



+EMPREGO



PROJECTO HABITAR-ME

ÍNDICE

Pág.

MÓDULO 1: APRENDER A CONHECER-ME

1. O Ser Humano como Entidade BioPsicoSocial:	5
1.1 Natureza, complexidade e dinamismo do Ser Humano;	5
1.2 Distinguir auto-imagem, auto-ideal e auto-conceito: os 3 Eus.	6
2. Relação entre o Auto-Conhecimento, a Auto-Estima e a Auto-Confiança:	7
2.1 Auto-conhecimento - uma ferramenta para a vida pessoal, social e profissional;	7
2.2 Dimensões do auto-conhecimento;	8
2.3 Análise de Perfil pessoal - aplicação de ferramenta de perfil;	10
2.4 Estratégias para fortalecer a minha auto-estima e auto-confiança.	14
3. Valores e Crenças:	15
3.1 Exercício de diagnóstico: Os meus Valores;	15
3.2 Distinguir crenças conscientes e inconscientes, potenciadoras e limitadoras;	16
3.3 Compreender o impacto cultural, social e familiar no sistema de valores e crenças: Crenças familiares e hereditárias, sociais e pessoais e desigualdade de género.	18
4. Motivações e Centro de Controle:	26
4.1 Motivação intrínseca e extrínseca;	26
4.2 Os meus motivos para a acção;	26
4.3 Compreender onde está o meu centro de controle – interno ou externo e quais as suas	27



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

consequências;

4.4 A importância da rede ou círculo para a nutrição da motivação e desenvolvimento.	28
5. Compreender o meu Perfil de Empreendedora:	29
5.1 Empreendedoras: Características e Casos de sucesso;	29
5.2 Onde os meus dons se cruzam com a necessidade da comunidade;	35
5.3 Exercício Florescer;	37
5.4 Ferramentas para desenhar um Plano de Acção	38



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Módulo I

Aprender a Conhecer-me



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

1. O Ser Humano como Entidade BioPsicoSocial

O Ser Humano é um sistema vivo e complexo, em permanente relação, pertença e evolução.

1.1. Natureza, complexidade e dinamismo do Ser Humano

Modelo BioPsicoSocial

O conceito original é do Médico Psiquiatra Norte Americano George L. Rngel, no final da década de 70.

No processo de entendimento das necessidades dos seus pacientes, este modelo tem em conta os aspectos sociais, sentimentais e emocionais, culturais, familiares, ambientais e espirituais.

Paradigma BioPsicoSocial

Belloch e Olabarria (1993)

“O corpo humano é um organismo biológico, psicológico e social, ou seja, recebe informações, organiza, armazena, gera, atribui significados e transmite-os, os quais produzem, por sua vez, maneiras de se comportar”.

Podemos detalhar cada uma destas componentes, para compreender o que está em causa.

Aspecto Biológico:

Sistema hormonal, vitaminas e minerais, neurotransmissores (como por exemplo a serotonina, dopamina, noradrenalina) e tendências genéticas.

Aspecto Psicológico:

Pensamentos, emoções e sentimentos, diálogo interno, desejos, inibições, motivações, psique colectiva.

Aspecto Social:

Familiar, escolar, nível sócio-económico, saneamento básico e água potável, segurança alimentar, condição habitacional, condição ambiental, contexto cultural e legal (pressão, obrigações e restrições), e contexto espiritual.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Paradigma BioPsicoSocial



Paradigma Transpessoal

O paradigma BioPsicoSocial continua a ser o mais utilizado na área da Saúde.

O paradigma Transpessoal que olha para o Ser Humano em relação e pertença com um Todo Maior, também já é utilizado frequentemente não só na área da Saúde, como na área Organizacional. Tem uma visão mais vasta e holística.

1.2 Distinguir a Auto-imagem, Auto-ideal e Auto-conceito: Os 3 Eus

Auto-Imagem

A forma como me vejo – física, emocional, cognitiva, social – nos diversos papéis que ocupo.

Inclui as nossas qualidades e limitações, as nossas forças e fraquezas.

Posso ver-me como “boa” numa área e “péssima” noutra.

Tem uma forte influência da forma como me percebi na infância.

Devemos questionar e “afinar” a nossa auto-imagem e auto-conceito.

Auto-Ideal

Como eu desejaria ser. Neste sentido uma espécie de Eu futuro.

Pode incluir qualidades e atributos que eu admiro nos outros.

Por vezes não está claro ou consciente quem gostaríamos de ser. Como gostaríamos de ser.

Auto-Conceito

Construção do que eu penso sobre mim (CRENÇAS) e o modo como eu percebo o juízo que outras pessoas fazem de mim (surge da interacção com os outros).

Funciona como um ajuste do meu eu subjectivo com o mundo exterior.

Inclui o “eu real” e o “eu ideal”.

Distingue três níveis: o “eu conhecido” (o que o indivíduo percebe de si mesmo), o “outro eu” (o que os outros pensam dele – eu reflectido) e o “eu ideal” (o que eu desejaria ser).

Pode haver conflitos quando o auto-conceito é muito rígido e/ou quando este entra em choque com a sabedoria do corpo/emocional/visceral.

Perguntas que devo fazer a mim mesma:

- Quem Sou?
- Quem gostaria de ser?
- Qual o sentimento que tenho por mim perante uma auto-avaliação?

Quanto mais o meu quotidiano é coerente com o “Quem Sou” e com o “Quero Ser”, maior a minha auto-estima e motivação.

2. Relação entre o Auto-Conhecimento, a Auto-Estima e a Auto-Confiança

2.1 Auto-conhecimento – Uma ferramenta para a Vida Pessoal, Social e Profissional

Auto-Conhecimento

- Compreender quem somos é decisivo para:
- Perceber melhor os nossos dons, características, desejos, medos, ambições;
- Entender melhor os nossos pontos fortes e fracos;
- Identificar formas para potenciar/aperfeiçoar os nossos pontos fortes e melhorar os nossos pontos fracos.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Auto-Estima:

- Aceitarmo-nos e amarmo-nos incondicionalmente;
- Acreditar me nós mesmos, no nosso potencial, sentirmo-nos Capazes – Auto-Confiantes.

Auto-Conhecimento e Auto-Estima:

- Precisamos primeiro de saber quem somos;
- Em segundo lugar, clarificar quem queremos ser, o que é importante, quais são os nossos objectivos e confiar na nossa própria capacidade.

Definir uma visão de futuro:

Quando se sabe onde se quer chegar e se tem a confiança necessária para isso, é muito mais fácil definir uma visão a longo prazo e projectar o futuro de acordo com os seus objectivos.

