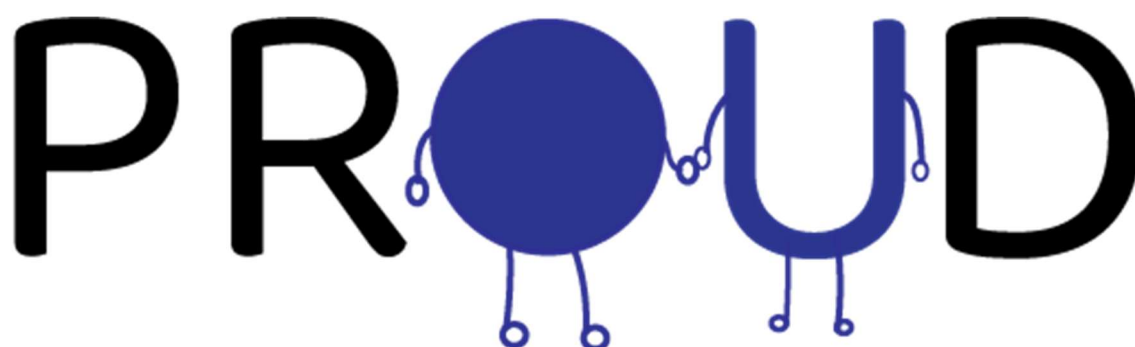


**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

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 5 Resiliência

INTRODUÇÃO & OBJETIVO DO MÓDULO

O objetivo deste módulo é, por um lado, chamar a atenção para as recentes mudanças sociais e fatores psicológicos que influenciam a satisfação no trabalho e o desempenho profissional dos jovens adultos. Com isto, pretendemos facilitar aos mentores o desenvolvimento de uma compreensão holística do bem-estar mental relacionado com o trabalho. Por outro lado, gostaríamos de mostrar porquê, onde e como a resiliência pode e deve ser integrada nos programas de mentoria e na cultura das organizações, de modo a ajudar os jovens trabalhadores ¹ a crescerem na carreira e na vida. Para a elaboração deste módulo, considerámos as teorias mais recentes da Psicologia Positiva, da Psicologia Cognitiva e da Neurociência e baseámo-nos em resultados de estudos empíricos comprovados em ambiente de trabalho. Seleccionámos uma série de conceitos que acreditamos serem úteis para os mentores compreenderem e apoiarem melhor os seus mentorandos, trabalhando em conjunto para atingirem as metas definidas da forma mais gratificante possível.

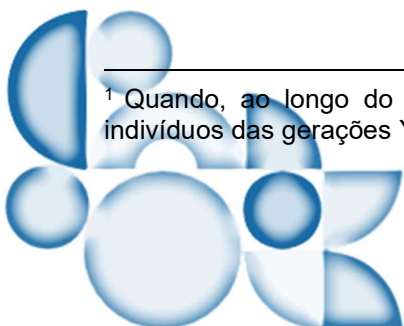
PALAVRAS-CHAVE

Resiliência, idade adulta emergente, défice de atenção, prevenção do *burnout*, foco no desempenho, síndrome de Calimero, armadilhas de pensamento, otimismo, gratidão, *mindfulness*, *slow life*, teoria do locus de controlo, *mindset*, teoria da perspetiva temporal, teoria do estilo explicativo, hormonas da felicidade, neurogénese, Psicologia Positiva, modelo PERMA, *flourishing*, *flow*, *Ikigai*.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Sensibilizar para os importantes fatores macroeconómicos que afetam a população ativa jovem e as suas expectativas em relação ao mercado de trabalho e à sua atitude no trabalho;
- Compreender melhor a jovem geração de profissionais, contribuindo assim para uma melhor gestão da diversidade, da motivação e da cooperação no local de trabalho;

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



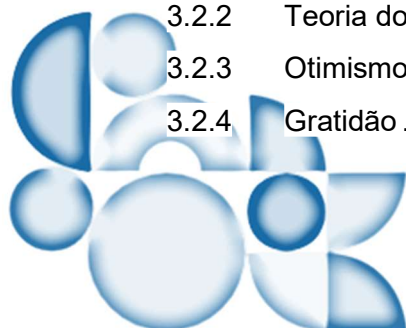
- Enriquecer a experiência pessoal e as competências do mentor, aplicando a resiliência e felicidade;
- Recorrer a conhecimentos teóricos e práticos para explicar os benefícios e a importância de promover e desenvolver a resiliência e a felicidade no trabalho;
- Consciencializar sobre a importância de programas de resiliência no trabalho implementados com sucesso;
- Capacitar e melhorar as competências básicas de resiliência e bem-estar no trabalho;
- Compreender o papel da resiliência nos programas de mentoria como estratégia de prevenção de *burnout*;
- Adotar uma mentalidade positiva e uma abordagem proativa na prevenção de situações complexas relacionadas com o bem-estar no trabalho.

COMPETÊNCIAS & APTIDÕES

- Resiliência Pessoal
- Felicidade Pessoal
- Cooperação Intergeracional
- Gestão da Diversidade
- Mentoria Positiva (reforçada pela Psicologia Positiva)
- Autoconsciência, Autogestão, Autocuidado e Autoconhecimento
- Orientação e Mentoria Estratégica, Planeamento de Intervenções Básicas para Facilitar a Resiliência

Índice

1. Sintonizar-se Com a Resiliência	4
1.1 Introdução	4
1.2 O Que Significa Resiliência na Teoria e na Prática?	4
2. Porque é Que a Resiliência Deve Ser Promovida entre os Trabalhadores?	5
2.1 Tendências Globais que Afetam os Jovens Trabalhadores	5
2.2 Prevenir com a Resiliência	6
3. A Resiliência na Prática	7
3.1 Como Criar e Desenvolver Resiliência	7
3.2 Capacitação Mental	8
3.2.1 Armadilhas da Mente	9
3.2.2 Teoria do Locus de Controlo	10
3.2.3 Otimismo	11
3.2.4 Gratidão	15



3.2.5	Tipos de Mentalidade	15
3.3	Capacitação Física.....	17
3.3.1	<i>Mindfulness</i>	17
3.3.2	Hormonas que Estimulam o Bem-Estar.....	18
3.3.3	Neuroplasticidade	20
3.3.4	Atividade Física.....	20
3.3.5	Nutrição e Saúde Mental.....	21
3.4	Capacitação Emocional.....	21
3.4.1	Teoria do Bem-Estar (Modelo PERMA).....	21
3.4.2	Relacionamentos	23
3.5	Capacitação Espiritual.....	24
3.5.1	<i>IKIGAI</i> : Conceito para uma Vida Longa e Feliz	24
	Perguntas para a Autorreflexão.....	25
	Referências	26

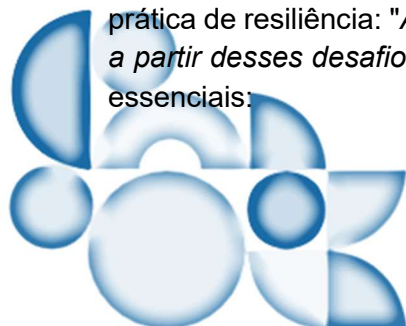
1. Sintonizar-se Com a Resiliência

1.1 Introdução

Os jovens trabalhadores, que hoje em dia estão a entrar no mercado de trabalho, enfrentam um horizonte de vida profissional e pessoal de constante mudança e de transformação disruptiva: alterações climáticas, IA, aumento da digitalização e empregos em transformação. Onde é que estas mudanças nos poderão levar? É uma incógnita. Além disso, algumas destas dimensões estão completamente fora do alcance e do controlo da maioria dos indivíduos ou das organizações. Uma vez que não podemos esperar que o mundo abrande, é tempo de desenvolver competências que nos ajudem a identificar o que podemos controlar. A otimização da utilização dos recursos pessoais de cada um de nós - energia, saúde, potencial criativo, pontos fortes e mentalidade - tem uma importância fundamental e múltiplos benefícios para os indivíduos e também para as comunidades onde estão inseridos. Consideramos a resiliência como um tópico fundamental nos programas de mentoria e uma forma prática de gerir as pessoas sob uma orientação sustentável, focada para o crescimento, otimista e flexível, promovendo uma vida profissional com sucesso e bem-estar.

1.2 O Que Significa Resiliência na Teoria e na Prática?

De um ponto de vista académico, Karen Reivich e Andrew Shatté dão uma definição concisa e prática de resiliência: "*A capacidade de recuperar da adversidade e, principalmente, de crescer a partir desses desafios*". (Reivich e Shatté, 2002). Esta definição destaca duas componentes essenciais:



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. *Levante-se depois de bater no fundo*
2. *Aprendizagem e crescimento colateral*

Sob a perspetiva laboral, o conhecido escritor e *executive coach*, Paul CH. Donders chama a atenção para a definição de uma empresa multinacional de petróleo e gás, a Shell. (Donders, 2019). A Shell Health Team, que promove as competências de resiliência entre os profissionais com um programa permanente de formação e desenvolvimento de competências, resume a resiliência da seguinte forma:

"A capacidade de recuperar de forma flexível das dificuldades e de aprender com as dificuldades e situações de tensão. É um ativo que todos nós possuímos. A resiliência é a combinação de competências, convicções e atitudes positivas que resultam num melhor desempenho individual e permitem evitar o stress desnecessário e excessivo. O nível de resiliência varia de indivíduo para indivíduo. Todos podem melhorar a sua resiliência, mas é sempre necessário um certo esforço."

No local de trabalho, promover a resiliência entre os trabalhadores é essencial para manter a produtividade, reduzir o *stress* e promover um ambiente de trabalho positivo. Os trabalhadores resilientes têm maior probabilidade de manter a motivação, lidar eficazmente com o *stress* e contribuir para o sucesso global da organização.

A resiliência pode ser aprendida e melhorada ao longo da vida. Talvez não consigamos anular algumas influências negativas externas iniciais sobre a resiliência, mas muitos fatores internos e ambientais que causam baixa resiliência podem ser ultrapassados. (Reivich e Shatté, 2002). Existem métodos, ferramentas e literatura comprovados cientificamente que reforçam o desenvolvimento da resiliência.

2. Porque é Que a Resiliência Deve Ser Promovida entre os Trabalhadores?

2.1 Tendências Globais que Afetam os Jovens Trabalhadores

Muita coisa mudou num espaço de tempo relativamente curto. Os jovens adultos cresceram no meio de mudanças sociais transformadoras: menos convenções, mais escolhas, mas também muitas incertezas.

- **Mercado de trabalho em mudança:** de acordo com o *Relatório sobre o Futuro dos Empregos* do Fórum Económico Mundial, até 2028 espera-se que quase um quarto dos empregos (23%) sofra alterações disruptivas (Fórum Económico Mundial, 2023).
- **Mudança de comportamentos:** a conduta de vida clássica alterou-se, tendo surgido uma fase de vida completamente nova entre a adolescência e a idade adulta, a "idade adulta emergente", caracterizada por dar prioridade à carreira e aos estudos em detrimento dos compromissos familiares (Helstáb, 2021).



- **Mudança na própria identidade:** com o aumento da pressão da comparação social, uma grande vontade de realização pessoal e sucesso profissional e o enorme desafio de tomar as decisões corretas no meio de inúmeras escolhas. A credibilidade questionável da informação torna mais difícil formar uma imagem realista do valor comparativo de si próprio e, consequentemente, sentir satisfação com as suas próprias realizações na vida e na carreira. A pressão comparativa é mais preocupante no caso dos indivíduos digitais. (Moisala et al., 2016).
- **Ritmo acelerado:** ritmo de trabalho tornou-se mais rápido na Europa. (Burchell e Fagan, 2004). Há mais estímulos e informações, mas menos tempo para parar e processar.
- **Barreiras na comunicação:** os *feedbacks* imediatos já se tornaram hábitos diários, tal como o exemplo dos *emojis* (Moisala et al., 2016). Embora dar e receber *feedback* faça parte de uma boa comunicação, o *feedback low cost* (assim chamado porque o esforço e os recursos necessários são mínimos, de "baixo custo" de tempo) pode ser enganador (falta de interesse, atenção e intenção) e pode desencadear problemas (dependência de uma reação constante dos outros).
- **Aumento de risco de problemas de saúde no trabalho:** o Relatório Internacional de Saúde da STADA de 2022, um dos estudos mais abrangentes que analisa o panorama da Saúde na Europa, alertou para um aumento significativo dos níveis de *burnout* em toda a Europa (STADA, 2022). Os jovens adultos, entre os 25 e os 34 anos, estão entre o grupo mais vulnerável (72%).

2.2 Prevenir com a Resiliência

A implementação de estratégias com base na resiliência aplicadas no local de trabalho revelou-se cientificamente eficaz na melhoria do bem-estar e da saúde mental dos trabalhadores. E qual é o valor e o benefício deste facto? A melhoria do bem-estar psicológico no local de trabalho, que inclui dois fatores essenciais - sentir-se bem (aspeto hedónico) e ter um objetivo (aspeto eudaimónico) -, traduz-se diretamente num aumento do desempenho profissional (Robertson e Cooper, 2010). Além disso, afeta positivamente a motivação, a disposição, o nível de *stress* e a lealdade dos profissionais (Reivich e Shatté, 2002). Foi também demonstrado que o bem-estar é um bom investimento: o retorno do investimento de cada euro gasto na promoção da saúde psicológica no local de trabalho é de 5 euros. (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023).

Uma organização pode promover a resiliência através de vários meios:

- liderança autêntica - gestores empenhados no exemplo e na promoção da resiliência
- campanhas de sensibilização, formações e *workshops* sobre resiliência
- criar um clima organizacional de apoio que adote a mentalidade de crescimento (cultura de crescimento)
- otimização do modelo *demand-control* - taxa de exigência que é solicitada a cada trabalhador (Karasek, 1989)
- implementar um programa de mentoria

Tendo em conta os padrões de evolução do *burnout*, a implementação de **estratégias com base na resiliência** deve centrar-se na prevenção e na ajuda aos profissionais na primeira fase

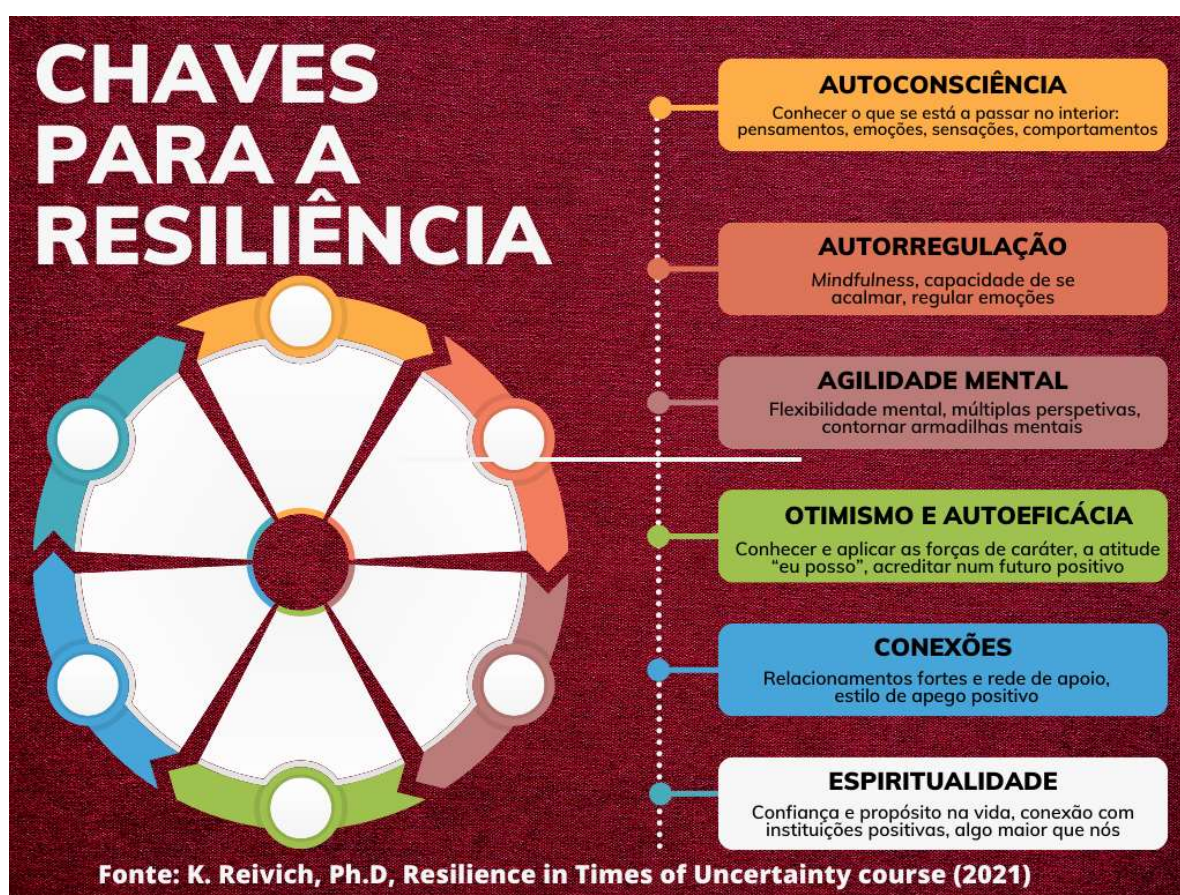


(hiperatividade), em que é possível parar o processo negativo sem ajuda médica e sem grandes custos pessoais e financeiros (Donders, 2019).

