃO APLICADA

1. Recolher e analisar informações de várias fontes: é importante recolher informações de várias fontes para obter uma visão geral da situação e considerar diferentes perspetivas. Para isto, pode consultar especialistas, fazer pesquisas e procurar informar-se com outras pessoas que possam ter mais conhecimentos ou mais experiência.

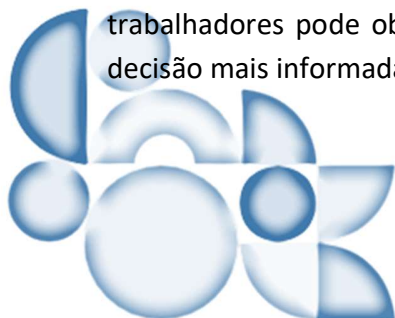
2. Analisar criticamente a informação: para garantir que é exata, fiável e relevante para a decisão a tomar. Para isso, poderá ter de fazer uma comparação de diferentes fontes, a identificação de padrões e tendências e a avaliação dos pontos fortes e fracos de cada fonte.

3. Pesar os prós e os contras das diferentes opções e considerar as potenciais consequências de cada uma. Para isso, poderá ter de criar uma lista de critérios de avaliação para cada opção e a sua classificação com base no grau de cumprimento de cada critério.

4. Tomar uma decisão com base na análise e avaliação das informações recolhidas. É importante comunicar a decisão de forma clara e eficaz a outras pessoas que possam ser afetadas por ela e assumir a responsabilidade por quaisquer situações que resultem da decisão.

LIÇÃO APRENDIDA/CONCLUSÃO

As decisões tomadas de forma intuitiva, sem base em dados e factos concretos ou sem uma visão geral da situação pode ser extremamente prejudicial. Se se dedicar algum tempo a refletir, a recolher informações e a considerar diferentes pontos de vista, a jovem geração de trabalhadores pode obter uma visão abrangente do problema em causa e poder tomar uma decisão mais informada e estratégica.

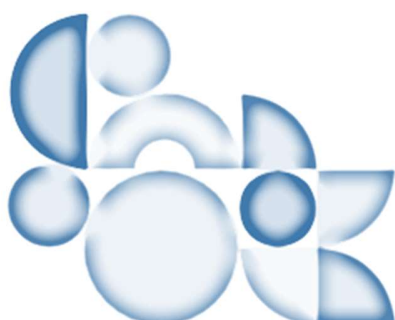


Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

REFERÊNCIAS

MIND TOOLS. (2023). *How to Make Decisions*. [online]. Disponível em:
<https://www.mindtools.com/aip/sat/how-to-make-decisions/> [consultado a 31 de agosto de 2023].

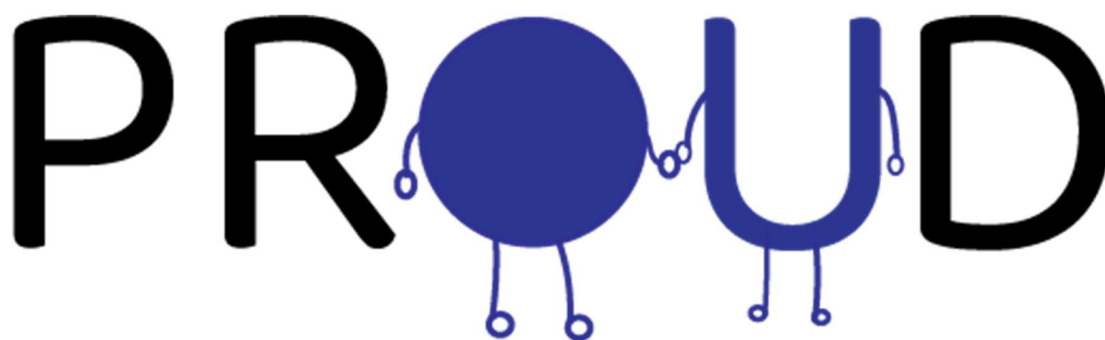
ZORIAN. (2016). *Best Practices for Effective Decision-Making (and My 6 Steps for Making Better Decisions)*. [online]. Disponível em:
<https://www.zorian.com/best-practices-decision-making/> [consultado a 30 de setembro de 2023].



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

NOME DO MÓDULO: Tomada de Decisões

TÍTULO DO EXERCÍCIO: O Desafio da Tomada de Decisões – Role Play

DURAÇÃO: 45 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 2 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Lápis e caneta ou computador/tablet

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Tomada de Decisões
- Gestão do Risco
- Pensamento Crítico
- Comunicação
- *Feedback*

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Nesta atividade, um participante desempenha o papel de um profissional e o outro o papel de mentor.