Ao longo deste processo de auto-conhecimento é fundamental que eu me aceite e goste de mim como Sou. Isto inclui aceitar a minha história, não me comparar com terceiros e deixar de querer ser “como a(o)s outra(o)s. Cada Ser Humano é único e irrepetível. Foque-se na sua essência, originalidade e potencial.

Foco no seu potencial

Distracções e pensamentos negativos podem afectar a auto-estima e auto-conhecimento (duvidar daquilo que já aprendeu sobre si e da sua capacidade para o alcançar).

Ao contrário, se cultivar o foco nos objectivos e nas suas forças e oportunidades, maior probabilidade terá de não se deixar afectar pelos desafios do caminho.

2.2 Dimensões do Auto-conhecimento

- Corpo;
- Psique /Mente;
- Emocional;
- Social;
- Espiritual.

Corpo

Como me relaciono com o meu corpo: Auto-aceitação, alimentação e cuidado. Exercício físico. Atenção aos sinais do corpo. Saúde e homeostase.

Gostar do meu corpo também se relaciona com o meu estilo pessoal, que é a minha imagem de marca. Qual é o meu estilo? Com o que me identifico, sinto conforto e segurança? Qual é a minha segunda pele?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Escolher o meu estilo pessoal, a minha segunda pele, também tem um impacto na minha auto-estima e auto-confiança.

Psique / Mente

Como me relaciono com a minha psique/mente: que tipo de pensamentos tenho?

Fico apegada ou presa em pensamentos tóxicos, irreais? Consigo discernir entre pensamentos saudáveis e tóxicos?

Como costumo interpretar as circunstâncias: sinto-me uma vítima ou protagonista da minha vida?

Qual a influência do que os outros dizem ou pensam sobre mim: Penso muito sobre isso? É-me indiferente?

Como costumo tomar decisões: Sinto-me segura? Tenho dúvidas com frequência?

Emocional

Reconheço as minhas emoções: alegria, tristeza, medo, raiva, surpresa?

Como me relaciono com as minhas emoções: escondo, sou explosivo, que ciclo de pensamentos, sensações e acções gero? Peço ajuda? Dialogo com alguém? De que forma? Descarrego nos outros ou dialogo com auto-consciência e maturidade? Como é o meu diálogo interno? Quem fala mais alto neste diálogo – A criança ou a adulta? Que vozes me habitam? Quais falam mais alto?

Como me auto-regulo: como tendem a ser os meus estados emocionais – picos ascendentes e descendentes? Tenho dificuldade em sair dos picos descendentes? Evito ao máximo sentir emoções “difíceis” e escondo-as ou dissimulo-as?

Como me sinto quando os outros não correspondem às minhas expectativas?

Como me sinto quando não correspondo às minhas expectativas?

Social

Como me relaciono com os outros: como costumo sentir-me nos meus relacionamentos pessoais? Dependente, independente, interdependente?

Como é o meu comportamento com os outros: submisso/passivo, agressivo, manipulador, assertivo?

Qual é o grau de autenticidade com que me mostro aos outros: sou verdadeira e transparente? Uso máscaras pois tenho receio que me vejam como sou?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Sou expansiva, social, extrovertida? Ou sou reservada, discreta e introvertida?

Espiritual

Questiono-me sobre quem sou e sobre o significado da minha vida?

Questiono-me sobre a minha missão e propósito?

Questiono-me sobre o meu papel no todo e sobre as relações de interdependência na Humanidade/Colectivo/Mundo?

2.3 Análise de Perfil Pessoal – Aplicação de Ferramenta de Perfil

Personalidade

É o conjunto de características marcantes de uma pessoa, referentes ao pensar, sentir e agir. É a combinação de valores, crenças, emoções, atitudes e comportamentos que um indivíduo expressa.

Compreender a nossa personalidade, é um tipo de autoconhecimento.

Ao estarmos conscientes das nossas características, podemos trabalhar para potenciar os nossos aspectos positivos e para melhorar os nossos aspectos menos positivos.

O **Teste de Personalidade** seguinte, é uma ferramenta útil de auto-conhecimento.

Por favor preencha com honestidade, pois esta informação é confidencial e serve apenas para apoiar o nosso processo de aprendizagem.

Exercício

A Minha Personalidade

Execução: 10 minutos



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Resultados Exercício:

Se a pontuação foi mais elevada na coluna:

A – O tipo de personalidade é **Planificador(a)**

B – O tipo de personalidade é **Pacificador(a)**

C – O tipo de personalidade é **Extrovertido(a)**

D – O tipo de personalidade é **Batalhador(a)**.

Provavelmente todos temos características de todos os perfis, pois ninguém é apenas um dos perfis 100%. Este exercício dá-nos apenas o **Perfil Dominante**.

Há inúmeros Testes de Personalidade validados e utilizados em contexto profissional. Empregadores de média ou grande dimensão recorrem normalmente a Testes de Personalidade para os seus processos de Recrutamento e Selecção, como forma de despistar em fases iniciais, o enquadramento dos candidatos com a vaga de emprego disponível.

Vamos analisar os **traços de personalidade**, para cada **tipo de personalidade** identificado neste exercício.

Um traço de Personalidade pode ser considerado como uma característica estável, que faz com que os indivíduos se comportem de maneiras específicas em situações diferentes.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Vejamos:

<p>PLANIFICADOR(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emocionalmente sensível aos outros ▪ Metódico(a) ▪ Mantém-se ocupado a funcionar de acordo com os planos ▪ Detalhado(a) e consciente ▪ Procura mais informações e tem uma visão ampla ▪ Persistente ▪ Trabalha até atingir os seus objectivos ▪ Ordenado(a) e organizado(a) ▪ Económico ▪ Encontra soluções criativas <p>Lema: Vamos fazer da maneira certa!</p>	<p>PACIFICADOR(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomático(a) ▪ Faz tudo para evitar o confronto ▪ Confiável ▪ Pode ser invocado(a) ▪ Leva tempo para tomar decisões ▪ Realiza tarefas com o mínimo de esforço ▪ Calmo(a) mesmo sob pressão ▪ Fácil de se conviver com ele(a) ▪ Trabalha facilmente com os outros ▪ Pacífico(a) e agradável ▪ Personalidade discreta <p>Lema: Vamos fazer da maneira mais fácil!</p>
<p>EXTROVERTIDO(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Receptivo(a) e acolhedor(a) ▪ Nunca falta aos amigos(as) ▪ Falador(a) mesmo em novos ambientes ▪ Expressa visões pessoais ▪ Toma decisões dominadas por sentimentos ▪ Divertido(a), amoroso(a) ▪ Bom contador de histórias ▪ Tem um coração puro ▪ Emocional e demonstrativo(a) ▪ Espontâneo(a) ▪ Vive no presente <p>Lema: Vamos fazer da maneira divertida!</p>	<p>BATALHADOR(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalidade forte ▪ Confiante e visionário ▪ Faz planos para avançar ▪ Determinado nas suas opiniões ▪ Independente e auto-suficiente ▪ Cria o seu caminho ▪ Prático(a) e produtivo(a) ▪ Orientado(a) para resultados e metas ▪ Delega e insiste em obter resultados ▪ Prospera na oposição. Enfrenta os conflitos de frente ▪ Lidera e organiza <p>Lema: Vamos fazer à minha maneira!</p>