3. A Resiliência na Prática

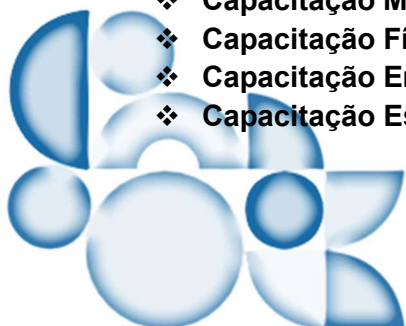
3.1 Como Criar e Desenvolver Resiliência

De acordo com os investigadores, a criação de resiliência é um processo dinâmico e que resulta de vários fatores internos e externos. Não é uma qualidade inata, mas sim uma competência que pode ser cultivada e desenvolvida ao longo do tempo. Pode melhorar com o tempo e pode ser treinada como uma competência. A literatura sobre resiliência sugere que a melhor forma de a desenvolver é através do reforço de um conjunto de competências-chave. A imagem abaixo mostra os fatores de resiliência mais importantes (Reivich, 2021).



Neste módulo, por razões de ordem prática, organizámos as competências essenciais para desenvolver a resiliência em quatro grupos principais:

- ❖ Capacitação Mental
- ❖ Capacitação Física
- ❖ Capacitação Emocional
- ❖ Capacitação Espiritual



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.

Esta divisão serve para facilitar a estruturação de planos de formação, estratégias de planeamento e implementação de planos de ação concretos.

Dirigido ao mentor:

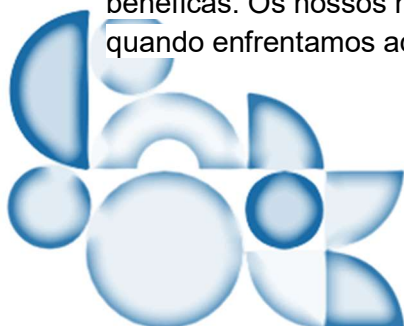
Richard Wiseman, um professor de Psicologia na Universidade de Herfordshire no Reino Unido, tem feito muita investigação sobre o tema da concretização dos nossos objetivos. Em 2007, acompanhou a realização das resoluções de Ano Novo de 3.000 pessoas e descobriu que 12% atingiram os seus objetivos: eram aqueles que os dividiram em partes mais pequenas, que tinham um plano estratégico desde o início, que celebravam as suas pequenas vitórias e que também falavam sobre os objetivos com outras pessoas (Dean, 2015). Esta é uma excelente estratégia para seguir também ao longo dos processos de mentoria. Deste modo, a nossa recomendação aos mentores é que avancem passo a passo: preparem um plano personalizado para cada mentorando, concentrem-se primeiro num tipo de fator de resiliência, trabalhem-no, desenvolvam-no e só depois avancem para outro fator.

Nos capítulos seguintes, iremos abordar métodos práticos para melhorar a resiliência de forma sistemática, passando pelas quatro categorias de capacitações. As metodologias e conceitos escolhidos representam apenas uma parte das ferramentas, teorias científicas e métodos de formação que existem disponíveis. A nossa principal prioridade foi escolher métodos facilmente aplicáveis, seguros e eficientes, adequados ao contexto de mentoria em qualquer organização. Além disso, recomendamos a utilização do **PROUD KIT PARA O EQUILÍBRIO MENTAL**, uma coleção de exercícios práticos relacionados com o tema da resiliência.

3.2 Capacitação Mental

O objetivo final dos processos de mentoria nas organizações é melhorar o comportamento e o desempenho dos profissionais. No entanto, os pensamentos, emoções, biologia e comportamentos estão interligados e formam um todo, não podendo considerar um aspeto isolado dos outros.

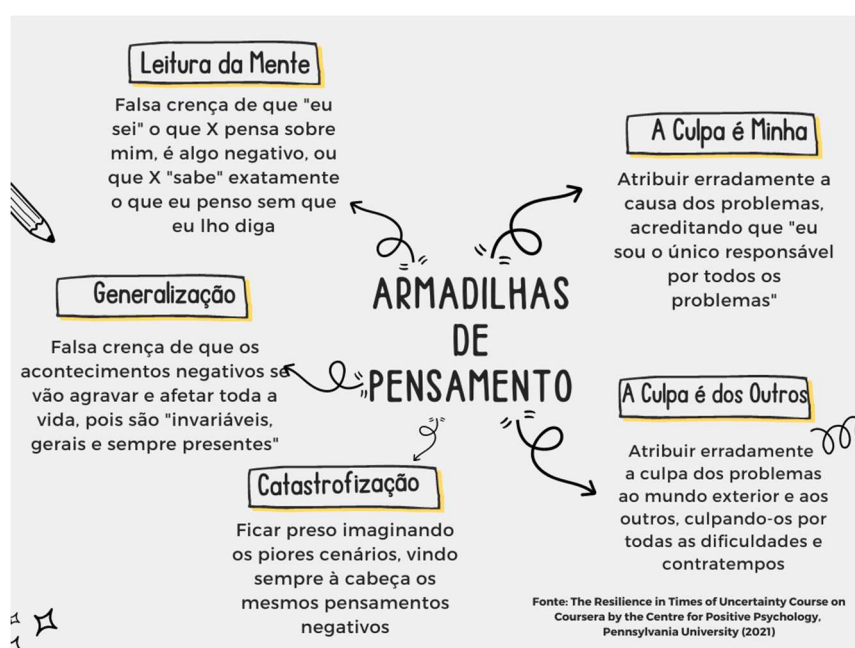
A forma como os profissionais se comportam e agem não depende apenas das circunstâncias e situações que lhes acontecem; mas os seus sentimentos são desencadeados, em primeiro lugar, pela interpretação individual que fazem da situação. O "guião" varia de pessoa para pessoa, uma vez que as experiências de vida moldam as nossas crenças, aquilo que nos orienta, na maior parte das vezes, inconscientemente. É importante, no entanto, tomar consciência delas e reavaliar a sua adequação, uma vez que podem ter sido úteis quando as aprendemos, talvez em criança, mas nesta altura podem ser desnecessárias ou já nem sequer benéficas. Os nossos hábitos de pensamento automático podem prejudicar a nossa resiliência quando enfrentamos adversidades.



3.2.1 Armadilhas de Pensamento

Independentemente do conhecimento de diversas situações, o cérebro prega frequentemente “partidas” que afetam a forma com interpreta o seu comportamento e o dos outros.

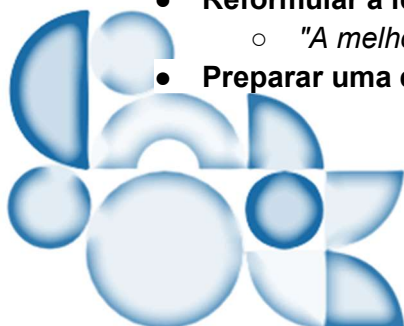
Uma das competências mais práticas da resiliência é descobrir os nossos padrões de pensamentos e crenças subjacentes. As armadilhas de pensamento, segundo a professora de resiliência Karen Reivich, são “padrões de pensamento demasiado rígidos” que podem prejudicar o nosso bem-estar mental e a nossa capacidade de atuar eficazmente em situações difíceis. A tabela abaixo explica os cinco vieses de pensamento mais típicos (Reivich, 2021). Todos nós podemos ter “realidades distorcidas”, tendo a maioria das pessoas uma armadilha de pensamento dominante.



Uma vez que estas armadilhas são crenças limitantes, mas previsíveis, é possível controlá-las.

Mas como o podemos fazer? Identificando a armadilha típica dominante, desenvolvendo a consciência dessa armadilha quando estamos dentro da situação e neutralizando-a através da aplicação de estratégias cognitivas. Os psicólogos positivos sugerem quatro técnicas cognitivas, as chamadas técnicas de "**judo mental**" (segundo a Prof. Karin Reivich que explica que são técnicas que ajudam a substituir pensamentos disfuncionais por pensamentos funcionais), que ajudam a ultrapassar as armadilhas de pensamento e fortalecem a resiliência, com o objetivo de levar a comportamentos positivos transformando instintos negativos (Reivich, 2021).

- **Utilizar dados e provas para dar objetividade à situação**
 - "Não é verdade que"...
- **Reformular a ideia sobre a situação, utilizando o otimismo de forma estratégica**
 - "A melhor maneira de encarar esta situação é ..."
- **Preparar uma estratégia de emergência para o pior cenário possível**



- "Se acontecer X, faço Y". y para melhorar os meus pontos fracos, comprometendo-me com prazos.

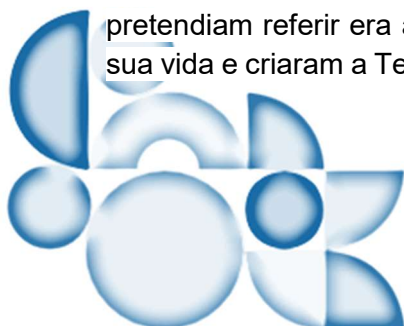


Dirigido ao Mentor:

A aplicação destas técnicas na vida real requer muito exercício de autoconsciência, paciência e treino. De início, não será fácil evitar as armadilhas. Numa fase inicial, o objetivo deve ser refletir sobre a reação a uma situação específica (pequena adversidade), depois de esta ter acontecido, e desenvolver (por escrito) os passos do “judo mental”, treinando assim a mente para escolher diferentes estratégias. Após a situação, o passo a passo para a correção das situações a melhorar deverá ser repetido diversas vezes até se tornar capaz de aplicar a técnica da resiliência ao mesmo tempo que surja a situação. Ser capaz de reorganizar os pensamentos seguindo esta estratégia, mesmo que seja apenas depois de uma situação desafiante, ajudará a reduzir a tensão e a sentir-se melhor consigo próprio.

3.2.2 Teoria do Locus de Controlo

A década de 1960 foi uma das décadas mais agitadas da história moderna da humanidade com acontecimentos marcantes como a Corrida Espacial (com os Estados Unidos e a União Soviética a disputarem a hegemonia na exploração do espaço), a chegada do primeiro homem à Lua, a Guerra Fria, a Guerra do Vietname, os movimentos pelos direitos civis, os protestos contra a guerra, o fosso entre gerações, etc. No meio de uma época tão controversa, os investigadores do comportamento humano colocaram uma questão importante: "Tem controlo sobre a sua vida ou são as circunstâncias que o estão a controlar a si?" O que os psicólogos pretendiam referir era a perceção que uma pessoa tem sobre as causas do que acontece na sua vida e criaram a Teoria do Locus de Controlo (denominada com a palavra latina para “lugar



de controlo". Esta teoria continua a manter-se atual e relevante hoje em dia, quer para os indivíduos quer para as organizações.

Todos nós temos a noção dos fatores que orientam as nossas vidas e moldam as nossas experiências. Alguns acreditam que algum tipo de força sobrenatural ou acaso determina o nosso caminho, enquanto outros afirmam que somos completamente donos de nós próprios. A primeira crença atribui o controlo a fatores externos, enquanto a segunda o atribui a processos internos.

Ao identificarmos o nosso "tipo de locus de controlo" dominante, podemos prever a principal abordagem para lidar com os desafios encontrados na vida quotidiana. De acordo com Julian Rotter (1954), durante o processo de aprendizagem, desenvolvemos crenças baseadas nas nossas experiências iniciais, quer os acontecimentos específicos sejam consequência do nosso próprio comportamento ou de fatores externos, independentes da nossa vontade. A teoria do controlo classifica os indivíduos em dois tipos de personalidade (Rotter, 1966):

Locus de Controlo Interno	Locus de Controlo Externo
<i>As pessoas que utilizam este estilo para lidar com as situações:</i> *acreditam que podem atribuir os resultados dos acontecimentos às suas próprias capacidades. *possuem a capacidade de procurar ativamente soluções adequadas em situações difíceis e de as aplicar de uma forma eficiente. *em geral, estas pessoas são independentes, abertas à mudança, persistentes e capazes de atingir objetivos. *o seu lema é "eu controlo a minha vida".	<i>As pessoas que utilizam este estilo para lidar com as situações:</i> *associar os acontecimentos que lhes ocorrem a fatores fora do seu controlo, acreditando que o que lhes acontece em determinadas situações não está relacionado com as suas próprias ações. *tendem a pensar que não vale a pena agir em determinadas situações porque não podem influenciar o resultado. *apresentam tendências mais passivas e são mais propensos à ansiedade. *o seu lema é "o que me acontece a mim não depende de mim".

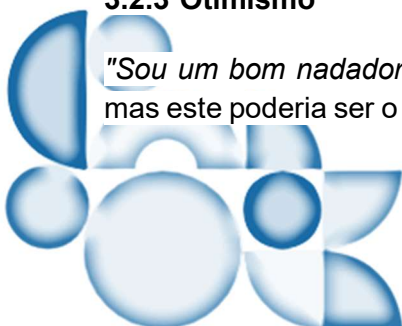
Dirigido ao Mentor:

Na vida das pessoas, há situações em que ter um locus de controlo interno é vantajoso e pode dizer-se que é um modo de funcionamento mais adaptativo, mas não em todos os casos nem em todas as áreas da vida. Há situações em que só temos de nos manter vivos até que a fonte do problema cesse. O melhor é não funcionar apenas com base num extremo ou noutro, mas determinar, através de uma análise cuidadosa das situações, até que ponto as coisas dependem de nós e ser capaz de alternar entre situações diversas com a flexibilidade adequada.

3.2.3 Otimismo

"Sou um bom nadador, apenas sou um pouco lento", foi o que disse uma criança de 9 anos mas este poderia ser o lema perfeito para o otimismo realista. Contrariamente à crença comum,

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.



o otimismo não consiste em expectativas irrealistas e positivas, mas sim na capacidade de identificar adequadamente o que se pode mudar e o que não se pode, e concentrar a ação no que é possível, acreditando num futuro positivo, otimizando assim a nossa eficácia e esforços. Os otimistas e os pessimistas diferem uns dos outros nas suas expectativas de futuro, nas estratégias de *coping* (lidar com a situação) e na forma de reação ou resposta a uma determinada situação. De acordo com o psicólogo Prof. Dr. Emőke Bagdy, existe uma ligação mais estreita entre otimismo e saúde do que entre cancro do pulmão e tabagismo.

Porque é que a construção de uma cultura de otimismo é essencial para uma organização?