Cenário:

Imagine que trabalha numa empresa que produz palhinhas de plástico descartáveis. A empresa tem sido alvo de críticas por parte de ativistas ambientais, que argumentam que a produção e utilização de plásticos de utilização única estão a contribuir para a degradação do ambiente. A empresa está a ponderar se deve continuar a produzir estas palhinhas de plástico ou se deve investir na produção de produtos mais amigos do ambiente, como palhinhas reutilizáveis.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

A sua tarefa é aconselhar o seu supervisor a decidir se a empresa deverá continuar a produzir palhinhas de plástico descartáveis ou investir na produção de produtos mais amigos do ambiente. Decide consultar o seu mentor para tomar uma decisão informada sobre a forma de analisar este problema antes de apresentar as suas recomendações ao supervisor.

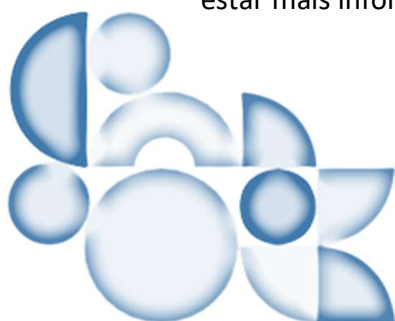
ORIENTAÇÕES

A) Para o profissional

1. O profissional deverá avaliar qual é o impacto ambiental dos plásticos de utilização única e dos produtos alternativos, como as palhinhas reutilizáveis.
2. O profissional deverá considerar o impacto financeiro da decisão e as potenciais consequências da mudança para um produto mais amigo do ambiente.
3. O profissional deverá apresentar as suas decisões, com argumentos ao mentor, que, por sua vez, lhe dará *feedback* sobre as opções sugeridas e os argumentos apresentados.
4. O profissional deverá reajustar as suas decisões com base no *feedback* do mentor, mas também, eventualmente, poderá apresentar contra-argumentos.
5. Caso não haja mais nenhum ajuste a fazer, o profissional poderá avançar com a apresentação da lista de decisões sugeridas.

B) Para o mentor

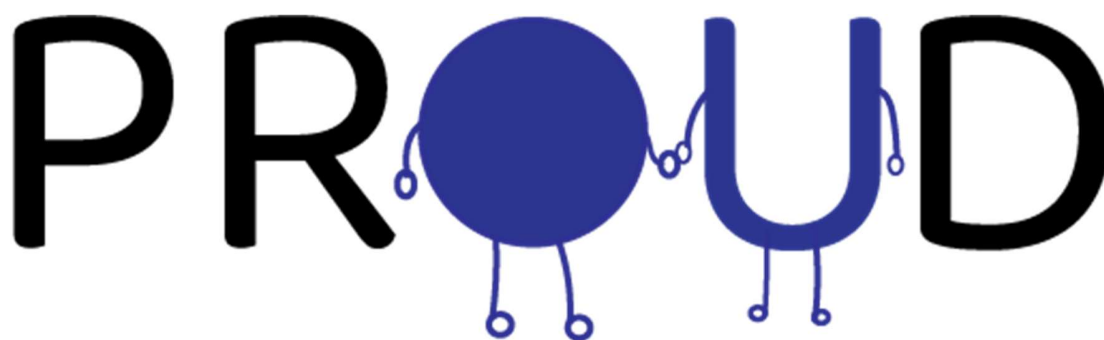
1. O mentor deverá fazer perguntas para estimular o pensamento crítico e desafiar os argumentos do profissional.
2. O mentor deverá avaliar a lógica dos argumentos do profissional, a sua capacidade em perceber os riscos e benefícios e considerar as implicações éticas e ambientais das suas decisões.
3. O mentor deverá fazer o papel de supervisor e avaliar o processo de tomada de decisões do profissional.
4. O mentor deverá dar *feedback* sobre o processo de tomada de decisões do profissional, incluindo os pontos em que foi melhor e os pontos que tem de melhorar.
5. O mentor deverá informar quais as ações de defesa do ambiente tomadas pela organização, sensibilizar e fornecer materiais e recursos para que o profissional possa estar mais informado sobre o assunto.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

NOME DO MÓDULO: Tomada de Decisões

TÍTULO DO EXERCÍCIO: Autorreflexão

DURAÇÃO: 45 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 2 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Lápis e caneta ou computador/tablet

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Tomada de decisões
- Autorreflexão
- Comunicação
- *Feedback*

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Nesta atividade, um participante desempenha o papel de um empregado numa organização e o outro o papel de mentor.