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Pontos Fortes e Fraquezas de cada tipo de Personalidade

	Forças	Fraquezas
Extrovertido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditam que a amizade/relações norteiam a felicidade da sua vida ▪ Procuram criar relações sólidas para alcançarem os seus objectivos ▪ Bons relações públicas e comunicadores ▪ Sorridentes, alegres e com bom humor ▪ Procuram manter uma boa motivação dos que o rodeiam ▪ Reagem com prontidão às adversidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perdem o foco dos objectivos e metas com facilidade ▪ São bons a transmitir informações mas maus ouvintes ▪ Mais desorganizados nas tarefas ▪ Não sabem guardar segredos pois falam demais ▪ Egoístas, imaturos e esquecidos
Planificador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditam que a perfeição nas actividades é o caminho para ter um êxito positivo ▪ Trabalhos impecáveis sem erros /ou feedback negativo ▪ Persistentes na realização das tarefas ▪ Bons ouvintes e com atenção aos detalhes ▪ Procuram superar as expectativas dos outros ▪ Extremamente organizados e dedicados ▪ Confiáveis ▪ Auto-disciplinados ▪ Mantém padrões elevados de qualidade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podem parecer arrogantes com perfis não perfeccionistas ▪ Quando tomam decisões não são flexíveis a novas ideias que podem surgir ▪ Ficam stressados quando as coisas não saem perfeitas ou perante imprevistos ▪ Não conseguem equilibrar a vida pessoal e o trabalho ▪ Demoram a entrar em acção, pois precisam de tudo perfeito para agir ▪ Costumam não delegar, pois ninguém fará tão perfeito
Batalhador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditam que alcançar metas e resultados dá sentido à vida 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podem buscar resultados a qualquer custo, quebrando regras importantes ▪ Podem parecer arrogantes,

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muito rápidos na execução das suas actividades ▪ Para alcançar os seus objectivos ultrapassam barreiras com muita facilidade ▪ São muito objectivos ▪ Perante uma dificuldade não se abatem facilmente ▪ Confiam nas suas habilidades ▪ Procuram soluções fora do convencional para atingir os seus objectivos 	<p>comprometendo o trabalho em equipa</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Podem não compreender correctamente o que foi pedido pois têm ansiedade em executar rapidamente ▪ “Demasiado” auto-confiantes e resistentes a experimentar ideias de outros ▪ Podem cansar as suas equipas pois para eles o que interessa é o resultado ▪ Dão feedback ofensivo/agressivo quando as coisas não correm como planearam
Pacificador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pessoas fiéis e de confiança ▪ Óptimos na mediação de conflitos ▪ Bons ouvintes ▪ Calmos, equilibrados e tranquilos em momentos de stress ▪ Adaptáveis ▪ Competentes e firmes ▪ Simpáticos e gentis ▪ Pacientes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demoram a dar resultados ▪ Executam apenas uma tarefa de cada vez ▪ Não gostam de mudanças e inovações ▪ Desanimam-se com facilidade quando as coisas não dão certo ▪ Indecisos em momentos que requerem decisões ▪ Tímidos e retraídos

2.4 Estratégias para fortalecer a minha Auto-estima e Auto-confiança

- Investir no meu auto-conhecimento;
- Ser gentil e compassiva comigo e com os outros;
- Aceitar a minha história e amar-me incondicionalmente (sobretudo nos momentos difíceis);
- Prestar atenção ao meu diálogo interno – o que digo a mim mesma?;
- Ser coerente com o meu Pensar-Sentir-Agir;
- Disciplina e foco no meu potencial;
- Rodear-me de pessoas e ambientes que nutrem o meu Ser e Propósito.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

3. Valores e Crenças

3.1 Exercício de Diagnóstico: Os meus Valores

Identifique na lista de Valores, quais são os 3 mais importantes para si.

Aqueles de que, sob nenhuma circunstância você abdica.

Valores

Conjunto de princípios, guias orientadores de uma determinada pessoa organização ou sistema, que determinam a forma como esta(s) se comportam, relacionam e interagem com outros indivíduos e com todo o seu entorno.

Cada sistema tem os seus valores, que dão origem a um conjunto de regras e comportamentos estabelecidas para uma convivência saudável dentro de uma sociedade. Família, Sociedade, Cultura, Ambiente, Amigos, Religião e Media influenciam os nossos Valores.

Exemplos de Valores:

- Justiça;
- Honestidade;
- Integridade;
- Solidariedade;
- Humildade;
- Responsabilidade;
- Lealdade.

Veja mais exemplos no Exercício Os meus Valores

Porque é importante conhecer os meus valores:

- Os valores orientam o nosso comportamento e tornam-no coerente;
- Os valores ajudam-nos a saber para que coisas devemos arranjar tempo;
- Os valores estabelecem uma relação entre nós e o mundo;
- Os valores dão direcção à nossa vida.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

3.2 Distinguir Crenças Conscientes e Inconscientes, Potenciadoras e Limitadoras

As crenças podem ser conscientes ou inconscientes, sendo estas últimas mais difíceis de reconhecer em mim, mas também as que mais têm impacto na minha vida.

Crenças são a lente com que vemos o mundo.

São tudo o que vimos, ouvimos, concluímos e que acabou por se tornar na nossa verdade absoluta. A forma como pensamos, sentimos e agimos é condicionada pelas nossas crenças.

A informação (crença) que gravamos internamente é accionada e reafirmada, cada vez que a experiência concreta é vivida. E isto tem uma ressonância mental, emocional e fisiológica. Por exemplo, se eu acredito que eu não consigo (e não tenho jeito para) fazer apresentações em público, é provável que chegado o momento da apresentação e perante o palco e plateia, eu fique bastante nervoso(a) e desencadeie inclusivé um ciclo de pensamento/emoção/acção prejudicial para mim próprio(a).



As crenças podem ser **conscientes** ou **inconscientes**, sendo estas últimas mais difíceis de lidar.