- Existem muitos dados científicos sobre os efeitos positivos do otimismo: maior longevidade, fator preventivo da depressão, melhor desempenho sob pressão, sistema imunitário mais robusto, menor incidência de doenças cardiovasculares, melhor apoio social, maior satisfação com a vida e melhor qualidade de vida.
- Há também grandes exemplos de programas de otimismo empresarial. Shawn Achor e Michelle Gielan são dos mais importantes especialistas mundiais em felicidade, sucesso e potencial e partilharam a sua experiência sobre a eficácia da aplicação de iniciativas baseadas no otimismo e na psicologia positiva numa casa de cuidados de saúde que se debatia com dificuldades financeiras e despedimentos: *"Mesmo no meio de grandes mudanças organizacionais, a percentagem de inquiridos que declararam estar felizes no trabalho passou de 43% para 62%. Os indivíduos que se sentiam esgotados "frequentemente" passaram de 11% para 6%. Os indivíduos que relataram "elevado stress no trabalho" diminuíram 30% depois de terem participado no workshop sobre a criação de mentalidades positivas na equipa. A ligação social também melhorou. O número de inquiridos que disseram "Sinto-me ligado no trabalho" passou de 68% para 85%"* (Achor e Gilean, 2020).
- Para alcançar tais resultados, os cientistas destacaram o envolvimento e empenho da direção. No caso acima referido, o presidente da casa de saúde considerou muito importante participar em todos os *workshops*, acompanhar ativamente o projeto e, mais importante ainda, serviu de modelo ao projetar uma mentalidade positiva.
- Outro exemplo interessante é o do Dr. Martin Seligman. Foi contratado pela companhia de seguros Met Life para ajudar a melhorar o seu sistema de contratação, uma vez que a taxa de rotatividade era muito elevada. Acompanhou o desempenho dos agentes de seguros durante 2 anos, comparando os resultados dos agentes que registavam um nível superior de otimismo com os dos agentes que registavam um nível inferior. Os agentes que se encontravam no nível superior de 10% de otimismo venderam 88% mais seguros nos seus primeiros 2 anos do que os que se encontravam no nível inferior de 10% (Seligman e Schulman, 1986).

Dirigido ao Mentor:

Os mentores devem ter em mente que o nível de otimismo é um indicador de desempenho e de abandono do emprego. Como utilizar então estes dados na empresa e o que fazer com eles?

A Teoria do Estilo Explicativo, elaborada por Martin Seligman no seu livro "Aprenda a Ser Otimista", fornece a chave para compreender as razões subjacentes ao modo de pensar



otimista e pessimista e onde explica que as pessoas com estilo explicativo otimista encaram as adversidades como temporárias e menos relacionadas com a sua própria ação.

A maioria das pessoas tem padrões habituais para explicar por que razão lhe acontecem coisas boas ou más. A teoria do estilo explicativo, através das três dimensões propostas (global/específico, permanente/temporário, e interno/externo), procura definir se determinada pessoa é otimista ou pessimista, com base nas quais é possível compreender em que é que o nosso cérebro se concentra, como atribuímos causa e consequência às situações (Lyubomirsky, 2008). Vejamos através de um exemplo, como se explica o facto de não conseguir uma promoção desejada.

Teoria do Otimismo Explicativo

PORQUE É QUE NÃO FUI PROMOVIDO?

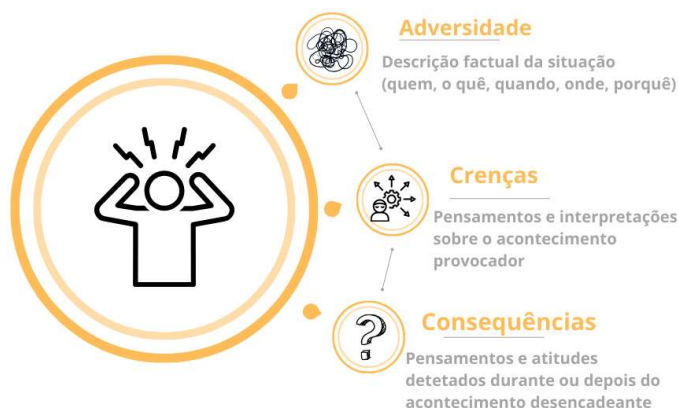


Albert Ellis e Aaron Beck elaboraram um modelo cognitivo, denominado "Modelo ABC" e que se baseia na ideia de que a maioria dos comportamentos que exibimos são aprendidos. Este modelo é uma ferramenta importante que pode ser utilizada para moldar o modo de pensar pessimista e torná-lo mais otimista. A imagem abaixo mostra os elementos-chave do modelo ABC [A=Adversity, B=Beliefs, C=Consequences]:

Para mais detalhes sobre a implementação do Modelo ABC, poderá consultar o caso prático "Otimismo vs. Pessimismo" (Seligman, 1995).



O Modelo ABC

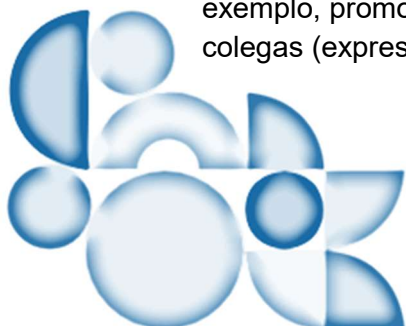


Fonte: A. Ellis and A. Beck in *The Optimistic Child* (M. Seligman, 1995)

Lembre-se que as crenças negativas pioram as coisas. Por um lado, fazem com que as pessoas procurem provas que confirmem as suas crenças (viés de confirmação), o que restringe a sua atenção apenas às coisas que afirmam essas crenças. Por outro lado, as crenças negativas funcionam como profecias autorrealizáveis. As nossas crenças influenciam a nossa atitude, a nossa vibração e as nossas ações, que por sua vez influenciam o comportamento das outras pessoas em relação a nós. Nesta altura, é importante, como mentor, analisar as suas crenças relativamente à ajuda que poderá dar aos mentorandos que lutam com transtornos emocionais relacionados com o trabalho.

Outras recomendações práticas:

- Descubra o nível de otimismo dos mentorandos. Existe um teste gratuito e cientificamente comprovado para medir o nível de otimismo no site do Centro de Testes do Centro de Psicologia Positiva da Universidade da Pensilvânia.
<https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/testcenter>
- Ajude os mentorandos a identificar os seus hábitos de raciocínio com base na Teoria do Estilo Explicativo.
- Mostre como o mentorando pode transformar uma mentalidade mais pessimista numa mais otimista (modelo ABC).
- Sugira hábitos diários facilmente aplicáveis que reforcem o otimismo, se possível, a nível da equipa. É essencial que o exercício seja simples e que possa ser treinado todos os dias. Ajudará muito a criar um bom hábito, se ligarmos a ação a uma rotina diária já presente na nossa vida.
- Se possível, reforce a cultura positiva e otimista da equipa e da organização, por exemplo, promovendo exercícios de gratidão que se centrem também nos outros colegas (expressando-lhes gratidão).



3.2.4 Gratidão

A gratidão é um “ingrediente secreto” poderoso e cientificamente comprovado para reduzir a depressão e o pessimismo. Martin Seligman e a sua equipa de investigação trabalharam com pessoas fortemente deprimidas e pediram-lhes que pensassem e escrevessem três coisas que lhes tivessem acontecido nesse dia, pelas quais pudessem estar gratos. Chegaram a uma revelação inspiradora: em 15 dias, 97% dos participantes sentiram-se mais aliviados e o seu nível de depressão passou de grave a ligeiro ou moderado (Lyubomirsky, 2008).

Como é que a gratidão funciona e porque é que ajuda? Em primeiro lugar, quebra o ciclo de se "habituarmos" às coisas boas e de as tomar como garantidas. Afasta os pensamentos negativos da mente (é impossível pensar em coisas boas e más ao mesmo tempo) e sintoniza a mente para um pensamento mais positivo. Tem também numerosos efeitos positivos a nível da comunidade e das relações sociais, uma vez que ativa a ajuda e evita que nos comparemos com os outros. A gratidão também aumenta a autoconfiança, gera emoções positivas e reduz a ansiedade e a irritabilidade.

Dirigido ao Mentor:

- Lyubomirsky também sugere que expresse a sua gratidão verbalmente ou por escrito a pessoas reais, para obter melhores resultados (Lyubomirsky, 2008). Partilhar notas de gratidão com os seus colegas não só nos fará sentir bem, como também melhorará o sentido de comunidade e a motivação no local de trabalho.

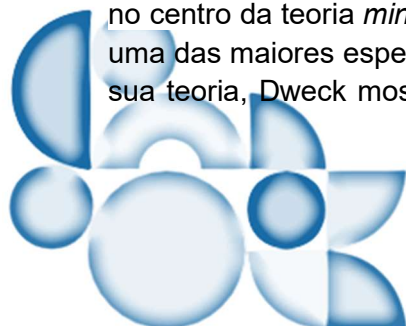


3.2.5 Tipos de Mentalidade

Entre as capacidades mentais da resiliência, já falámos sobre os padrões de pensamento, o otimismo e o estilo para lidar com as situações. No entanto, todas estas competências técnicas podem ser melhoradas, apenas requerem empenho na prática e consistência no treino. A questão é: como é que nos podemos focar e ser capazes de dominar estas competências? Imagine um equilibrista que quer ir de um telhado de um edifício para outro, com uma altura considerável.

Tal coragem não seria possível sem visualizar o objetivo e acreditar que o pode alcançar.

Acredita realmente que os seus talentos, dons e inteligência estão bem afinados? Ou acredita que poderá desenvolvê-los através da prática e da persistência? Estas duas perspetivas estão no centro da teoria *mindset* (Dweck, 2008). O conceito de *mindset* foi criado por Carol Dweck, uma das maiores especialistas em Psicologia Social e em Psicologia do Desenvolvimento. Na sua teoria, Dweck mostra que a mentalidade é formada a partir das experiências, crenças e



valores de cada indivíduo e que, através da prática e da persistência, é possível “reprogramar” a mente para uma mentalidade de crescimento. A psicóloga separa o *mindset* em dois tipos: ***mindset* fixo** e ***mindset* de crescimento**.

1. Quando encaramos a vida de acordo com o ***mindset* fixo**, acreditamos que os indivíduos já nascem com inteligência e capacidades específicas e imutáveis, façam o que fizerem, pois são consideradas suficientes para alcançarem o sucesso. Por causa deste tipo de pensamento, sentimos as críticas como um insulto, encaramos os erros como obstáculos e o esforço como algo negativo. Podemos sentir o sucesso dos outros como uma ameaça para nós próprios e, devido à dificuldade de lidar com mudanças, não abraçamos novos desafios. Este tipo de comportamento não nos ajuda a libertar o nosso potencial, mantendo-nos sempre na zona de conforto.

2. Quando acreditamos que podemos melhorar, embora as pessoas não nasçam com um determinado talento ou capacidade, podem aprender ao longo da vida, temos um comportamento de *mindset* de crescimento, que é um instrumento de mudança que os profissionais de sucesso precisam de desenvolver. Quem adota esta mentalidade, encara os desafios como oportunidades, estão sempre dispostos a aprender com os erros e com as críticas mantendo a positividade e a busca de soluções, considera o sucesso dos outros como um exemplo a seguir e encara os esforços como um caminho para atingir resultados. É este o “combustível” da resiliência, para entender e procurar ferramentas que podem transformar possíveis ameaças em impulso para o crescimento profissional e pessoal.

Uma boa notícia: é possível mudar a nossa perceção sobre o mundo e sobre nós, transformar a mentalidade. O primeiro passo deverá ser **identificar o seu *mindset***, respondendo às perguntas que se seguem. Leia as afirmações e responda se concorda ou discorda delas.

- O Coeficiente Emocional (QE), relacionado com a Inteligência Emocional, é uma capacidade essencial que não pode ser alterada.
- O indivíduo é capaz de aprender coisas novas, mas não consegue aumentar o nível do seu QE.
- Independentemente do nível de QE, este pode ser modelado em qualquer altura.
- Pode aumentar o seu nível de QE ao longo da sua vida.

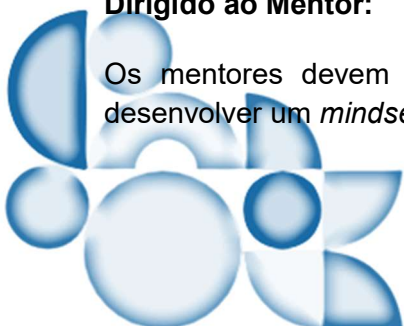
(As afirmações 1 e 2 estão alinhadas ao comportamento de *mindset* fixo e as afirmações 3 e 4 ao *mindset* de crescimento).

Também podemos avaliar o nosso tipo de *mindset* em relação a algumas qualidades que pretendemos aperfeiçoar. Podemos substituir “QE” por outras palavras, por exemplo, “falar em público”, “competências desportivas” ou “criatividade”.

Dirigido ao Mentor:

Os mentores devem recomendar aos mentorandos técnicas simples que os ajudam a desenvolver um *mindset* de crescimento, tais como:

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.



- Tenha em mente que o *mindset* de crescimento é possível e benéfico e crie o seu próprio lema, que sirva de guia de motivação.
- Tenha em mente os resultados que foi conquistando e celebre os seus progressos.
- Inclua a expressão AINDA NÃO no seu vocabulário: *"Ainda não o consigo fazer, mas vou aprender a fazê-lo."*
- Atribua o sucesso às suas ações e não às suas capacidades e escreva-o num papel.
- Identifique as pessoas que admira como fontes de inspiração e modelos a seguir, alinhadas aos seus propósitos e comportamentos que deseja adotar. Pense quais os esforços que essas pessoas tiveram de fazer para atingir os objetivos. Identifique pessoas à sua volta que lhe possam dar apoio e críticas construtivas.

3.3 Capacitação Física

O nosso corpo é capaz de enfrentar desafios de formas incríveis para garantir a sobrevivência humana: a reação ao *stress* é uma resposta adaptativa à percepção do perigo (uma resposta útil de luta ou fuga). E, embora a vida em ambientes difíceis tenha vindo a mudar ao longo dos séculos, o nosso corpo não mudou. O nosso mecanismo de reação corporal a estímulos desagradáveis (conflito no local de trabalho ou uma forte discussão) é semelhante ao que era há centenas de anos, quando os nossos antepassados encontravam um lobo na floresta. A secreção de hormonas do *stress* e o nível de ansiedade sentido podem ser demasiado elevados em comparação com a ameaça real que uma situação de vida/trabalho representa para cada um de nós. É essencial aprender a controlar a nossa reação ao *stress*, através da nossa mente.

3.3.1 Mindfulness

O *mindfulness* (que pode ser traduzida por "atenção plena") é um estado de espírito e também uma poderosa técnica de redução do *stress*. A essência do *mindfulness* é estar num estado de consciência, contemplativo, que emerge quando colocamos a nossa atenção, com intenção e sem julgamentos e a concentramos no momento presente, de uma forma sistemática. (Hoshaw, 2022). É dada ênfase ao conjunto corpo-mente e ao acompanhamento das reações fisiológicas. *"Alguns acreditam que não ter sentimentos negativos é a chave para a felicidade, mas o medo, a raiva, a tristeza sempre fizeram parte da vida, e com um propósito. Aprendemos e experimentamos através deles. Caso os neguemos, mais cedo ou mais tarde manifestar-se-ão sob a forma de sintomas físicos e, quanto mais tempo forem oprimidos, mais consomem energia e se tornam perigosos. Através da prática da presença consciente, tornamo-nos capazes de aceitar tudo isto como uma parte natural do mundo, e é precisamente isto que pode reduzir o stress de uma vida de luta."* (Polonyi e Orosz, 2020).

Está provado por diversos estudos que um curto programa de *mindful ioga* (duas sessões de 90 minutos por semana, durante seis semanas) já é capaz de provocar uma melhoria significativa na redução do *stress*, aumentando o nível de *mindfulness* e o bem-estar subjetivo (estimula sentimentos positivos de paz, calma, tranquilidade), bem como a capacidade cognitiva: inteligência fluida e funções executivas necessárias para a resolução criativa e inovadora de problemas, atenção focada, inibição de estímulos perturbadores. (Orosz e Polonyi, 2016).