Com este exercício, pretende-se que o empregado e o mentor reflitam sobre as decisões já tomadas no passado na empresa e identifiquem quais as áreas a melhorar para futuras decisões no seu local de trabalho.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

ORIENTAÇÕES

A) Para o empregado

1. Lembre-se de uma situação que aconteceu recentemente no seu trabalho, em que tenha tido um grande desafio: fazer planos ou tomar decisões importantes.
2. Não precisa de revelar informações confidenciais: pode usar a sua imaginação, se preferir!
3. Procure fornecer informações claras ao mentor para que ele possa compreender a sua situação (as suas responsabilidades no trabalho, detalhes sobre o seu trabalho, clientes do negócio, desafios diários, etc).
4. Descreva a decisão que tomou, porque a tomou e qual foi o resultado.
5. Oíça o *feedback* do mentor e conversem sobre o que poderia ter sido feito de forma diferente.

B) Para o mentor

1. Comece por pedir ao empregado que reflita sobre uma decisão recente que tenha tomado no trabalho. A decisão pode estar relacionada com um projeto, uma tarefa ou qualquer outro aspeto do seu trabalho.
2. Peça ao empregado que, de uma forma aberta e sincera, lhe descreva o processo de tomada da decisões e qual foi o resultado.
3. Depois de ter uma visão e compreensão global da situação descrita, dê o seu *feedback* ao empregado.
4. Converse com o empregado e ambos reflitam sobre o que poderia ter sido feito de forma diferente para aperfeiçoar o processo de tomada de decisões e o resultado aplicado.

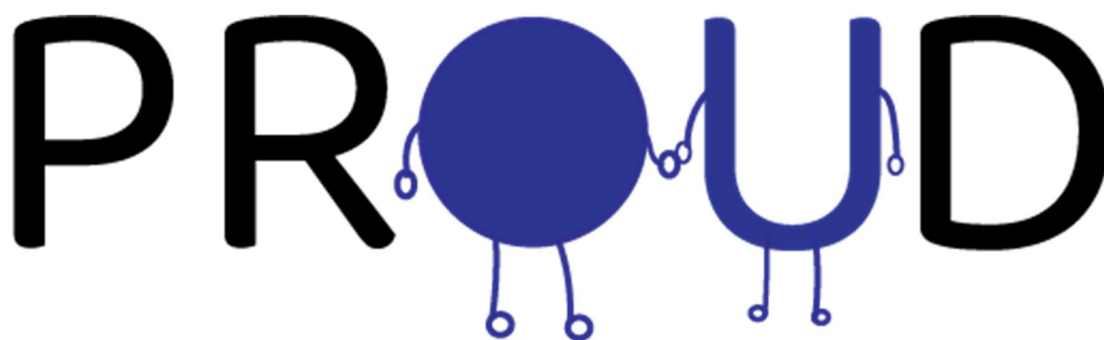
Os dois participantes deverão, em conjunto, identificar e analisar áreas específicas de melhoria que possam ser implementadas em decisões futuras. Depois de identificadas as os pontos a aperfeiçoar, ambos deverão debater estratégias para implementar essas mudanças em futuros processos de tomada de decisões.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

NOME DO MÓDULO: Tomada de Decisões

TÍTULO DO EXERCÍCIO: Identificação dos Pontos Fortes

DURAÇÃO: 30 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 1 participante

MATERIAL NECESSÁRIO

Lápis e caneta ou computador/tablet

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Autorreflexão
- Autogestão
- Autoconsciência

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Este exercício tem por objetivo ajudá-lo a identificar os seus talentos e potencial e a utilizá-los de uma forma eficiente. O exercício pode ser feito individualmente ou com a ajuda de um mentor. É importante fazê-lo de uma forma sincera e ter uma mente aberta durante o processo de reflexão e tentar não ser demasiado crítico consigo próprio.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