As minhas crenças podem vir de:

- Sentimentos dos pais durante a gestação;
- Experiências de vida;
- Educação recebida;

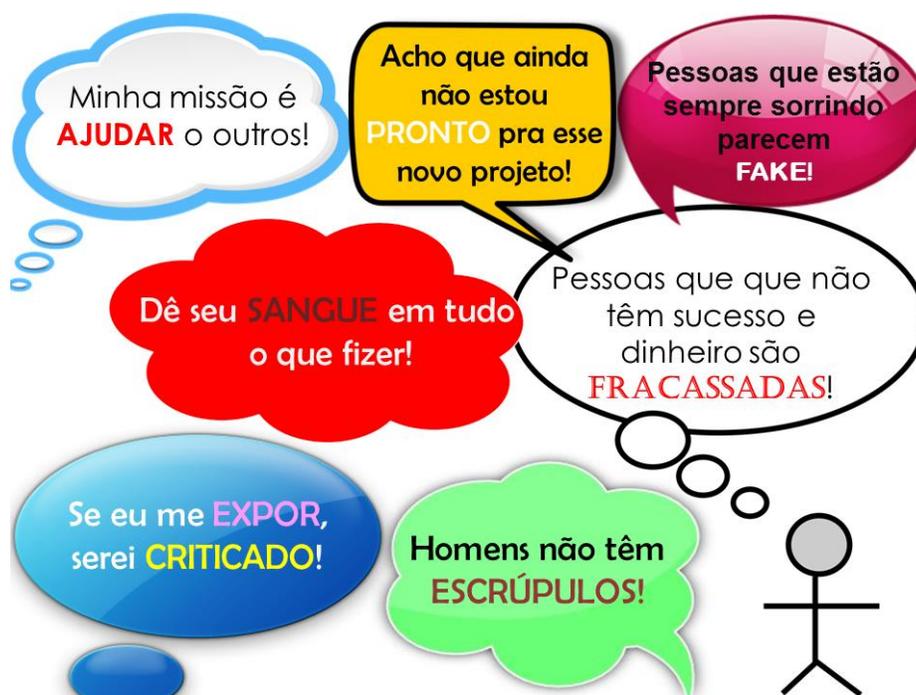
- Sistema familiar e ancestral;
- Interpretações individuais;
- Convivência com amigos.

Podem ser **potenciadoras** ou **limitadoras**, sendo estas últimas perigosas, na medida em que podem bloquear o nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

Crenças Limitadoras:

- Pensamentos inconscientes, que aparecem como mecanismos de defesa para evitar eventuais frustrações;
- Desculpas que arranjam para permanecer na nossa zona de conforto;
- Por ter sofrido com algum episódio específico no passado, sempre que esse gatilho é accionado, o seu subconsciente arranja uma forma de bloquear.

Exemplos de crenças limitadoras:



O primeiro passo é encontrar o agente causador dessa negatividade, desse julgamento, dessa crença.

Crenças Potenciadoras:

- Permitem-me alcançar melhores resultados;
- Ressignificam crenças limitadoras;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Estão altamente relacionadas com a nossa auto estima e auto confiança;
- Memorize as 3 crenças mais importantes da sua vida: **Eu Quero; Eu Posso e Eu Consigo**.

Sempre que se confrontar com uma crença limitadora, aperceba-se que provavelmente é “só uma crença”, não é verdade, não é real. Comece a contestar essa crença, reprogramando a sua mente.

3.3 Compreender o impacto Cultural, Social e Familiar no sistema de valores e crenças: Crenças Familiares e Hereditárias, Sociais e Pessoais e Desigualdade de Género.

Crenças Familiares ou Hereditárias: Tudo o que ouvimos dos pais/figuras de autoridade e observamos no nosso sistema familiar.

Exemplos comuns:

- “Não faz nada bem”;
- “Deixa tudo a meio”;
- “Nunca vais conseguir ser ninguém”;
- “Tens que seguir o exemplo do teu irmão”;
- “És burro”.

Crenças Sociais: Crenças populares inculcadas/impostas pelos media ou pela sociedade.

Exemplos comuns:

- “O mundo é perigoso”;
- “Os ricos são mais felizes”;
- “Só serás aceite se fores magro”;
- “Os Homens não choram”;
- “A Mulher deve ser bem comportada”.

Frases como estas ficam registadas para toda a vida e inconscientemente eu posso efectivamente manifestar este(s) padrão(ões) ao longo da vida nos vários sistemas em que vou participar (relações, trabalho, etc)

Crenças Pessoais: são criadas a partir da experiência individual. Tornam-se verdades pelas experiências vividas.

Exemplos comuns:

- Se chumbou na escola cedo, pode desenvolver a crença de que não é capaz;
- Se terminaram o namoro consigo, pode acreditar que nunca ninguém vai gostar de si;
- Se foi enganado/traído por alguém próximo, pode acreditar que não se pode confiar em ninguém.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Desigualdade de Género

Papéis sociais

Os papéis sociais são desempenhados por todas e todos nós e correspondem a expectativas familiares e socialmente construídas acerca do comportamento de um indivíduo em determinado contexto e posição familiar e social.

Parte do processo de construção da nossa identidade cultural está ligada à busca de pertença/aceitação e propósito individual do sujeito dentro do contexto em que vive.

Os papéis destinados ao sexo feminino e ao sexo masculino, antes fortemente demarcados, hoje caracterizam-se por uma maior flexibilização. Tradicionalmente atribui-se ao pai a função de prover o sustento do grupo familiar e à mãe as funções de cuidar e prover afectos aos membros da família.

Pai e mãe definem as regras e valores passados aos filhos, quer por instrução e/ou imposição, quer por osmose. No entanto ainda é comum, sobretudo em determinados contextos culturais e sócio-económicos, separar e dividir por Homem e Mulher os “pelouros” de acordo com os seus papéis tradicionais.

Exemplos de como a sociedade torna Mulheres e Homens diferentes:

A biologia de Homens e Mulheres é diferente e não muda. Nascemos com um corpo Feminino ou Masculino e isso traz-nos diferentes órgãos sexuais e condições biológicas. Por exemplo, a mulher consegue engravidar e amamentar, o Homem não.

Já no que respeita aos papéis e responsabilidades, podemos definir, intervir e mudar o que julgamos adequado ou inadequado.

Por exemplo, muitas vezes é diferente o que se considera uma actividade “normal” ou comportamentos “normais” para homens e mulheres. O cargo de Liderança continua a ser mais atribuído ao Homem. Há ainda, tipos de emprego e tarefas que são só para Homens ou só para Mulheres. Não tem absolutamente nada a ver com as condições biológicas, que são efectivamente diferentes no Homem e na Mulher, mas sim com os comportamentos e papéis que a sociedade espera de cada um(a).