Dirigido ao Mentor:

Hoje em dia, cada vez mais organizações oferecem oportunidades para melhorar as capacidades de atenção plena dos seus profissionais, incluindo as maiores (Google, Microsoft, Lexmark, Morgan Stanley), sob a forma de programas empresariais de *mindfulness*, incluindo, por exemplo, caminhadas *mindfulness*, ioga, trabalho de respiração consciente ou relaxamento. Requer um espaço calmo (por exemplo, uma sala de reuniões), um horário fixo (antes ou depois do horário de trabalho) e um mentor.

Uma forma fácil de promover a atenção plena é adotar intervalos de tempo *SLOW LIFE* durante o dia. Há já algum tempo que ouvimos falar de uma viragem consciente para o estilo de vida *slow life*, que visa “abrandar” o seu ritmo diário e tirar realmente um tempo para viver o momento presente. Há uma procura crescente por uma vida mais simples, mais significativa, mais natural e de maior qualidade. O movimento começou em 1986 e foi oficialmente fundado em 1989 por Carlo Petrini. Inicialmente, o foco era a *slow food*, que promovia a seleção cuidadosa dos ingredientes do mercado e o prazer de preparar os alimentos para contrariar a presença dos restaurantes de *fast food*. Nos anos que se seguiram, a filosofia *slow food* estendeu-se gradualmente a outras áreas da vida: vida urbana, trabalho, saúde infantil. *Slow life* não significa apenas abrandar, mas sim desenvolver um estilo de vida mais consciente, onde o foco não está no *e-mail*, no *scroll* ou no telemóvel, mas nas relações humanas. Como podemos então “viver devagar”?

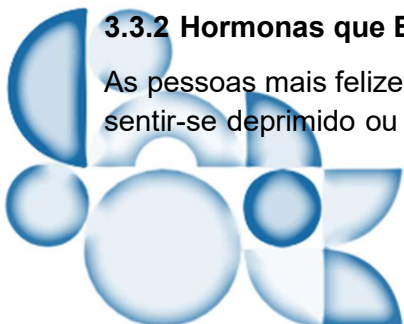


- Melhore a mudança de foco numa determinada hora, retirando a atenção do foco externo para olhar para dentro, para os sentimentos no seu próprio corpo e para as emoções. Preste atenção à sua respiração.
- Descubra uma nova perspetiva ou pontos de vista diferentes, observando o que está a acontecer à sua volta num determinado momento, como se estivesse a ver um filme. Concentre-se nos estímulos sensoriais (sons, cheiros, visão).
- Recomende uma curta desintoxicação digital - tempo *offline* -, por exemplo, durante as refeições, conversas.
- Estabeleça minutos de respiração, colocando-os na agenda de tarefas todos os dias.
- Recomende caminhadas suaves com esta instrução: "Enquanto caminha, preste atenção à natureza que o rodeia. Quantos pássaros viu no seu caminho para o trabalho? De que cor são as flores que viu?"
- Dê mais significado às pausas. "Se se sentir sobrecarregado de trabalho e precisar de uma pausa, sente-se para tomar um chá. Dê a si próprio alguns minutos de silêncio e calor, guarde o seu telemóvel e abrace a experiência do chá! Sinta o calor, cheire o aroma, deixe-se envolver pelo sabor e relaxe."

3.3.2 Hormonas que Estimulam o Bem-Estar

As pessoas mais felizes são mais resistentes. Quando se sente feliz, é fisicamente impossível sentir-se deprimido ou angustiado. No corpo humano, as diferentes formas de bem-estar são

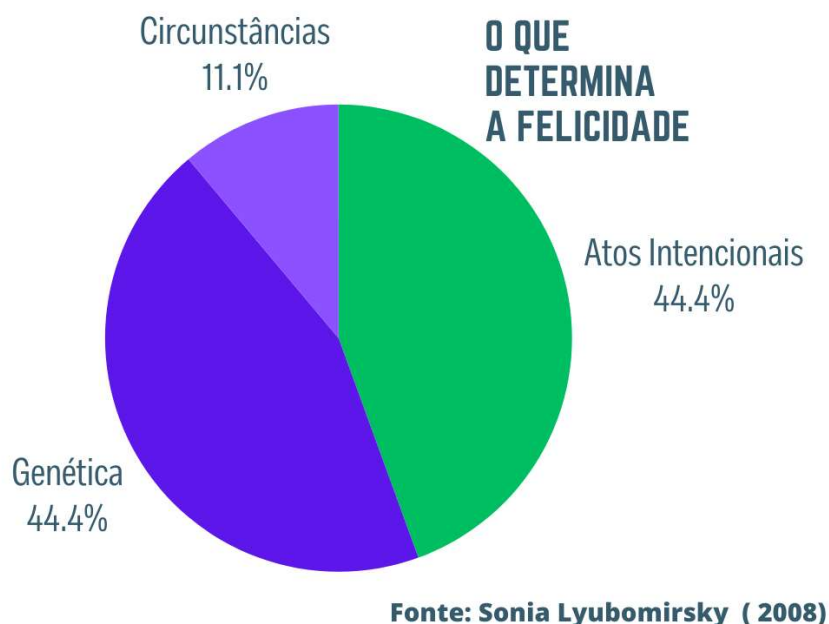
Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita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



alimentadas por diferentes neoendorfinas (Oláh, 2018). É importante saber que tipo de atividades provocam emoções positivas: pode ser um bom ponto de partida para planear uma estratégia de satisfação profissional em conjunto para o mentorando ou para a comunidade de trabalho. As chamadas “hormonas da felicidade” são as seguintes:

- **A dopamina:** é alimentada por atividades que conduzem ao *bem-estar psicológico*, como a realização de objetivos, o desempenho e a definição de objetivos motivadores. Esta hormona desencadeia o processo de aprendizagem no cérebro, permitindo-nos adaptarmo-nos às situações de forma diferente.
- **A oxitocina:** é produzida quando nos envolvemos em atividades que apoiam o *bem-estar social*, por exemplo, passar tempo com as pessoas que gostamos, numa boa rede de apoio.
- **A endorfina:** é segregada durante as atividades que favorecem o *bem-estar emocional*, por exemplo, a prática de desporto e atividade física.
- **A serotonina:** é produzida quando nos envolvemos em atividades em que nos sentimos ligados ao *bem-estar espiritual*, por exemplo, estar em contacto com a natureza ou sentirmo-nos ligados a algo maior do que nós. Sabia que existe uma ligação entre o défice de vitamina D e a baixa produção de serotonina? A vitamina D é também conhecida como a “vitamina do sol”, uma vez que a nossa pele produz vitamina D a partir do colesterol quando exposta à luz solar (Raman, 2013).

Estudos provaram que somos capazes de controlar 40% do nosso nível de felicidade através de atividades intencionais escolhidas por nós. Através de ações adequadas, é possível gerar emoções positivas de forma intencional e, conseqüentemente, avaliar que tipo de ações são mais eficazes para alcançar a felicidade.



Dirigido ao Mentor:

Quando as situações provocam sérias dificuldades ou limitações, e controlá-las parece estar fora de alcance, poderá tentar criar uma abordagem prática e planear uma estratégia de mentoria que se foque em estimular intencionalmente estados de emoções positivas. Pensar em atividades que causam felicidade é algo que cria imediatamente bons sentimentos (Orosz e Polonyi, 2016) e desencadeia a motivação interior (intrínseca). As pessoas fazem-no sem necessitar de motivadores externos (extrínsecos).

3.3.3 Neuroplasticidade

Pesquisas recentes, apoiadas por diversas investigações sobre o cérebro, mostram que o cérebro é maleável, com a capacidade de mudar a si mesmo ao longo da vida. A capacidade de mudança do cérebro e os processos que facilitam as mudanças profundas nos nossos cérebros é chamada **neuroplasticidade**. Nesta perspetiva, podemos ver que é sempre uma boa altura e nunca é demasiado tarde para decidir desenvolver uma forma de viver e pensar mais positiva, resiliente e saudável.

Nas suas experiências, a neurocientista inglesa Sandrine Thuret descobriu que a aprendizagem e o exercício cardiovascular (por exemplo, a corrida) favoreciam a neurogénese. Também demonstrou que uma redução da ingestão de calorias, mesmo de 20-30%, pode ter um efeito positivo no nascimento de neurónios (Thuret, 2015).

3.3.4 Atividade Física

A prática de desporto tem imensos benefícios. Desenvolve a força e a resistência, aumenta a imunidade, a autoestima, melhora a flexibilidade e o conforto do corpo, estimula a secreção de hormonas da felicidade, aumenta o sentimento de realização e as emoções positivas (energia, entusiasmo, vitalidade no caso de desportos ativos, e sentimentos de paz e calma no caso de uma prática física consciente). Também está cientificamente provado que reduz a depressão e o *stress* (Lyubomirsky, 2008).

Dirigido ao Mentor:

- Praticar desporto com outras pessoas acrescenta um valor extra, melhora o espírito de equipa, a motivação, o empenho e o sentimento de pertença e estimula a oxitocina, uma das hormonas da felicidade. Promova uma atividade de desporto de equipa na organização, que dê oportunidade para a prática regular e o convívio: caminhadas, rally papers, jogos de aventura, por exemplo.



3.3.5 Nutrição e Saúde Mental

A nutrição também pode contribuir para o bem-estar mental. As tradições antigas (por exemplo, a Ayurveda), bem como a ciência moderna, encontraram uma relação estreita entre o estado do sistema digestivo e o bem-estar emocional e mental (Abhilash e Sudhikumar, 2021). A falta de equilíbrio a nível corporal pode levar a certos estados fisiológicos (por exemplo, cansaço, falta de concentração) e psicológicos (por exemplo, frustração) (Perlmutter, 2018). Assim, de facto, ao comer bem, não só contribuímos para a nossa saúde física, como também contribuímos para a nossa memória e capacidade de aprendizagem e, evidentemente, para um bem-estar emocional equilibrado (Thuret, 2015).



3.4 Capacitação Emocional

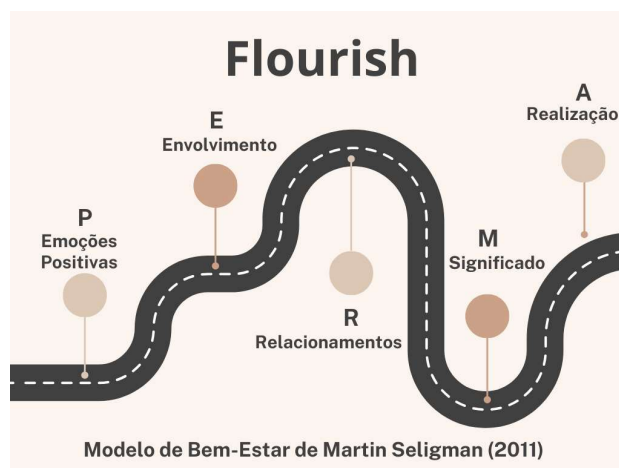
Quando Diener e os seus colegas, num estudo científico realizado em 2000, perguntaram a pessoas de todo o mundo o que mais gostariam de alcançar na sua vida, no âmbito da investigação científica que estavam a realizar, a maioria das pessoas respondeu: "**a felicidade**". Os investigadores Sonja Lyubomirsky e Ken Shelton receberam uma bolsa de um milhão de dólares do Instituto Nacional de Saúde Mental dos EUA para investigar formas de melhorar a felicidade. É um facto que as pessoas felizes têm mais resiliência, energia, criatividade, melhor saúde, relacionamentos positivos e produtividade (Lyubomirsky, 2008). Quando nos sentimos felizes, não é possível ter sentimentos negativos, preocupações, medos e ansiedade. Nas organizações, a felicidade dos profissionais deverá ser - e, em muitos casos, já é - um objetivo estratégico e uma forma de aumentar a sua produtividade.

3.4.1 Teoria do Bem-Estar (Modelo PERMA)

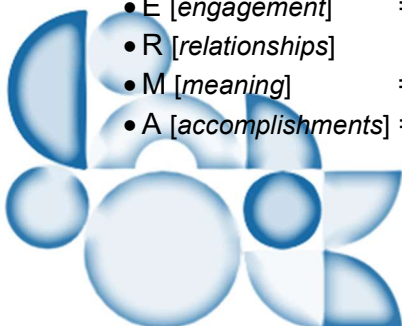
O psicólogo Martin Seligman, um dos fundadores da psicologia positiva, elaborou um modelo para aumentar a felicidade na vida. O modelo PERMA identifica 5 pilares essenciais que contribuem para a construção do *flourishing* ("florescimento do ser humano", em português) que, quando trabalhados levam ao bem-estar e também podem ser aplicadas num contexto profissional.

Os pilares são:

- P [*positive emotions*] = emoções positivas
- E [*engagement*] = envolvimento
- R [*relationships*] = relacionamentos
- M [*meaning*] = significado da vida
- A [*accomplishments*] = realização



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 construção deste estado de bem-estar ajuda as pessoas a sentirem-se mais otimistas e a enfrentar o dia a dia de uma forma positiva, sendo capazes de gerar emoções positivas, sentir envolvimento, (fluir, um estado de *flow*, absorção total que não percebemos o tempo passar), construir relações positivas, encontrar significado na vida e alcançar a realização pessoal através de metas e objetivos (PERMA) (Seligman, 2011).

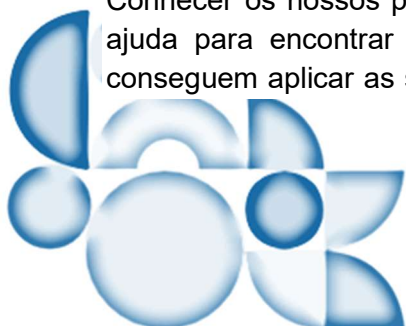
Já falámos de emoções positivas e iremos dedicar, um pouco mais à frente, um capítulo aos relacionamentos. Por isso, vamos agora abordar os outros três pilares do PERMA: **envolvimento, significado da vida e realização.**

Envolvimento: traduz-se na procura de atividades que nos garantam chegar a um estado designado por *flow* (conceito cunhado pelo psicólogo Mihály Csikszentmihalyi) que sucede quando estamos tão absorvidos num determinado momento ou tarefa, numa sensação de energia, prazer e foco total que até perdemos a noção do tempo. De acordo com o "pai" do conceito de *flow*, existem elementos comuns e características principais que indicam o que é estar no estado de *flow* (Oppland, 2016):

1. "Completamente envolvido no que se está a fazer, com foco e concentração";
2. "Clareza de objetivos e recompensa do que estamos a fazer bem, com *feedback* imediato";
3. "A ideia de estar além da dimensão temporal, totalmente focado no "aqui e agora", as horas parecem passar como se fossem minutos";
4. "A experiência é intrinsecamente gratificante, a motivação é intrínseca, a nossa própria recompensa";
5. "Saber que a atividade é possível, que as nossas capacidades são adequadas para a tarefa";
6. "Existe um equilíbrio entre desafio e competências";
7. "As ações e a consciência fundem-se, um sentimento de êxtase, de estar fora da realidade do dia a dia";
8. "Existe um sentimento de controlo sobre a tarefa, serenidade, sem preocupações".

Para atingir o estado de *flow* é também muito importante saber que tipo de atividade ou tarefa nos provoca tais sentimentos. Além disso, o nível de dificuldade tem de ser adequado, harmonizando o nível de dificuldade com o nível de competências que temos no momento. Isto requer autoconhecimento e pensamento crítico por parte do indivíduo, mas também atenção e consciência por parte dos gestores e mentores. A tarefa pode parecer adequada, mas se for demasiado fácil ou demasiado difícil, não irá desencadear o estado de *flow*. E recomenda-se que crie uma "bolha no tempo de foco total", começando por colocar os *smartphones* em silêncio.

Conhecer os nossos próprios "superpoderes", as nossas forças de carácter, também é uma ajuda para encontrar a motivação e envolvimento. Segundo Paul Donders, aqueles que conseguem aplicar as suas forças de carácter no trabalho e na vida pessoal, sentem-se bem



na sua pele e não precisam de motivadores externos, têm um impulso positivo intrínseco suficiente para lidar com as dificuldades (Donders, 2019).