ORIENTAÇÕES

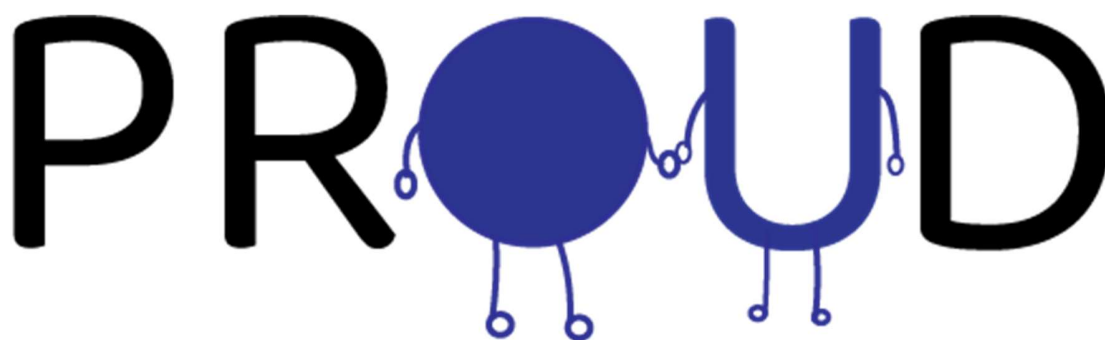
1. Pense em situações pelas quais já passou e identifique alguns momentos ou episódios em que se sentiu e reflita sobre experiências passadas e identificar momentos e situações em que sentiu que fez um bom trabalho ou que confiou em si e nas suas capacidades.
2. Reflita porque é que se destacou nessas situações. Que capacidades, conhecimentos, experiência ou outros traços pessoais sentiu que foram uma vantagem para atingir bons resultados?
3. Faça uma lista dos pontos fortes identificados.
4. Faça uma avaliação desses pontos fortes com base no valor que têm para si, em termos de crescimento profissional e pessoal.
5. Faça uma lista dos seus objetivos e atribua os seus pontos fortes a cada um deles. Consegue identificar oportunidades em que pode utilizar os seus pontos fortes para atingir esses objetivos?
6. Elabore um plano de ação: como tenciona utilizar os seus pontos fortes para tirar partido de oportunidades? Quando? Como? Há alguém que o possa ajudar?



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

NOME DO MÓDULO: Tomada de Decisões

TÍTULO DO EXERCÍCIO: CASO PRÁTICO: Vieses Pessoais

DURAÇÃO: 45 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 2 – 4 participantes

MATERIAL NECESSÁRIO

Lápis e caneta ou computador/tablet

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Autorreflexão
- Gerir vieses pessoais de forma eficaz
- Autoconsciência
- Comunicação

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Caso Prático

A Joana é gestora de uma equipa de marketing numa empresa multinacional especializada no desenvolvimento de campanhas publicitárias para o setor da saúde. Trabalha na empresa há mais de 10 anos e é reconhecida como uma profissional dedicada e talentosa.

Recentemente, a Joana tem tido problemas com o desempenho da sua equipa: reparou que a equipa tem tido dificuldades em cumprir os prazos e que a qualidade do seu trabalho tem vindo a piorar gradualmente.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

A Joana está convencida de que a causa principal do problema é a falta de atenção aos pormenores e a falta de empenho da equipa. Ela pensa que a equipa não está a fazer o esforço necessário para garantir que o seu trabalho se faça sem erros nem esteja ao nível da qualidade dos valores da empresa e, até mesmo, dos próprios valores da Joana.

A Joana expressou as suas preocupações à equipa, mas esta não respondeu positivamente às suas observações. Este comportamento levou-a a sentir-se frustrada e desanimada com a reação da sua equipa.

Também apresentou a situação ao diretor da empresa, partilhando as suas preocupações sobre o fraco desempenho da sua equipa. O diretor respondeu dizendo-lhe que, como chefe da equipa, teria de encontrar uma solução para o problema e apresentar-lhe um relatório com as suas sugestões dentro de 3 meses.

Ao refletir sobre a situação, a Joana ponderou a possibilidade de consultar um dos seus professores universitários, que também é mentor de diversos profissionais de marketing. Além disso, apercebe-se de que a sua perceção do desempenho da equipa pode ser influenciada pela sua tendência pessoal para o perfeccionismo, o que a leva a ter grandes expectativas em relação a si própria e aos outros. Tem de ter consciência de que as pessoas da sua equipa podem ter estilos de trabalho diferentes e que a sua atitude perfeccionista coloca demasiada pressão sobre a equipa. E, além disso, talvez a equipa não partilhe as mesmas preferências de estilo na publicidade que ela.

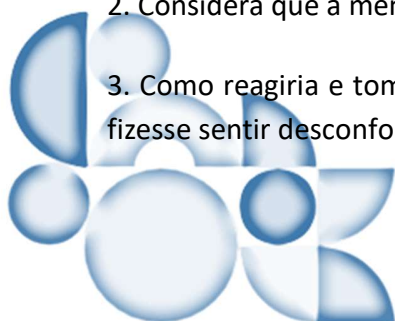
ORIENTAÇÕES

Em grupos de 2-4 pessoas, os participantes vão debater o caso prático apresentado e responder às seguintes perguntas. Depois, deverão apresentar as suas conclusões ao resto dos grupos.