Vamos fazer um exercício simples para identificar se as actividades que são normalmente feitas por homens e mulheres nas nossas comunidades, são definidas pela sociedade ou pela biologia:



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

O que está a acontecer nesta imagem:



Na vossa comunidade quem é que normalmente cozinha? É um papel ou responsabilidade que é determinado pela sociedade ou pela biologia?

A sociedade torna os papéis de homens e mulheres diferentes e faz com que estes nos pareçam normais. Contudo, homens são fisicamente capazes de cozinhar.

O que está a acontecer nesta imagem:



Uma Mulher e uma Jovem menina levam/cuidam de duas crianças. Na vossa comunidade quem é que normalmente cuida das crianças? É um papel ou responsabilidade que é determinado pela sociedade ou pela biologia? É importante perceber que, tanto os Homens como as Mulheres conseguem, podem e devem cuidar das crianças.

O que está a acontecer nesta imagem:



Três Mulheres transportam água. Na vossa comunidade quem costuma transportar a água? Homens e Mulheres conseguem transportar água.

O que está a acontecer nesta imagem:



Uma importante reunião da CEDEAO (Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental), representada apenas por Homens. No entanto as Mulheres têm competência para integrar e liderar Organizações sociais, não governamentais, económicas, culturais e políticas.

Sexo é a diferença biológica entre Homens e Mulheres.

Género é a diferença socialmente definida entre Homens e Mulheres.

Papéis atribuídos ao Género, porque são socialmente definidos, podem mudar.

Tarefas do dia a dia das Mulheres e dos Homens:

O que fazem as Mulheres e os Homens nas vossas comunidades? Quais são as principais diferenças?

- Homens e Mulheres fazem coisas diferentes durante o dia;
- O trabalho dos Homens é geralmente fora de casa e é pago;
- O trabalho doméstico é responsabilidade das Mulheres e não é pago;
- O cuidado das crianças é da responsabilidade das Mulheres e não é pago.

Quais são as implicações para a vida de cada um deles, seja no trabalho, como na sua vida pessoal?

- Desigualdades em relação às tarefas de cada sexo;
- O papel do Homem é prover, ser o ganha-pão, a autoridade, o chefe de família. O Papel da Mulher é geralmente tomar conta de todos e ser Mãe. Por isso, quando algum idoso ou criança do agregado adoce, é ela que tem de faltar ao trabalho para os acompanhar ao hospital ou ficar em casa;
- O trabalho das Mulheres em casa, como não é remunerado é invisível e nem sempre é valorizado, nem considerado trabalho. Por outro lado, o papel do Homem é remunerado e visível, o que lhe confere maior poder e privilégios na sociedade;
- As Mulheres trabalham mais horas, se tivermos em conta as tarefas domésticas, e por isso têm menos tempo para desenvolvimento pessoal e profissional.

O poder económico do homem (marido/companheiro) vem sendo enfraquecido, pelas situações de desemprego ou empregos temporários, ocasião em que a situação de empregabilidade da mulher (esposa/companheira) é revestida de grande importância para o grupo familiar, seja pela satisfação das necessidades económicas ou pela realização pessoal da mulher, mesmo que se avalie que daí decorram algumas perdas.

Apesar de a realidade apresentar maior flexibilização, percebemos muitas vezes no imaginário social a persistência da idealização do modelo de família nuclear tradicional, com pai provedor e mãe dona-de-casa e/ou cuidadora, seja em tempo integral ou parcial, sem deixar de assumir os papéis tradicionais de cuidar da casa, dos filhos e do marido.

Modificações foram sentidas também no que diz respeito ao exercício da autoridade masculina a partir do crescente aumento de lares cuja pessoa de referência é a mulher, mesmo com a presença do homem, enquanto marido ou companheiro, na unidade familiar.

A visibilidade da discussão sobre a mulher como chefe de família, ressalta o crescente papel económico das mulheres nas famílias, principalmente das camadas populares. A dispersão dos papéis de gênero dentro da família pode acontecer em alguns momentos pela impossibilidade de serem realizados por uma só pessoa.

É importante percebermos que, Homens e Mulheres são capazes de fazer o mesmo tipo de trabalho, ou seguirem as mesmas carreiras, mas a sociedade influencia-nos a pensar o contrário. Para mudar temos também que reconhecer como a sociedade nos influencia. Se um menino cai e se magoa, logo alguém dirá que “homem não chora!”, porque se espera que o homem seja duro e corajoso; mas se uma menina cair, se magoar e chorar, ela não será repreendida porque a ela é permitido mostrar esse tipo de emoção.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Preconceito de género

Entende-se por **preconceito de género**, as atitudes sociais que discriminam as pessoas de acordo com o seu sexo. Em geral, as mulheres são mais afectadas através de ideias, palavras e actos, determinando diferentes comportamentos sociais quando comparadas aos homens.

As mensagens com as quais crescemos e fomos educados escondem preconceitos que influenciam o nosso comportamento e as relações entre Homens e Mulheres. É importante reconhecer essas mensagens para incentivar atitudes e comportamentos que desafiam os preconceitos.

Quantas vezes já ouviu esta frase: “Seja Homem” e/ou “Seja Mulher”? Por trás dela, que tipo de julgamento, crítica ou expectativa se encontrava?

Outras frases como:

- Homem que é homem não chora;
- Homem que é homem bate na mulher;
- Essas coisas são para Mulheres (tarefas de casa; educação dos filhos);
- Brinquedos de menino e brinquedos de menina.

Denotam preconceito de género contra todos e todas aquele(a)s que não correspondem ao ideal de masculinidade e feminilidade dominantes, reforçando as desigualdades.

O que está ao nosso alcance mudar?

Incentivar e naturalizar comportamentos que gerem igualdade para Homens e Mulheres na vida pessoal e profissional. Para isso é muito importante que comecemos nas nossas próprias casas e Famílias, mas também nos nossos trabalhos, comunidades e nos mais diversos contextos do dia a dia enquanto cidadãos e cidadãs.

Os benefícios da igualdade de género para os dois sexos:

- As mulheres podem contribuir com os seus dons e talentos para uma sociedade melhor;
- Maior possibilidade de educação para mulheres;
- Maior respeito para homens e mulheres (respeitados pelo que são, não pelo que fazem);
- Menor dependência económica das mulheres;
- Melhorar a qualidade de vida de mulheres, crianças e homens, fortalecendo efectivamente as economias, impulsionando os negócios e promovendo o desenvolvimento sustentável;
- Menor pressão económica nos homens;
- Responsabilidades partilhadas;
- Fim da violência contra as mulheres – os prejuízos e os preconceitos geram violências.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício Roda da Vida

Este exercício permite-nos tomar consciência de como nos encontramos em cada uma das esferas da nossa vida, neste momento.