Significado da vida: este pilar refere-se à necessidade de pertencermos a algo maior do que nós mesmos (uma profissão, uma causa social, voluntariado, uma convicção política ou religiosa, etc). As organizações também devem ter este aspeto em mente, certificando-se de que a sua missão e a cultura da empresa estão alinhadas com os valores e aumentando a consciencialização dos profissionais para esse facto. Também voltaremos a abordar este aspeto no capítulo da capacitação espiritual.

Realização: traduz-se no sentimento de realização pessoal, ou seja, o resultado do nosso esforço para atingir as metas e objetivos que consideramos importantes. Mas com cuidado, porque o sucesso e a realização podem ser meramente egocêntricos, mas também podem transmitir um aspeto altruísta: pense nos Médici, a família e a dinastia política mais proeminente de Itália durante o século XV. Utilizaram a sua riqueza para patrocinar a arte e a cultura, das quais todos podemos beneficiar ainda hoje, quando visitamos a Itália. Desenvolver este tipo de realização é o objetivo: celebrar as vitórias e olhar para a nossa vida com orgulho e com satisfação.

Dirigido ao Mentor:

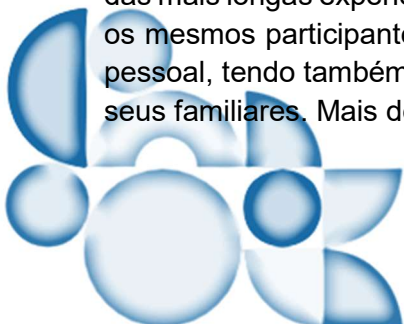
- Promover a felicidade no local de trabalho é um bom investimento no sucesso empresarial. Além disso, qualquer estado interior de felicidade é contagioso e espalha-se muito mais rapidamente do que a infelicidade. As pessoas partilham-na automaticamente, em vez de despenderem energias a tentar arranjar “amortecedores” para a negatividade. Como exemplo, poderá sugerir aos mentorandos a introdução da prática das “boas ações” que podem ser incorporadas à rotina do dia a dia e contribuir ativamente para um mundo melhor.
- Recomendamos que os mentores façam alguns testes de psicologia positiva: *PERMA Profiler*, *Brief Strengths Test*, *Meaning in Life Test*. E, quando já sentirem que conseguem dominar esta abordagem, os façam também com os mentorandos, debatendo os resultados. Os materiais disponíveis no Pennsylvania University’s Authentic Happiness Questionnaire Centre, em inglês. <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/testcenter>.

3.4.2 Relacionamentos

"A solidão não é a ausência física de pessoas. É a ausência de sentir que tem um impacto significativo sobre elas, ou que elas têm um impacto significativo sobre si" (Achor, 2022).

Em 1938, o Centro de Desenvolvimento de Adultos da Universidade de Harvard lançou uma das mais longas experiências científicas, que ainda está em curso. Ano após ano, entrevistaram os mesmos participantes na investigação (mais de 700) sobre a sua saúde, bem-estar e vida pessoal, tendo também acesso aos seus registos clínicos, radiologia médica e falaram com os seus familiares. Mais de 90 anos de investigação demonstraram que as pessoas que têm uma

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.



família, amigos e laços comunitários mais fortes são mais saudáveis e têm mais probabilidades de sentir bem-estar e ter uma vida mais longa. Na companhia de pessoas queridas, enfrentamos mais facilmente as adversidades e sentimo-nos menos stressados. Os relacionamentos pessoais e de suporte social funcionam como um mecanismo “amortecedor” contra o desconforto emocional. (Waldinger, 2015).

Dirigido ao Mentor:

- Incentive a criação de pequenas comunidades dentro da organização: clube do livro, clube de cinema, clube desportivo, são alguns exemplos.

3.5 Capacitação Espiritual

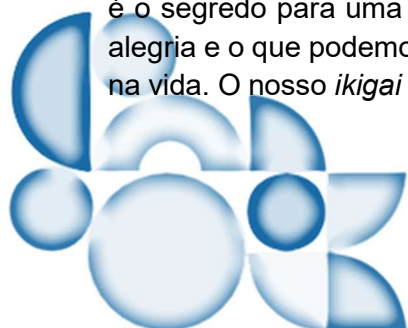
A espiritualidade (o sentido de pertença a algo maior do que nós) e a confiança de que há um sentido na vida, e especificamente na nossa vida, é denominada de autotranscendência, e é também uma componente muito importante da resiliência e da felicidade. Não significa necessariamente religiosidade, mas engloba a esperança e a fé de que os nossos esforços e sofrimentos na vida têm um sentido (Lyubomirsky, 2008).

Já abordamos o lado biológico do bem-estar espiritual (com a serotonina, a molécula biológica neurotransmissor da boa disposição e do bem-estar) e sobre o papel essencial do sentido da vida para alcançar a felicidade. Para encerrar este módulo, gostaríamos de lhe dar a conhecer uma filosofia de vida do outro lado do mundo. Para isso, convidamo-lo a fazer uma viagem imaginária ao Japão.

3.5.1 IKIGAI: Conceito para uma Vida Longa e Feliz

Aqui em Portugal temos o ditado “viver não custa, o que custa é saber viver.” O povo japonês tem a palavra *IKIGAI* que não é exatamente a tradução do provérbio, mas que aborda a fórmula para tirar o melhor proveito do tempo que aqui passamos ao longo da vida. *IKIGAI* é uma palavra composta que deriva das palavras “iki” (viver) + “gai” (valor, propósito) = viver com significado, com propósito. De acordo com os japoneses, cada um de nós tem o seu *IKIGAI*, que significa algo como a razão de viver, o sentido da vida, aquilo que dá significado e propósito à vida. Ou seja, aquilo por que vale a pena levantar-se todas as manhãs, algo que mantém o entusiasmo e a alegria pela vida. Resumidamente, *ikigai* é a interseção entre o que gostamos de fazer e o que fazemos bem, o que o mundo precisa e pelo que somos pagos para fazer. A soma destes conjuntos é o nosso próprio *ikigai*. (Garcia e Miralles 2017).

O *ikigai* tem muitos efeitos positivos pois este conceito permite-nos encontrar um propósito tanto na vida pessoal como na profissional, aumentando o nosso bem-estar. De acordo com o povo da ilha japonesa de Okinawa - o povo com a vida mais longa do mundo - encontrar o *ikigai* é o segredo para uma vida mais longa e plena. Não só nos ajuda a descobrir o que nos traz alegria e o que podemos fazer pelo mundo, como também nos ajuda a encontrar o nosso lugar na vida. O nosso *ikigai* pode ajudar-nos a sentimo-nos úteis e, consequentemente, realizados.



Isto pode reduzir a nossa ansiedade e tornar-nos mais equilibrados. O conceito de *ikigai* responde aos nossos objetivos e apelos na vida da seguinte forma:

- **Paixão:** aquilo que fazemos bem e que gostamos de fazer.
- **Missão:** aquilo que gostamos de fazer e aquilo que o mundo precisa.
- **Profissão:** aquilo que fazemos bem e aquilo que podemos ser pagos para fazer.
- **Vocação:** aquilo de que o mundo precisa e aquilo que podemos ser pagos para fazer.
- **Ikigai:** o nosso *ikigai* encontra-se na interseção pessoal entre aquilo que fazemos bem, aquilo de que o mundo precisa, aquilo pelo qual podemos ser pagos e aquilo que gostamos de fazer.



Dirigido ao Mentor:

- Fomente o debate com os mentorandos sobre o *ikigai* com base na seguinte infografia (em inglês):
<https://i.pinimg.com/originals/47/78/42/477842501cab0fc63a7ed6b9e8cec231.png>

Perguntas para a Autorreflexão

1. Com base no **capítulo 2** deste módulo, na sua opinião, até que ponto a sua empresa apoia a resiliência? O que é que pode ser feito para criar um ambiente de trabalho em que as jovens gerações de profissionais possam demonstrar maior resiliência?
2. Quais são as armadilhas mentais mais comuns dos seus mentorandos? Que técnicas considera mais úteis para ajudar os mentorandos a livrarem-se delas?
3. Relativamente ao bem-estar físico dos seus mentorandos, o que pode ser feito no seu local de trabalho para os tornar mais felizes? Com quem tem de falar sobre isso, que medidas são necessárias?
4. Conhecendo os seus mentorados, pensa que estão a fluir no trabalho? Se não, quanto é que depende deles e quanto é que depende da organização? Como é que pode ajudar?
5. Já encontrou o seu próprio *ikigai*? Pode ajudar os seus mentorandos a encontrar o deles? Como o pode fazer?

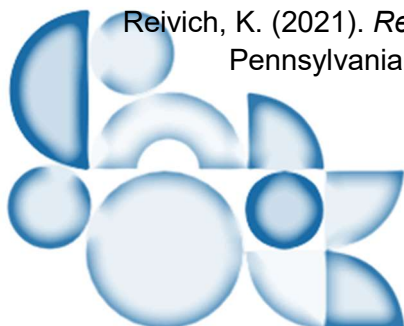


Referências

- Abhilash, M. and Sudhikumar (2021). *Development of a clinically useful tool for Prakriti assessment*. International Journal of Ayurvedic Medicine, Vol 12 (3), 599-60. [online]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/354982342_Development_of_a_clinically_useful_tool_for_Prakriti_assessment [consultado a 7 de agosto de 2023].
- Achor, S. & Gilean, M. (2020) *What leading with optimism really looks like*. Harvard Business Review. [online]. Disponível em: <https://hbr.org/2020/06/what-leading-with-optimism-really-looks-like> [consultado a 5 de agosto de 2023].
- Batista, R. (2023). *Ayurveda e o Síndrome Burnout* (não publicado). Conferência. 3º Congresso Mundial de Yoga e Ayurveda. (4 de março de 2023), Lisboa.
- Burchell, B. J. & Fagan, C. (2004). *Gender and the Intensification of work: evidence from the European Working Conditions survey*. Eastern Economic Journal, 30, 627-42.
- Cirilli, U. (2022). *La sindrome di Calimero, che cos'è e come superarla*. Toscana Today [online]. Disponível em: <https://www.toscanatoday.it/la-sindrome-di-calimero-cos-e-come-uscirne/> [consultado a 16 de maio de 2023].
- Dean, S. (2015). *How to Keep Your New Year's Resolutions*, According to Science. ScienceAlert [online]. Disponível em: <https://www.sciencealert.com/how-to-keep-your-new-year-s-resolutions-according-to-science> [consultado a 2 de junho de 2023].
- Donders, P. (2019). *Reziliencia: Hogyan fejlesszük lelki ellenállóképességünket és előzzük meg a kiégést?* 1.kiadás, Budapeste: Hartman.
- Dweck, C.S. (2008). *Mindset: The New Psychology of Success*. Nova York: Random House.
- Garcia, H. & Miralles, F. (2017). *Ikigai: The Japanese Secret to a Long and Happy Life*. Londres: Penguin Press.
- Helstáb, L. (2021). *A lelki tényezők szerepe a fiatalok kiégésben. Mindset Pszichológia - Új normális*. 2021/N.01, 112-116. Budapeste: Mindset Pszichológia Kft.
- Hoshaw, C. (2022) *What is Mindfulness? A simple practice for greater wellbeing*. Healthline [online]. Disponível em: <https://www.healthline.com/health/mind-body/what-is-mindfulness#what-it-is> [consultado a 25 de maio de 2023].
- Illing, S. (2018). *There is a war for your attention. And you are probably losing it*. Vox [online] Disponível em: <https://www.vox.com/conversations/2016/11/17/13477142/facebook-twitter-social-media-attention-merchants> [consultado a 2 de junho de 2023].



- Killian, M. (2022). *3 Experiments to Gain Shawn Achor's Happiness Advantage*. Outfront KW [online]. Disponível em: <https://outfront.kw.com/views/3-experiments-to-gain-shawn-achors-happiness-advantage/> [consultado a 5 de maio de 2023].
- Kshirsagar, S. (2023). *Emotional Health (não publicado)*. Conferência. 3º Congresso Mundial de Yoga e Ayurveda. (5 de março de 2023), Lisboa.
- Lyubomirsky, S. (2008). *Hogyan legyünk Boldogok?: életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben*. Budapest: Ursus Libri.
- Mental Health. (2021). *Burnout*. [online]. Disponível em: <https://mentalhealth-uk.org/burnout/> [consultado a 16 de maio de 2023].
- Moisala, M. et al. (2016). *Media multitasking is associated with distractibility and increased prefrontal activity in adolescents and young adults*. *NeuroImage*, Vol. 134, (1 de julho de 2016). Pages 113-121. Science Direct. [online]. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053811916300441> [consultado a 18 de maio de 2023].
- Muri, I. (2019). *Gen Z and the end of humanity*. *Ted Talk* [online]. Disponível em: https://www.ted.com/talks/isabella_muri_gen_z_and_the_end_of_our_humanity (2019, October 31). [consultado a 28 de maio de 2023].
- Oláh, A. (2018). *Előadás a boldogságról. A Boldogságóra Program bemutatásában*, Erkel-színház, 2018, Budapest.
- Oppland, M. (2016). *8 Traits of Flow According to Mihaly Csikszentmihalyi*. (16 December 2016). [online]. Disponível em: <https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/#flow-types-characteristics> [consultado a 7 de agosto de 2023].
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho*, em Portugal. Lisboa.
- Orosz, A. L. & Polonyi, T. (2016). *The effect of mindfulness exercises on the cognitive performance* (não publicado). National Scientific Session of the Hungarian Psychological Association, 4 de junho de 2016, Budapest.
- Perlmutter, D. (2018). *Agyépítők. Hogyan gyógyítja és védi agyunkat az egészséges bélflóra – egy életen át*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Polonyi, T. & Orosz, A.L (2020): *Hosszú és tartalmas élet lehetősége. Válságok Megelőzése és Kezelése*. p. 354. Budapest: Oriold.
- Raman, R. (2013). *How to safely get Vitamin D from sunlight*. Healthline [online] Disponível em: <https://www.healthline.com/nutrition/vitamin-d-from-sun> [consultado a 7 de agosto de 2023].
- Reivich, K. (2021). *Resilience in Times of Uncertainty* (não publicado) Coursera, Pennsylvania University, Centre of Positive Psychology.

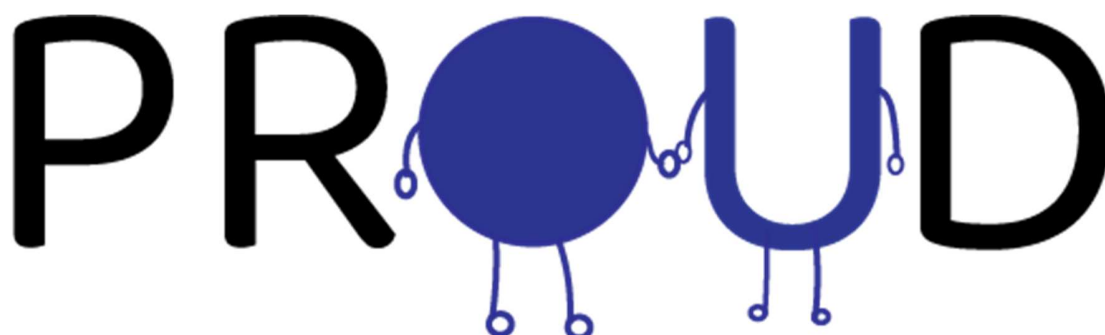


- Reivich, K. & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor. 7 Keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. Nova York: Three Rivers Press.
- Robertson, I. T. & Cooper, C. (2010). *Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*. Leadership & Organizational Development Journal. 06/2010. 1(4):324-336. [online] Available from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437731011043348/full/html> [consultado a 10 de maio de 2023].
- Rotter, JB. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychol Monogr. 1966;80(1):1-28. [online] Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2011-19211-001> [consultado a 15 de maio de 2023].
- Seligman, M. (2011). *Flourish-élj boldogan! A boldogság és a jól-lét radikálisan új értelmezése*. Akadémia Kiadó: Budapeste.
- Seligman, M. EP. (1995). *The Optimistic Child*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Seligman, M. EP. & Schulman, P. (1986). *Explanatory Style as Predictor of Performance and Quitting Among Life Insurance Sales Agents*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 50, No. 4, 832-838. [online]. Disponível em: <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/predictproductivity.pdf> [consultado a 1 de junho de 2023].
- STADA (2022). *Health Report 2022: Europe experiencing worsening health conditions*. Press Release (07/08/2022) [online]. Disponível em: <https://www.stada.com/blog/posts/2022/july/stada-health-report-2022-europe-experiencing-worsening-health-conditions> [consultado a 18 de maio de 2023].
- Thuret, S. (2015). *You can grow new brain cells, here is how*. Ted Talk [online]. Disponível em: https://www.ted.com/talks/sandrine_thuret_you_can_grow_new_brain_cells_here_s_how [consultado a 6 de agosto de 2023].
- Waldinger, R.J. (2015). *What makes a good life? Lessons learnt from the longest study on happiness*. TED Talk [online]. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=8KkKuTCFvzl&ab_channel=TED [consultado a 15 de julho de 2023].
- WHO (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases* (28/05/2019) [online]. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> [consultado a 20 de julho de 2023].
- World Economic Forum (2012). *Future of Jobs Report 2023*. Insight report [online]. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> [consultado a 20 de maio de 2013].