Perguntas

1. Se estivesse no lugar da Joana, que medidas poderia tomar para não incorrer em vieses pessoais que favoreçam ou penalizem a sua tomada de decisões no trabalho?
2. Considera que a mentoria poderia ajudar a Joana? Se "sim", porquê? Se "não", porquê?
3. Como reagiria e tomaria as medidas necessárias se um colega lhe desse um *feedback* que o fizesse sentir desconfortável?

Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.



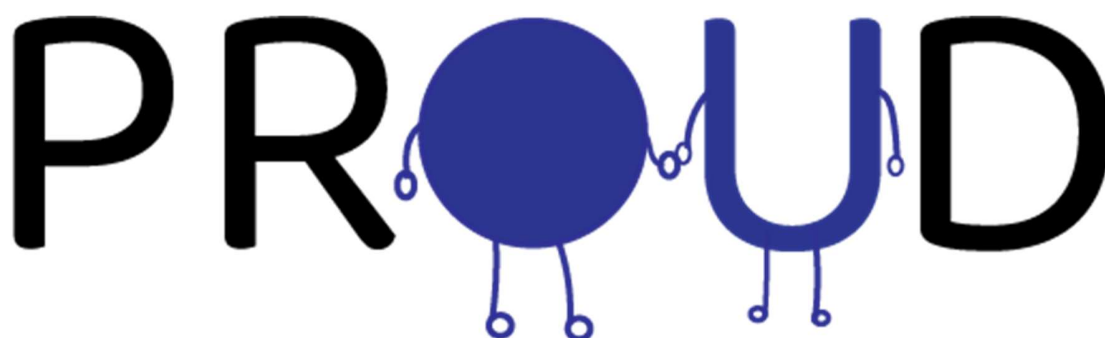
4. Se estivesse no lugar da Joana, que estratégias poderia utilizar para promover um local de trabalho mais inclusivo e flexível, onde as opiniões e perspectivas de todos os profissionais fossem ouvidas e valorizadas?



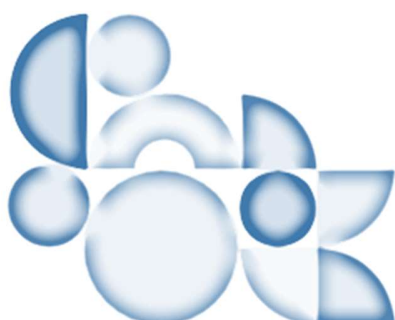
Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

Projeto Nº 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

MÓDULO 4 Tomada de Decisão

QUIZ

Q1. Qual das seguintes opções é um termo utilizado para descrever uma tendência de favorecer informações ou ideias que confirmam as crenças ou preconceitos individuais?

- a. Tendência de confirmação.
- b. Confiança nas crenças e opiniões.
- c. Pensamento “tudo ou nada”.

d. Viés de confirmação.

FEEDBACK: é essencial expormo-nos a uma série de pontos de vista diferentes para obtermos uma perspetiva mais equilibrada de qualquer situação.

Q2. Qual das seguintes opções NÃO é uma boa estratégia que possa ser utilizada para gerir o excesso de confiança no local de trabalho?

- a. Procurar obter *feedback* dos colegas e chefias.
- b. Colaborar com os colegas.
- c. Participar em programas de mentoria.

d. Evitar abraçar novas oportunidades para ganhar mais experiência.

e. Saber lidar com o fracasso e aprender com os erros.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.

Q3. O sucesso é exclusivamente determinado pelas realizações profissionais de um indivíduo, não considerando a sua realização pessoal e a felicidade.

a. Verdadeiro.

b. Falso.

Q4. Qual é a abordagem correta que se deve ter para lidar com o fracasso?

a. Ignorar e seguir em frente.

b. Justificar os erros.

c. Utilizar o fracasso como fonte de aprendizagem, para melhorar e crescer.

d. Desistir e passar para outro projeto.

Q5. Manter uma mente aberta significa estar sempre disposto a mudar de opinião com base em novas informações, independentemente da credibilidade da fonte.

a. Verdadeiro.

b. Falso.

FEEDBACK: embora manter uma mente aberta signifique estar disposto a mudar de opinião com base em novas informações, é importante considerar apenas fontes credíveis antes de tomar qualquer decisão. Aceitar simplesmente qualquer informação sem avaliar a sua credibilidade ou considerar apenas as perspetivas dos outros poderá levar a ideias enviesadas ou desinformadas.



Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita da mesma.