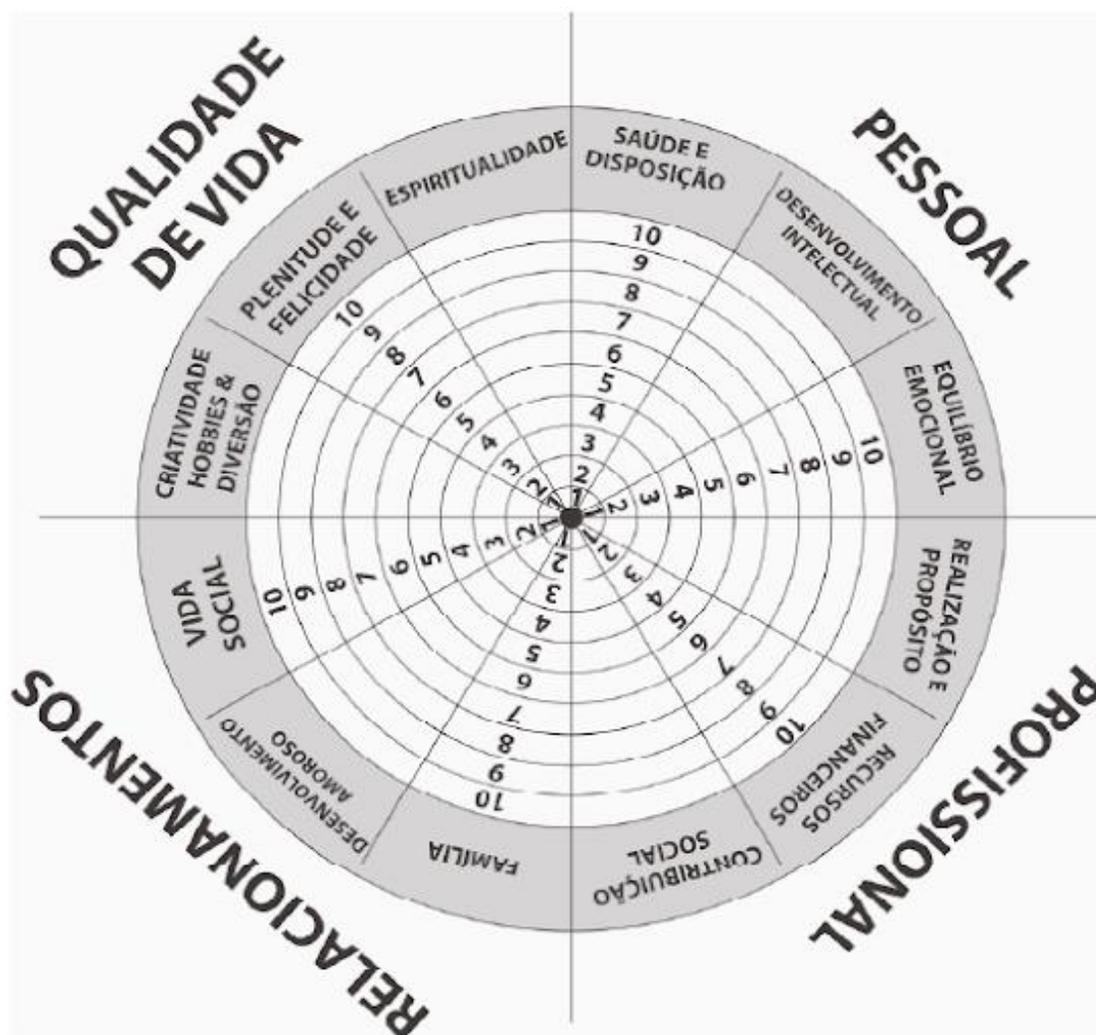
Pontue cada uma das áreas de 0 a 10, relacionando o tempo e dedicação que canaliza para cada área da sua vida. Após pontuar deve ligar os pontos formando assim uma roda.

Observe o aspecto com que a sua Roda da Vida ficou, fazendo a sua própria reflexão:

Está equilibrada? Desequilibrada?

O que precisa para ter mais equilíbrio? Para que ela gire como uma roda deve girar?

De que forma é que os meus valores impactam na minha Roda da Vida?



4. Motivações e Centro de Controle:

4.1 Motivação Intrínseca e Extrínseca

Motivação é o motivo que nos impulsiona a determinada acção: Motivo + Acção.

A motivação envolve fenómenos emocionais, biológicos e sociais e é um processo responsável por iniciar, direccionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objectivos.

Motivação é o que nos faz dar o nosso melhor, batalhar por aquilo em que acreditamos, ir atrás dos nossos sonhos e que nos ajuda a enfrentar as adversidades do caminho.

É essencial para o desenvolvimento do ser humano, pois funciona como força reguladora e motriz. Sem motivação é muito mais difícil cumprir objectivos, sejam eles pessoais, profissionais ou sociais.

4.2 Os meus Motivos para a Acção

A motivação é o “**Porquê**” de fazermos algo.

Por exemplo, o que nos motivou a fazer esta formação:

- Aprender coisas novas;
- Arranjar emprego;
- Ajudar a minha família;
- Conhecer pessoas novas;
- Mudar algo na minha vida;
- Ter um reconhecimento externo;
- Ter autonomia.

Liste os **Motivos/Porquês**, para as seguintes Acções:

- Praticar desporto me motiva porque...
- Estou a estudar na vida porque...
- Quero trabalhar porque...
- Ter sonhos me motiva porque...

A motivação pode ser intrínseca ou extrínseca.

O verdadeiro valor e trabalho, está (e deve dedicar-se) à motivação intrínseca - a que vem do interior do indivíduo, pois se dependermos apenas de factores externos para nos sentirmos motivados, teremos muito mais dificuldade em assumir e cumprir objectivos, assim como temos mais probabilidade em nos



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

colocarmos numa posição de vítimas, culpando sempre os outros e as circunstâncias pela nossa falta de resultados.