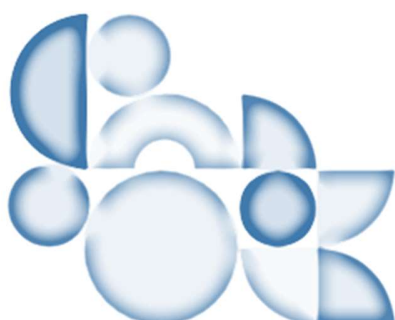


**Título do Projeto: Ajuda Profissional para Jovens
Trabalhadores perante os Diversos Desafios no Trabalho**

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: Resiliência

TÍTULO DA BOA PRÁTICA: Combater as Armadilhas da Mente

IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

O comportamento da jovem geração de profissionais em situações desafiantes não depende apenas das circunstâncias e acontecimentos do momento, mas tem muito a ver com a sua interpretação individual da situação. Os padrões de pensamento podem prejudicar a nossa resposta para reagir de forma adequada e eficaz. Estes enviesamentos mentais (estilos de pensamento como “catastrofização” “leitura da mente”, “armadilha do eu”, “armadilha do eles”, e “desamparo”) podem causar confusão, conflito, falta de eficiência e iniciativa, desmotivação, passividade, entre outros sentimentos negativos, que prejudicam o bem-estar e podem diminuir o bom desempenho da jovem geração de profissionais e o ambiente geral da organização. Cair nas famosas “armadilhas” mentais é natural (mas é essencial termos a capacidade de as reconhecer) e não é inevitável.

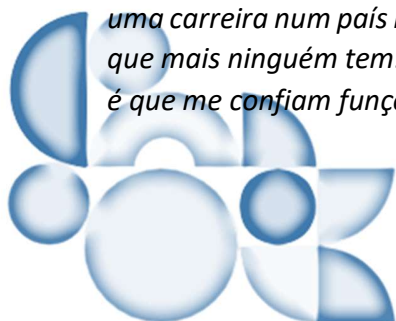
BREVE RESUMO DO PROBLEMA

O Miguel Angel é um jovem e talentoso gestor de projetos de I&D que trabalha para uma grande empresa. Está satisfeito com o seu cargo, mas sempre achou que o salário podia ser melhor. Recentemente, as coisas mudaram de figura quando o Miguel Angel descobriu, há algumas semanas, que todos os seus colegas mais próximos ganhavam mais do que ele. Começou a sentir raiva, injustiça, *stress*, ressentimento e desmotivação. É verdade que ainda não domina totalmente o português, mas consegue fazer o seu trabalho de forma eficiente e tem competências e conhecimentos valiosos que mais ninguém tem na empresa. Atribui a diferença salarial a questões de diversidade, nomeadamente ao facto de ser o único estrangeiro na sua equipa e em todo o departamento, sendo oriundo de um país economicamente menos desenvolvido. Começou a sentir dores de cabeça fortes, problemas de sono, frustração e está a pensar em deixar o emprego.

Caiu na armadilha de “atribuir a culpa aos outros”, agravada por um “pensamento catastrofista”. Não consegue seguir em frente.

"A direção está a aproveitar-se de mim. Pensam que sou idiota, que trabalha a troco de amendoins, só porque não sou português. Pagam-me menos porque sabem que é difícil começar uma carreira num país novo. Pagam mais a todos os outros, mas dão-me responsabilidades sérias que mais ninguém tem. Se acham que as minhas competências linguísticas não são boas, porque é que me confiam funções importantes em que represento a empresa? Estão a explorar-me".

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.



Miguel Angel sabe que tem de falar sobre este assunto com a sua chefia, mas sente-se tão preso em pensamentos e emoções negativas, que uma conversa neste estado não irá correr bem. Precisa de ter a mente limpa.

SOLUÇÃO APLICADA

Como lutar contra as armadilhas da mente, poder controlá-las melhor, ao invés de ser dominado por elas? Utilizando a correção cognitiva, a resiliência. Com base nas recomendações dos psicólogos positivos e dos investigadores do Centro de Psicologia Positiva da Universidade da Pensilvânia, devemos aplicar 3 estratégias cognitivas de "judo mental".

Vejamos como é que Miguel Angel poderá combater as armadilhas mentais e preparar-se para uma conversa a sós sobre o assunto com o seu chefe.

1. Utilizar dados e provas para dar objetividade a toda a situação

"Não é verdade que eu valha menos do que os outros, porque fui selecionado entre 50 candidatos para este cargo e, desde que entrei na empresa, foram-me dadas mais e mais responsabilidades. Isto significa que a empresa está ciente das minhas competências. Tenho 2 licenciaturas, falo 3 línguas e tenho 6 anos de experiência. Apresentei ideias para 2 projetos de inovação que foram implementados aqui e tenho vindo a gerar receitas para a empresa. Sou um bom profissional e represento uma mais-valia para qualquer empresa neste domínio."

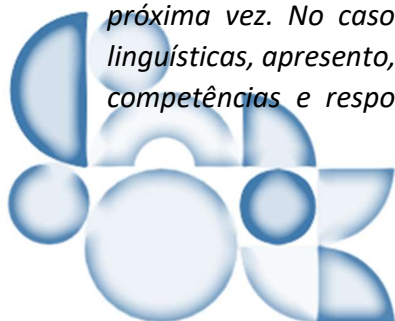
2. Reformular a ideia sobre a situação, utilizando o otimismo de forma estratégica

"Uma melhor maneira de encarar esta situação é vê-la uma oportunidade para me defender, aumentar o meu salário e debater as minhas possibilidades de carreira nesta empresa. Quando comecei a trabalhar neste cargo, a direção podia não ter a certeza de todo o meu potencial, mas desde então mostrei aquilo de que sou capaz e os meus resultados falam por si."

3. Prepare uma estratégia de "plano B" para o pior cenário possível

"Se acontecer X, eu faço Y". Se descobrir que a política de RH da empresa se baseia na discriminação, posso sempre demitir-me. De qualquer forma, esta experiência de trabalho já consta do meu CV e vai ajudar-me a conseguir melhores posições quando me candidatar da próxima vez. No caso de apontarem falhas no meu trabalho ou nas minhas competências linguísticas, apresento, em contrapartida, argumentos a meu favor, salientando as minhas fortes competências e responsabilidades (escrever num papel uma lista com todas) e demonstro

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.



disponibilidade para formação com vista a melhorar os meus pontos fracos, quantificando metas temporais."

LIÇÃO APRENDIDA/CONCLUSÃO

Evitar a "tensão extra" de hábitos mentais comuns que nos aprisionam e controlar as nossas crenças perante situações difíceis facilita uma comunicação objetiva, eficaz e pacífica. Neste caso, Miguel Angel poderá conseguir um aumento de salário e ser mais reconhecido ao defender-se de forma construtiva. Para a empresa, a situação também é vantajosa, uma vez que tem a oportunidade de manter um bom profissional, poupando os custos e os esforços de recrutamento e formação de uma nova contratação para o cargo. Além disso, a situação também proporciona à empresa a oportunidade de melhorar a comunicação e a cultura organizacional.

REFERÊNCIAS

Reivich, K. and Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor. 7 Keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. Nova York: Three Rivers Press.

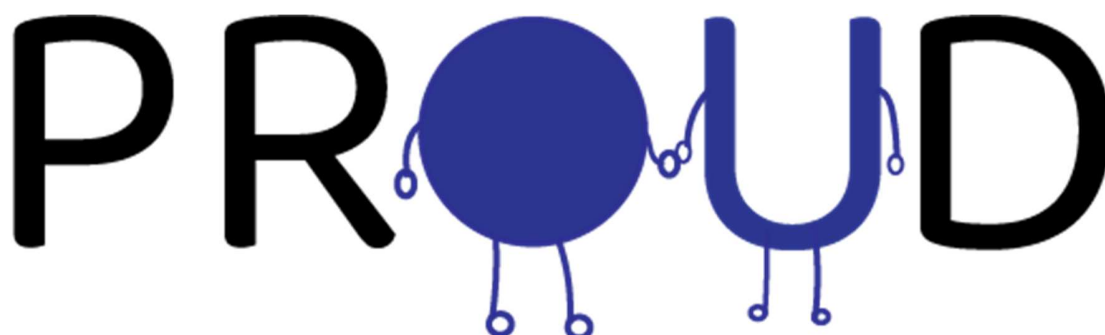
Reivich, K. (2021). *Resilience in Times of Uncertainty* (unpublished). Pennsylvania University, Centre of Positive Psychology: Coursera.



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: Resiliência

TÍTULO DA BOA PRÁTICA: Pessimismo vs Otimismo (Modelo ABC)

IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

A Maria tem uma visão negativa sobre a seguinte situação: desde há algumas semanas, tem-se debatido com prazos limitados para vários projetos e conseguir cumpri-los parece-lhe uma missão impossível. Está com sintomas de ansiedade e tem dificuldades em dormir. Está a trabalhar de uma forma menos profissional, está exausta e tem-se isolado. Os seus problemas afetam também a sua família e a sua equipa de trabalho. O pessimismo da Maria piora a situação, mina a sua resiliência e afeta negativamente o resultado da situação.

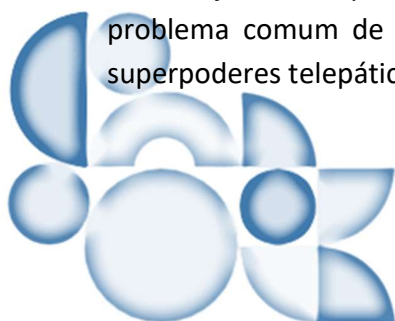
BREVE RESUMO DO PROBLEMA

Hoje em dia, existe uma "epidemia do pessimismo", a crise de "lá fora" instala-se "cá dentro". O "vírus" do negativismo afeta drasticamente o nosso desempenho, saúde, estado mental, satisfação e relacionamentos. E, também é um grande problema porque tem impacto no resultado de desafios ... e não é positivo! Os pessimistas procuram afirmações que reforcem as suas crenças negativas, e o mundo exterior reage também às expectativas negativas, criando assim uma profecia auto-realizável. Em tempos de adversidade e incerteza, uma organização precisa de otimismo e de uma cultura de otimismo para ultrapassar os obstáculos com sucesso.

SOLUÇÃO APLICADA

Albert Ellis e Aaron Beck elaboraram um modelo cognitivo, denominado "modelo ABC", e que se baseia na ideia de que a maioria dos comportamentos que exibimos são aprendidos. Este modelo é uma ferramenta importante que pode ser utilizada para moldar o modo de pensar pessimista e torná-lo mais otimista. Quando se depara com uma adversidade e as suas reações e sentimentos pairam como "nuvens cinzentas", deve dedicar algum tempo para reconhecer as suas crenças negativas face à situação. Ao fazê-lo, pode melhorar o resultado e a forma como se vê a vida. Requer prática, mas vale a pena, pois é um verdadeiro fator de mudança.

Vamos ajudá-lo a aplicar os passos do modelo ABC através de um caso prático do dia a dia, um problema comum de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Imaginemos que temos superpoderes telepáticos e vamos ler a mente da Maria.



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: ADVERSIDADE na vida de Maria

"Estes prazos estão a dar cabo de mim. Estou a trabalhar dia e noite, mas não é o suficiente. Já pedi várias vezes um prolongamento da data de entrega ao meu chefe de equipa, não posso voltar a fazê-lo. Estou a atrasar toda a equipa. Estou a atrasar toda a equipa. Ao mesmo tempo, tenho de terminar a minha tese de mestrado, caso contrário terei de pagar mais um ano, o que poderá pesar no meu bolso. Felizmente, o meu companheiro faz tudo em casa, ajuda-me com tudo e os meus filhos são pacientes, mas vejo que é cansativo para eles. Há dias em que parece que o meu corpo reage exageradamente a tudo, até o mais pequeno *stress* faz disparar o meu coração e, depois, demora meia hora para acalmar. Estou tão exausta que duvido que tenha a energia e o autocontrolo necessários para acabar o que tenho para fazer. Acordar de manhã é logo um pesadelo".

B: AS CRENÇAS da Maria sobre esta situação

"Estou completamente encurralada. Não vejo a saída. Como é que me pude meter nesta porcaria? Gostava de poder fazer tudo isto desaparecer, ou desaparecer eu. Não consigo perdoar-me: sou uma desilusão para outros e desiludi-me a mim própria também. Não sou capaz. Gostava de conseguir melhor gerir o tempo. Não sei o que fiz de errado, acho que sou mesmo má nisto. A minha vida está um caos porque sou tão estúpida".

C: As CONSEQUÊNCIAS da situação negativa e as crenças de Maria

"Parece uma história sem fim. Tenho medo de ter de desistir e de me sentir tão mal comigo própria. Já me sinto tão mal comigo própria. Sinto-me sem apoio e sozinha. Por vezes, apetece-me desistir, mas isso seria uma pena. Detesto ter-me metido nesta situação".

Vejamos uma interpretação mais otimista da mesma adversidade.

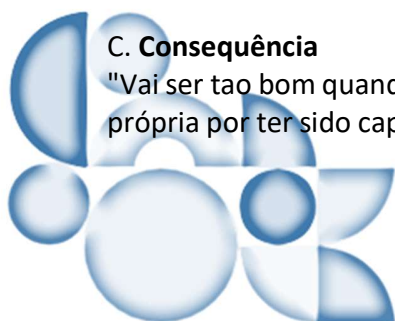
B: Crença

"Estou a passar por uma “tempestade de emoções” e não consigo acreditar que isto está a acontecer comigo. Não gosto mesmo nada de me ver tão descontrolada. Tenho a certeza de que poderia ter feito algo melhor, mas estou a sentir-me mesmo mal. Acho que seria difícil para outras pessoas também, não só para mim. Na próxima vez, acho que posso fazer melhor; vou tentar evitar que as coisas se agravem tanto. É uma questão de prática e de compreender o que se passa comigo. Avançamos agora em modo de sobrevivência, para salvar a situação e, mais tarde, terei de analisar como poderei fazer melhor".

C. Consequência

"Vai ser tao bom quando tudo isto terminar. Vou sentir alívio e, claro, também orgulhosa de mim própria por ter sido capaz de ultrapassar este período difícil. Sinto-me grata à minha família, pela

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.



sua paciência e apoio, que me dão sempre força para aguentar. E também ao meu corpo, que tem exigido muito de mim. Mas sempre consigo fazer as coisas. Talvez possa pedir mais ajuda à minha equipa e ao meu chefe, talvez eles tenham algum tipo de sugestão em que eu não tenha pensado."

LIÇÃO APRENDIDA/CONCLUSÃO

Como vê, a Maria está a passar por circunstâncias adversas e, sem dúvida, complicadas. Infelizmente, é um problema bastante comum de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O problema é que a crença negativa o torna pior. Por um lado, as crenças negativas fazem-nos procurar provas que confirmem os nossos pensamentos, o chamado "viés de confirmação", que restringe a nossa atenção a algo que vão ao encontro das nossas crenças. Por outro lado, as crenças negativas funcionam como profecias autorrealizáveis. As nossas crenças influenciam a nossa atitude, a nossa disposição e as nossas ações, que por sua vez condicionam o comportamento dos outros em relação a nós.

Da próxima vez, quando sentir que os seus sentimentos ou pensamentos são demasiado negativos ou exagerados, aplique o método ABC. Crie um modelo com 3 colunas (uma para A, outra para B e outra para C) e dedique algum tempo a "descodificar o seu universo interior". Vá explorando crenças e pensamentos até encontrar aqueles que realmente explicam os seus sentimentos e as consequências. Não force a resolução do problema imediatamente, dê a si próprio uma pausa e depois volte novamente ao assunto.

REFERÊNCIAS

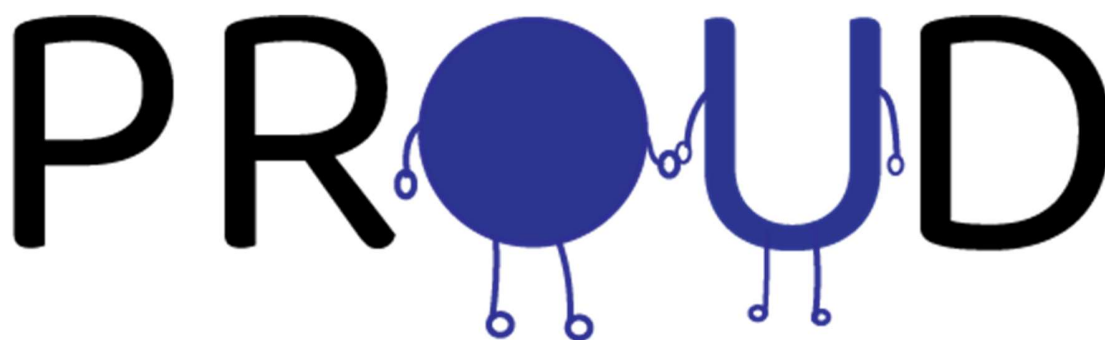
Seligman, M.E.P. (1995). *The Optimistic Child*. Boston: Houghton Mifflin Company.



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: Resiliência

TÍTULO DO EXERCÍCIO: Descobrir o IKIGAI

DURATION 60 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES

Este exercício requer uma prática individual. No entanto, poderá ser mais benéfico se a parte inicial (debate sobre a infografia) e a última parte (autorreflexão) forem desempenhadas em num pequenos grupo.

MATERIAL NECESSÁRIO

- Imagem da infografia (impressa ou projetada)
- Sugerimos a realização deste exercício à maneira clássica, com papel e caneta. O movimento das mãos enquanto se escreve e as eventuais notas e rabiscos ajudam a autorreflexão.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Desenvolver a consciência da importância do sentido da vida
- Promover a autorreflexão sobre os seus valores espirituais
- Refletir sobre a carreira profissional a partir de diversos pontos de vista

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Ikigai é uma palavra japonesa. Representa o encontro entre aquilo que fazemos bem, aquilo de que o mundo precisa, aquilo pelo qual podemos ser pagos e aquilo que gostamos de fazer.

Individualmente ou em pares, o exercício começa com a reflexão e debate sobre a infografia que se encontra no fim deste texto (15 min).

Agora pense no seu próprio *ikigai*, a sua razão de ser. Preencha a tabela abaixo e identifique as 4 dimensões da sua vida pessoal. Encontre o equilíbrio entre as respostas e as quatro áreas (30 min).

Partilhe as suas ideias e revelações com os seus colegas/o grupo.

ORIENTAÇÕES

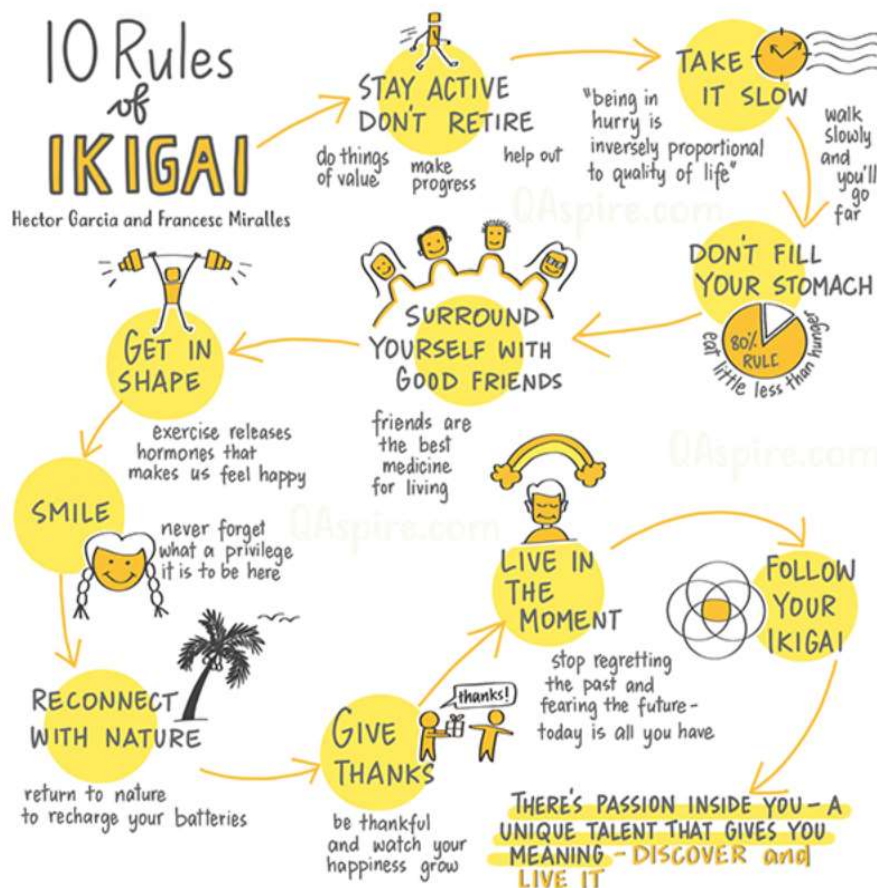
Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita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



Não se espera encontrar o nosso *ikigai* numa simples tentativa de uma hora. Lembre-se, identificar o nosso próprio *ikigai* requer persistência e aperfeiçoamento constantes.

1. O que é que faz bem? • Quais são os seus pontos fortes e os seus talentos? • Quais são os seus sentimentos quando os está a aplicar? Dica: Lembre-se de uma memória da sua infância, adolescência, início da idade adulta e vida mais recente, em que tenha conseguido algo importante para si. O que tornou possível esse sucesso (factores internos)? Existe um padrão comum?	2. O que é que gosta de fazer? • Em que é que aquilo que gosta de fazer lhe dá prazer e o deixa feliz? • O que sente quando faz aquilo que gosta de fazer? Dica: Pense nas atividades em que perde a noção do tempo e do espaço, naquilo que lhe dá prazer (<i>flow</i>). Que circunstâncias (internas e externas) o levam a fazer isso?
3. O que é que o mundo precisa? • Quais são as coisas de que o mundo (ou as pessoas que vivem nele) precisam? • Quais são os problemas que precisam de ser resolvidos? Dica: Lembre-se de situações em que se sentiu útil, na sua infância, adolescência, início da idade adulta e vida recente. Existe um padrão comum?	4: O que pode ser pago para fazer? • Quais as coisas com que pode ganhar dinheiro? • Quais as coisas que podemos fazer ou criar para ganhar dinheiro? Dica: Tenha a mente aberta e pense no passado e no presente, e em diferentes fontes de rendimento.





Sketchnote by: Tanmay Vora | @tnvora | QAspire.com

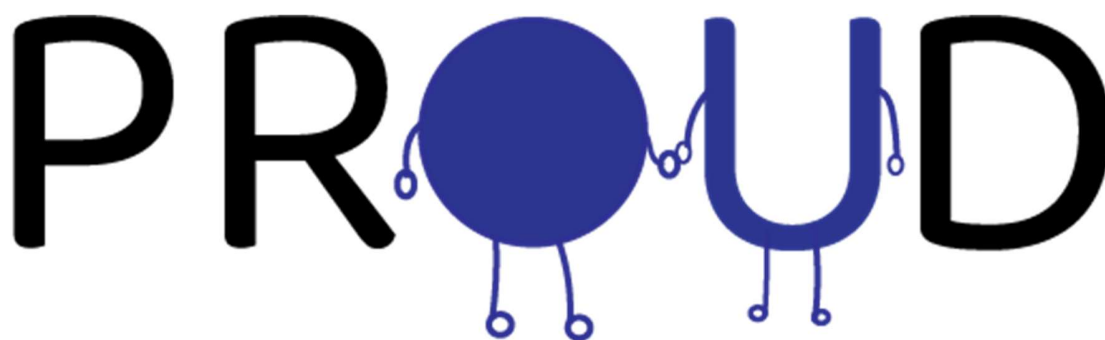
<https://i.pinimg.com/originals/47/78/42/477842501cab0fc63a7ed6b9e8cec231.png>



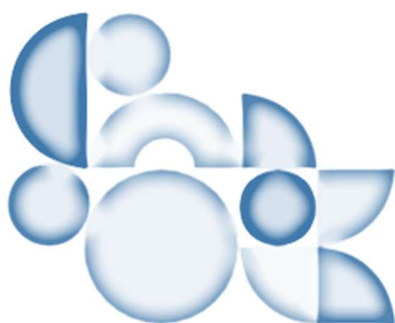
Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita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

TÍTULO DO EXERCÍCIO: Atrair a Felicidade

DURAÇÃO 30-50 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES

Pode ser praticado individualmente mas também com um pequeno grupo (5-7 participantes)

MATERIAL NECESSÁRIO

Material para escrita (papel, lápis ou canetas)

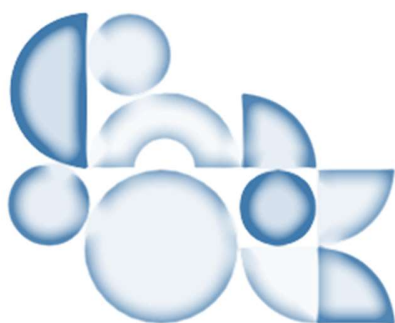
Para alguns dos exercícios: internet (para ver o vídeo sugerido), equipamento para plantar flores ou plantas (interior ou exterior)

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Familiarizar-se com diversos métodos para aumentar intencionalmente o nível de energia e felicidade
- Sensibilizar para os vários tipos de hormonas da felicidade (substâncias químicas que podem estimular emoções positivas através de atividades específicas)
- Aprender métodos práticos para atrair diversos tipos de felicidade através de atividades sociais ou individuais

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Este exercício pertence ao Módulo sobre a Resiliência, que inclui um capítulo (Capítulo Resiliência, 3.3.2) que descreve os 4 tipos das hormonas da felicidade e as atividades que provocam emoções positivas através da estimulação da secreção destas hormonas. Este exercício complementa a teoria. Serve para melhorar o pensamento estratégico sobre formas fáceis e práticas de reforçar o sentimento de felicidade.



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.

Substâncias químicas da felicidade e formas de estimular			
Dopamina substância da recompensa	Oxitocina hormona do amor	Serotonina estabilizador do humor	Endorfina redução da dor
- realização - desempenho - objetivos motivadores - celebrar conquistas diárias - motivação para a tarefa	- dar a mão - dar abraços - passar tempo com quem gosta - rede de apoio - fazer elogios	- sol - contacto com a natureza - conexão com algo maior do que nós	- exercício físico - dançar e cantar - riso - chocolate preto

Para cada tipo de hormona da felicidade, temos diferentes atividades que podem ser feitas pelos participantes.

• Dopamina

O sentimento de realização e de sucesso provoca emoções positivas. Esteja atento às suas pequenas vitórias.

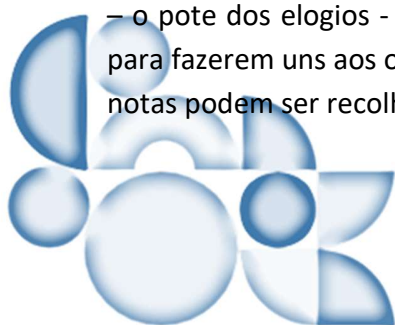
Sugestão: Lembre-se de uma pequena vitória que tenha alcançado hoje. Primeiro, tome consciência dela, depois escreva-a ou faça uma frase (por exemplo, "usei as escadas em vez do elevador"), como passo seguinte, reconheça o seu esforço (por exemplo, "fiz uma boa escolha que me torna mais saudável e com energia"). Por último, partilhe a sua alegria, falar sobre o seu êxito com os outros participantes. Termine o exercício estabelecendo um objetivo semelhante (pequeno e realista) para o dia seguinte. Continue a monitorizar os seus pequenos sucessos. Também pode debater com os outros, para que os participantes possam dar ideias de pequenas vitórias diárias e impulsionar uma cultura de gratidão e autovalorização.

• Oxitocina

Fazer elogios aos outros ativa a oxitocina. É uma fonte de prazer facilmente acessível, que tem um efeito de bola de neve, melhorando também o humor das outras pessoas que recebem os elogios.

Sugestão: Faça elogios às pessoas que o rodeiam hoje.

Pode envolver os outros participantes nesta prática, colocando um frasco de vidro com um rótulo – o pote dos elogios - e onde todos podem colocar pequenas notas com sugestões de elogios para fazerem uns aos outros (obrigado por seres ..., foi bom que..., ajudaste-me em ..., etc.). As notas podem ser recolhidas no final de cada semana.



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.

- **Endorfina**

O riso é uma das melhores formas de melhorar o humor e está relacionado com o nível de endorfina. Mostre imagens engraçadas, conte piadas, apresente comédias ou vídeos curtos para estimular o riso. Ou, pode também refletir: o que o faz rir?

Para estimular o riso, sugerimos a visualização deste vídeo:

“Bodisattva en Metro - Video Original by Christine Rabette”, no Youtube.

Disponível em:

https://www.youtube.com/watch?v=17OVbBfE18&ab_channel=UnVideoUnaMotivaci%C3%B3n

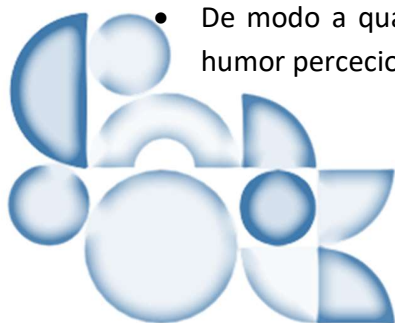
- **Serotonina**

A ligação com a natureza é uma fonte de felicidade e aumenta a serotonina. Descubra um local que o faça sentir-se próximo da natureza (talvez no caminho para ou do seu local de trabalho, ou perto dele, ao qual possa aceder fácil e regularmente). Também é uma boa ideia criar um pequeno jardim como local de retiro, por exemplo, na sua varanda e que funcione como “abrigo”, o seu lugar secreto e sossegado para relaxar e recuperar energia.

No seu ambiente de trabalho, por exemplo, designe um espaço para isso, estimule a equipa a plantar uma flor em vaso, uma árvore ou uma planta, cada pessoa pode ter a sua (ou ter uma planta comum para todos cuidarem, pois também iria criar uma ligação efetiva e uma responsabilidade partilhada).