- **Motivação intrínseca:** É determinada por factores gerados internamente e que fazem com que as pessoas se comportem de uma determinada forma, ou que se movam numa certa direcção. Estes factores incluem responsabilidade (o sentimento de que o trabalho é importante), autonomia (a liberdade de acção), desenvolver competências, oportunidades de desenvolvimento e progresso na carreira. Pessoas com forte motivação intrínseca, buscam um sentimento de realização pessoal, aprendem pelo gosto de aprender, motivam-se a elas próprias através da procura, descoberta e execução do trabalho que lhes permite alcançar a satisfação das suas necessidades (ex. Ser autónomo; ajudar a família; pagar os estudos).
- **Motivação extrínseca:** É gerada por factores externos à própria pessoa, como: recompensas, aumento salarial, prémios ou promoções. A dedicação do seu tempo, esforço, energia e compromisso, está sempre associada a uma expectativa de recompensa exterior. Os factores extrínsecos podem ter efeitos imediatos e fortes, mas não sustentam normalmente condutas e desempenhos equilibrados e coerentes. Pessoas que agem apenas em função da motivação extrínseca, tendem a abandonar planos de acção, desistem mais facilmente perante as adversidades e não vivem de forma geral a vida pessoal e/ou profissional com o mesmo entusiasmo, determinação e prazer com que vivem as pessoas fortemente motivadas por factores internos.

Todos nós temos um misto de factores motivacionais: internos e externos e as organizações devem definir as suas políticas de acordo com a nossa natureza humana. Contudo é fundamental percebermos que, a probabilidade de sucesso pessoal e profissional em indivíduos fortemente motivados por factores internos é largamente superior.

Conhecer a nossa motivação é importante, assim como reconhecer que cada pessoa é motivada por diferentes factores de motivação, que podem assumir diversas naturezas:

- **Sociais:** Desejo de fazer parte de algo e ser aceite por um grupo específico;
- **Crescimento:** Desejo de aumentar o seu conhecimento de si mesmo e do mundo ao seu redor, desejo por mudança;
- **Conquista:** Desejo de atingir/conquistar objectivos.

4.3 Compreender onde está o meu Centro de Controle – Interno ou Externo e quais as suas consequências

O nosso centro de controlo pode ser interno ou externo. Vamos ver alguns exemplos de consequências de ter um centro de controlo interno ou externo:



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Estou convencido que o sucesso na vida requer o meu empenho e perseverança;
- Para ter sucesso profissional, o esforço, a inteligência e a competência que tenho contam mais do que a sorte;
- Acho que conseguir um bom emprego ou uma promoção depende, na maioria das vezes, da sorte;
- Acredito que os meus sucessos ou fracassos, se devem em grande parte ao meu comportamento e às minhas qualidades pessoais;
- Dado o papel do azar, muitas vezes tenho a sensação de que tenho pouca influência sobre as coisas que me acontecem;
- Num grupo não posso fazer valer o meu ponto de vista se houver pessoas mais populares do que eu;
- Às vezes penso que é apenas uma questão de sorte, eu conseguir bons resultados.

O que difere na visão de ter sucesso por sorte, ou ter sucesso por perseverança/dedicação?

As pessoas com um **centro de controlo interno** acreditam que as suas próprias acções determinam as recompensas/resultados que obtêm;

Pessoas com um **centro de controlo externo** acreditam que o seu próprio comportamento não importa muito e que as recompensas/resultados na vida estão geralmente fora do seu controlo.

Para nos conhecermos melhor, para além de percebermos o que nos motiva, temos de perceber onde localizamos o nosso centro de controlo. Naturalmente há coisas que estão fora do nosso controlo e alcance. Mas a nossa atitude perante a vida, as nossas escolhas diárias têm sobretudo a ver com o nosso centro interno, são da nossa responsabilidade.

Como Empreendedora é fundamental nutrir a minha motivação intrínseca e o meu centro de controlo interno, para:

- Ser disciplinada e coerente com o meu plano de acção;
- Enfrentar os desafios e imprevistos do caminho;
- Viver e criar com mais entusiasmo, coragem e auto-confiança.

4.4 A importância da Rede ou Círculo para a nutrição da Motivação e Desenvolvimento

Já vimos que uma das estratégias para fortalecer a nossa auto-estima e auto-confiança é rodearmo-nos de Pessoas e Ambientes que nos fazem bem e nos inspiram a ser melhores.

Poder contar com uma rede de pares e um espaço seguro de partilha e crescimento, é fundamental para:

- Partilhar as minhas ideias, experiências, fracassos, dúvidas, medos;
- Receber e dar apoio, contactos, inspiração e oportunidades aos meus pares.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Rede – É importante pois o Todo é maior do que a soma das partes. Juntas somos mais fortes.

Círculo – Espaço seguro e intimista onde posso regenerar e revitalizar forças.

5. Compreender o meu Papel de Empreendedora

5.1 Empreendedoras: Características e Casos de Sucesso

Ser Empreendedor significa ser um(a) realizador(a) que produz novas ideias através da congruência entre criatividade, visão/imaginação e determinação.

"Se a riqueza fosse o resultado inevitável de trabalho árduo e empreendedorismo, cada mulher em África seria milionária" George Monbiot



Xitique – Um exemplo de Empreendedorismo social

Grupos de Poupança como resposta à falta de rendimento, a partir dos anos 80, 90.

Surgiu como resposta ao reajustamento estrutural, pressão económica, perda de emprego, crise económica, problemas financeiros que abalaram as famílias Moçambicanas (Isabel Casimiro 2011).



Características de um(a) Empreendedor(a) de Sucesso

Um(a) **empreendedor(a)** é normalmente alguém com visão, propõe mudanças para uma área específica ou mesmo para o mundo. Traz inovação, formas diferentes de resolver/minimizar problemas já existentes e/ou cria soluções diferenciadoras e atractivas para o público. Procura distinguir-se dos restantes e está sempre atento a novas oportunidades. Proactividade, criatividade, liderança, autonomia, sentido de responsabilidade e organização, determinação, resiliência e persistência, são normalmente características do(a) Empreendedor(a).

Histórias

William Kamkwamba, Malawi – Turbina Eólica

Utilizando materiais improvisados, muitas vezes recolhidos em sucatas, William conseguiu montar dois moinhos de vento e assim fornecer energia eléctrica e água à sua pequena comunidade.

Hoje é Engenheiro e Inventor, formou-se no Dartmouth College EUA e foi reconhecido em 2013 como uma das 30 pessoas com menos de 30 anos que mudaram o mundo.



Uneiza Ali Issufo, Moçambique – ConsMoz

Fundou uma empresa de construção em Nampula.

Vencedora do Empretec – Women in Business Gold Award, pela coragem e audácia de iniciar um negócio de construção mais sustentável e criando oportunidades de emprego para comunidades locais.



Mirna Bioso, Moçambique – Miss Bi

Criou uma linha de vestuário casual, com forte divulgação em redes sociais, referência boca a boca e parceria com loja local para venda das peças.



Nilsa Ribeiro, Moçambique – OWNit Dance Studio

Criou um estúdio de dança focado no empoderamento da Mulher através da dança. Também faz aulas particulares.

Na pandemia lançou aulas online com vídeos de dança “Melhor juntos”, e vai lançar um podcast onde aborda temas que têm surgido nas aulas: Auto-estima, desigualdade de género, saúde.