ORIENTAÇÕES

- Pode também acompanhar estes exercícios com a parte teórica de cada uma das hormonas da felicidade que se encontra no Módulo.
- Na relação do mentor com o mentorando, também podem ser praticadas as técnicas da resiliência e a felicidade, através de perguntas adequadas e poderosas. Neste contexto, o objetivo é ajudar a centrar a atenção do mentorando na identificação das ações/atividades que lhe são mais fáceis, e que estão relacionadas com a estimulação das hormonas da felicidade, e sensibilizar para as experiências e emoções positivas que resultam dessas ações, bem como aprofundar essas emoções agradáveis.
- Use a sua criatividade para dar mais sugestões de atividades aos mentorandos sobre como estimular as hormonas da felicidade.
- De modo a quantificar as reações, o mentorando pode avaliar o nível de energia e o humor percecionados antes e como mudam depois do exercício.

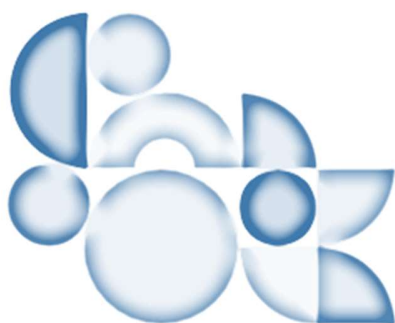


Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita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

REFERÊNCIA

Oláh, A. (2018). Előadás a boldogságról. *A Boldogságóra Program bemutatásában*, Erkelsház, 2018, Budapeste [consultado a 29 de julho de 2023].

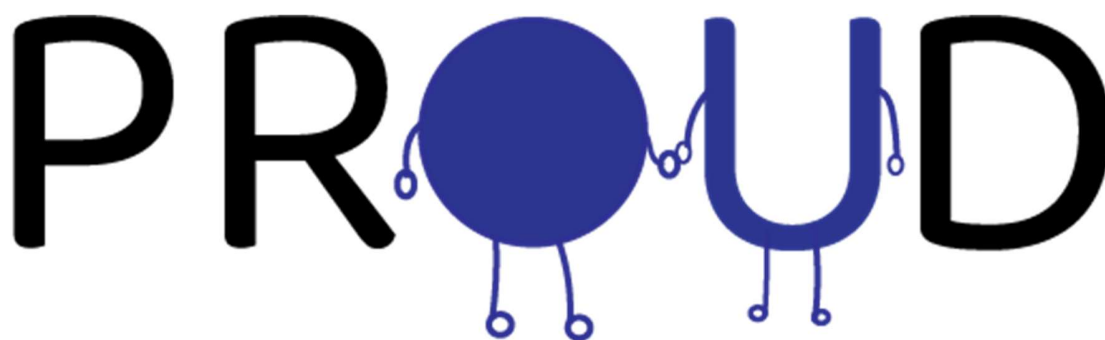
Raman, R. (2013). *How to safely get Vitamin D from sunlight*. Healthline (online) Disponível em: <https://www.healthline.com/nutrition/vitamin-d-from-sun> [consultado a 7 de agosto de 2023].



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 N°: 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: Resiliência

TÍTULO DO EXERCÍCIO: “O Velho e o Cavalo” (lenda chinesa)

DURAÇÃO 30 minutos

NÚMERO DE PARTICIPANTES

Pode ser praticado individualmente, mas também com um pequeno grupo (5-7 participantes)

MATERIAL NECESSÁRIO

Nada específico.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

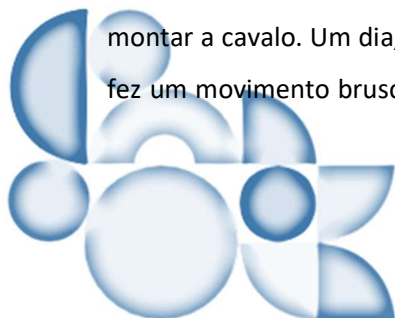
- Chamar a atenção para a diferença entre mentalidade fixa e mentalidade de crescimento
- Proporcionar uma mudança de perspectiva
- Reforçar o respeito pelos outros e a tolerância à diversidade

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

Pretendemos apresentar o tema da resiliência escolhendo uma antiga lenda chinesa, conhecida como "Sāi Wēng Shī Mǎ" (com a tradução de "Sai Weng perdeu o seu cavalo").

- A história de Sai Weng simboliza uma chave para a resiliência. Qual? *
- Enquanto ouve a história (ou lê), tome atenção às suas reações (pensamentos e emoções).

Numa cidade próxima da fronteira da China, vivia um velho de nome Sai Weng, que fazia criação de cavalos. Certo dia, um dos cavalos, que era o mais valioso, separou-se do grupo e desapareceu. Os vizinhos, ao saberem do sucedido, vieram confortá-lo. Mas Sai Weng não se preocupou, deu uma gargalhada e disse: “Pode ser que tenha sido bom para mim”. Passados alguns dias, o cavalo perdido não só voltou para casa como veio acompanhado de um outro cavalo, grandioso e lindo. Ao tomarem conhecimento da boa nova, os vizinhos admiraram a sorte de Sai Weng e deram-lhe os parabéns. E ele voltou a responder: “Pode ser que tenha sido bom para mim”. Sai Weng tinha um filho que adorava montar a cavalo. Um dia, estava tão entusiasmado com o novo cavalo que foi galopar com ele. O cavalo fez um movimento brusco e o filho de Sai Weng caiu e fraturou a perna. Os vizinhos lamentaram a sua



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.

pouca sorte de Sai Weng vieram, um após outro, dar-lhe as condolências e ele voltou a responder: “Pode ser que tenha sido bom para mim”. Pouco tempo depois, a região entrou em guerra e todos os jovens aptos foram recrutados para combater. O filho de Sai, como tinha a perna partida, foi dispensado. Os jovens que se juntaram ao exército, todos perderam a vida. Apenas o filho de Sai Weng se manteve vivo.

*Uma resposta possível:

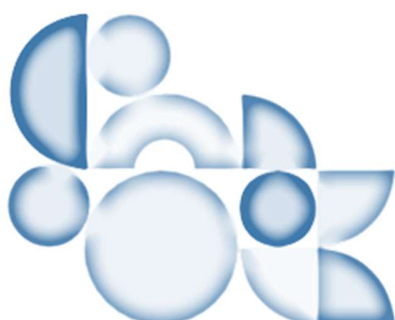
A procura de um sentido mais elevado, não sabendo o que o futuro nos reserva, e uma interpretação objetiva dos acontecimentos, independentemente da gravidade do problema.

ORIENTAÇÕES

- Os mentores devem ler a história pausadamente, dando tempo para absorver as palavras e os acontecimentos, e para interiorizar as reações.
- Os mentores devem reforçar a importância de uma comunicação respeitosa, pacífica e sem juízos de valor.
- A narração da história pode ser seguida de um debate em grupo. Sugerimos três perguntas como base do debate:
 - *O que é que a resiliência significa para mim?*
 - *Há alguma área da minha vida em que sou mais resiliente (por exemplo, desporto, estudos, trabalho, família, etc)? O que é que me permite ser resiliente neste campo?*
 - *Como é que eu poderia trazer mais resiliência para as outras áreas da minha vida?*

REFERÊNCIAS

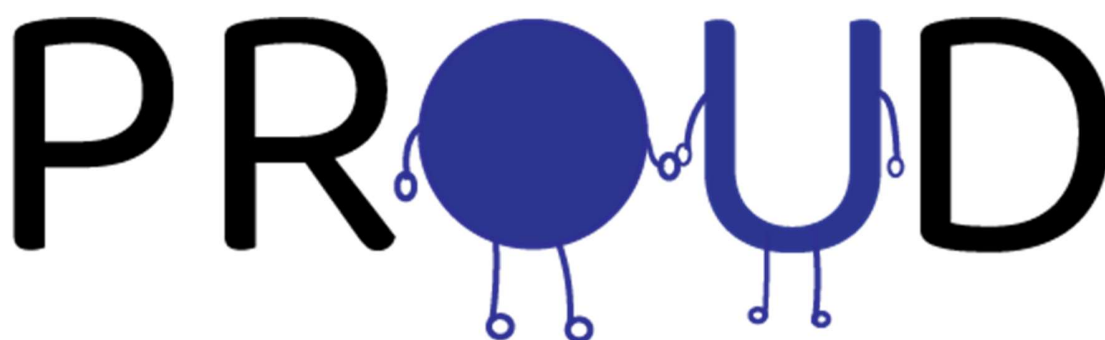
Su, Qiu Gui. (2020). *The Chinese Proverb of 'Sai Weng Lost His Horse*. ThoughtCo (online). Disponível em: [thoughtco.com/chinese-proverbs-sai-weng-lost-his-horse-2278437](https://www.thoughtco.com/chinese-proverbs-sai-weng-lost-his-horse-2278437). [consultado a 31 de maio de 2023].



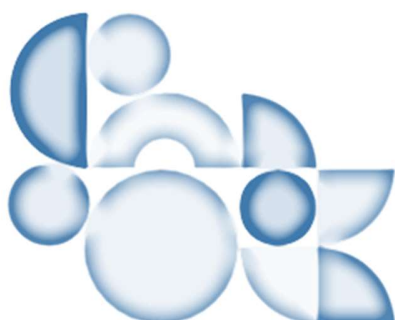
Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita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

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

Projeto N°: 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 Resiliência

TÍTULO DO EXERCÍCIO O Clube dos Filmes sobre Resiliência

DURAÇÃO 2,5 horas

NÚMERO DE PARTICIPANTES

Pode ser praticado individualmente, mas também em grupo (sem limite de participantes)

MATERIAL NECESSÁRIO

Projetor, TV ou computador para a exibição do filme

Papel e caneta para tomar notas

Filmes

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

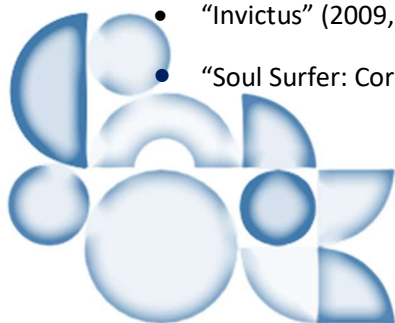
- Tomar consciência da importância e das diferentes formas de resiliência
- Proporcionar uma mudança de perspectiva
- Promover a colaboração entre colegas (clube)

DESCRIÇÃO DO EXERCÍCIO

A resiliência é uma competência que pode ser aprendida. E nada melhor do que aprendê-la através de exemplos e modelos a seguir. Por isso, utilizamos este “clube de cinema” para difundir modelos e transmitir a aprendizagem informal, aliada à diversão e ao entretenimento.

Deverá escolher um filme da lista abaixo:

- “O Caminho do Guerreiro Pacífico” (“Peaceful Warrior”, 2007, Victor Salva)
- “A Vida é Bela” (“Life is Beautiful”, 1999, Roberto Benigni)
- “Campeões” (“Champions”, 2018, Javier Fesser)
- “Invictus” (2009, Clint Eastwood)
- “Soul Surfer: Coragem de Viver” (2011, Sean McNamara)

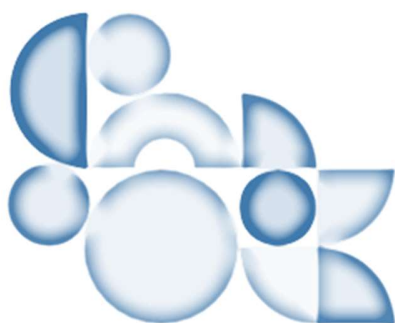


Financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor e não representa a opinião da Comissão Europeia ou da Agência de Execução da Educação e da Cultura (EACEA), não sendo a Comissão ou a EACEA responsáveis pela utilização que possa ser feita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

- “A Vida e a História de Madam C.J. Walker” (“Self-Made: Inspired by the Life of Madam C.J. Walker”, 2020, Netflix)
- “À Procura da Felicidade” (“The pursuit of happiness”, 2006, Gabriele Muccino)

ORIENTAÇÕES

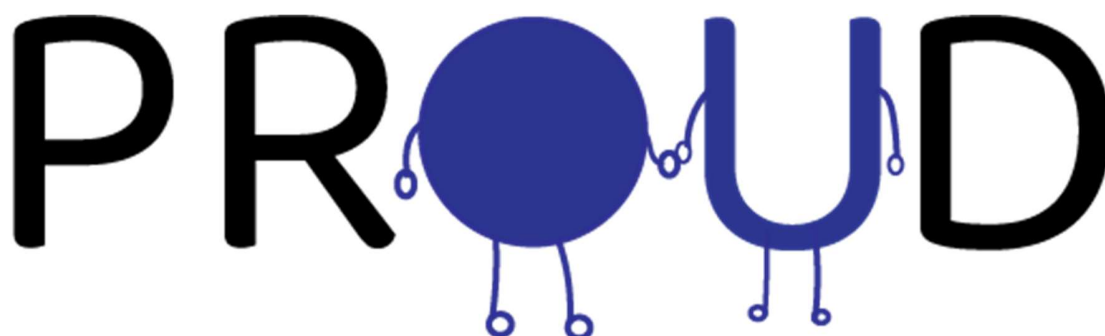
- Os mentores devem trazer as seguintes perguntas para o debate em grupo:
 - *Qual foi a principal mensagem deste filme para si?*
 - *Que pensamentos, emoções ou revelações o inspiraram?*
 - *O que acha que tornou a personagem principal capaz de tanta resiliência?*
 - *Que benefícios trouxe a resiliência para a personagem principal?*
 - *Que benefícios trouxe aos outros?*
- Os mentores devem tomar em atenção as questões legais da exibição do filme e usar sempre plataformas oficiais para os mostrar.



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 5 Resiliência

QUIZ

Q1. Em que medida é que as circunstâncias definem o nível de felicidade de uma pessoa?

- a. 10%.
- b. 40%.
- c. 50%.
- d. 100%.

Q2. Quais das seguintes opções são consideradas fatores de resiliência, segundo os estudos?

- a. Espiritualidade, Relacionamentos Enriquecedores.
- b. Otimismo, Autoconsciência.
- c. *Mindfulness* e “judo mental”.
- d. Todas as opções anteriores.

Q3. Qual das seguintes opções se aplica ao otimismo?

- a. Pode ser aprendido.
- b. Melhora produtividade no trabalho e reduz a rotatividade dos profissionais.
- c. Ajuda a identificar onde devemos concentra os nossos esforços na adversidade.
- d. Todas as opções anteriores.

Q4. O que significa a palavra japonesa *Ikigai*?

- a. Aquilo que fazemos bem e que gostamos de fazer.
- b. Realizações pessoais e desenvolvimento pessoal que alcançamos com a resiliência.
- c. A intersecção pessoal entre aquilo em que fazemos bem, aquilo de que o mundo precisa, aquilo por que podemos ser pagos e aquilo que gostamos de fazer.
- d. Aquilo por que podemos ser pagos e aquilo de que o mundo precisa.



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.

Q5. Para que serve a resiliência?

- a. Para recuperar das adversidades.
- b. Para aprender com as dificuldades.
- c. Para garantir o bem-estar.
- d. Todas as opções anteriores.

Q6. Qual das seguintes opções é um fator de resiliência mais provável para um melhor desempenho de vendas, de acordo com a investigação de Martin Seligman?

- a. Inteligência.
- b. *Mindfulness*.
- c. Otimismo.
- d. Atividade Física.

Q7. O que é FALSO sobre o locus de controlo interno?

- 1. Atribuo os resultados dos acontecimentos às minhas próprias capacidades.
- 2. “O lema é “o que me acontece a mim não depende de mim”.
- 3. Procuro ativamente soluções adequadas em situações difíceis e aplico-as de uma forma eficiente.
- 4. O lema é “eu controlo a minha vida”.

Q8. Qual das seguintes afirmações é FALSA?

- 1. O aumento da ingestão de calorias aumenta a neurogénese.
- 2. Uma dieta rica em ácidos Omega3, como por exemplo o consumo de salmão, pode aumentar a produção de novas células no cérebro.
- 3. A atividade física cardiovascular pode melhorar a capacidade de aprendizagem e a neurogénese.
- 4. A prática regular de ações de gratidão pode aliviar a depressão.