Joyce Kyalema, Uganda – Josmak International

Construiu um negócio de abóboras, que ajuda Mulheres rurais a alimentar as suas Famílias e a aumentar os seus rendimentos.

Vencedora do Africa Entrepreneurship Award 2016



História da Sandra e do Salimo

A Sandra e o Salimo são dois irmãos, trabalhadores incansáveis, que desde sempre trabalharam com os seus pais para venderem fruta e verduras numa banca no mercado. O negócio dos pais sempre correu bem, mas o Salimo e a Sandra tinham o sonho de ver o negócio crescer, de introduzir novidades e ideias e produtos, que fossem de encontro às necessidades reais dos seus clientes. Os pais não queriam arriscar, mas a Sandra e o Salimo repararam que os clientes pediam sempre alguns tipos de fruta que nunca havia em nenhuma banca do mercado, ao mesmo tempo pediam o serviço que consistia em encontrar fruta fresca descascada e vegetais já limpos e empacotados. A Sandra e o Salimo decidiram arriscar com as suas próprias poupanças, tornar-se em empreendedores inovadores de sucesso e adquirir um pequeno stock desse produto e o material necessário para passar a vender frutas, ou vegetais já limpos, descascados ou cortados. Agora, a visão deles tornou-se realidade e a banca deles tem sempre a fruta mais fresca e alguns tipos de fruta que não há nas outras bancas. O Salimo e a Sandra estão felizes porque o risco que tomaram está a resultar e eles estão confiantes de que possuem uma visão para ver o negócio crescer ainda mais.

A História dos Chapéus Sombrinha

Quando tinha 9 anos o Octávio aprendeu com o pai a fazer e arranjar sombrinhas. Numa viagem que ele fez à África do Sul reparou que em todos os lugares onde ia, as pessoas precisavam de sombrinhas por causa



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

do calor avassalador. Em conversa e pela sua própria experiência, o Octávio apercebeu-se também da quantidade de mosquitos que havia na região. Os mosquitos eram muito incómodos. O Octávio ouvia frequentemente as pessoas a dizerem como desejavam que os mosquitos ficassem longe e não as picassem. Então um dia, enquanto estava a passar por um momento especialmente frustrante a matar mosquitos, a segurar os seus sacos das compras e a tentar manter a sombrinha aberta, o Octávio teve uma ideia criativa: porque não fazer uma sombrinha com uma rede mosquiteira incorporada! No entanto, quando voltou para Moçambique havia poucos mosquitos. Nessa altura percebeu que para a sua invenção ter sucesso em Moçambique e na África do Sul, a rede deveria ser amovível. O famoso chapéu sombrinha do Octávio foi apresentado ao mundo através de uma série de bandas desenhadas no jornal local. Actualmente as sombrinhas são uma invenção patenteada e vendidas internacionalmente!

O Octávio considerou múltiplos factores e perspectivas enquanto desenvolvia a sua solução.

- **A perspectiva do Clima:** Tanto na África do Sul como em Moçambique o clima era muito quente;
- **A perspectiva dos Habitantes na África do Sul:** Os habitantes não gostavam dos mosquitos que os estavam sempre a picar;
- **Perspectiva do Octávio:** não tinha mãos suficientes para segurar a sombrinha, matar os mosquitos e carregar as suas coisas.
- **A Perspectiva dos Habitantes de Moçambique:** Havia poucos mosquitos por isso a rede não era necessária.
- **A Perspectiva dos Recursos:** O Octávio tinha acesso a rede e sombrinhas para criar o seu chapéu. Além disso, sabia construir sombrinhas.
- **A Perspectiva do Mercado:** A sombrinha rede era novidade, por isso o mercado estava aberto e era fácil de aceder.

Exemplificando algumas características de Empreendedora(e)s:

- **Confiante:** Pessoa que acredita em si mesma, é independente, convincente na explicação dos seus projectos e ideias, claro(a) e directo(a) na exposição do que sabe e do que tem dúvidas ou não sabe, com poder de decisão;
- **Visionário(a):** Tem capacidade de projectar eventos futuros com muita antecedência ou prever desenvolvimentos, perspicaz, intuitivo(a) ou observador(a);
- **Criativo(a):** Tem capacidade de identificar oportunidades, é inovador, original, inspirador e cheio de recursos ou alternativas de solução de problemas;
- **Trabalhador(a):** Empenhado, incansável, cheio de energia, disciplinado, sistemático, comprometido.
- **Orientado para os resultados:** Tem necessidade de realização, está orientado para a solução de problemas, é persistente, orientado para o lucro, gosta de alcançar as metas e/ou objectivos a que se propõe;
- **Orientado para o público/cliente:** É flexível, aceita e responde a sugestões, motivador e amigável;
- **Capacidade de assumir riscos:** Tem iniciativa, audácia, coragem, fé, esperança e tolerância ao stress.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

5.2 Onde os meus Dons se cruzam com as necessidades da Comunidade

Tendo em conta todos os desafios que vivemos, ser empreendedor(a) actualmente implica um enorme senso de integridade, ética e compromisso, não apenas para com o meu projecto, a minha comunidade e mercado, mas também com outras comunidades e com o planeta.

"Fazer o mundo funcionar para 100% da humanidade no mais curto espaço de tempo possível através da cooperação espontânea sem ofensa ecológica ou a desvantagem de ninguém". Buckminster Fuller

DESAFIOS no Mundo

- Pobreza;
- Alterações climáticas;
- Destruição da biodiversidade;
- Escassez de recursos (e intensificação da disputa pelo controle/acesso dos mesmos: energéticos, minerais, alimentares e água);
- Pandemias; Terrorismo; proliferação nuclear; ataques cibernéticos;
- Tensão social, económica, política intra e inter nações (cadeia de abastecimento, falência, risco comercial e cambial, polarização de movimentos, (in)segurança da informação, movimentos migratórios, conflitos).

Ao pensar em Empreender, é fundamental ter em conta os desafios do mundo e tentar trazer soluções que minimizem o impacto dos desafios já existentes.

Quando pensar em criar algo novo, tenha sempre em conta o **Triple Bottom Line**:

Profit (Finanças) + People (Social) + Planet (Ambiente) (1994, John Elkington).

Ou o termo **ESG – Environmental (Ambiente), Social e Governance (governança)**. (2004, publicação pioneira do Banco Mundial em parceria com o Pacto Global da ONU e Instituições financeiras de 9 Países).

Embora ambas tenham surgido no Ocidente e no seio de Organizações de grande dimensão e poder, é importante que ao criar um projecto, mesmo que seja de pequena dimensão, tenhamos em conta estes aspectos.



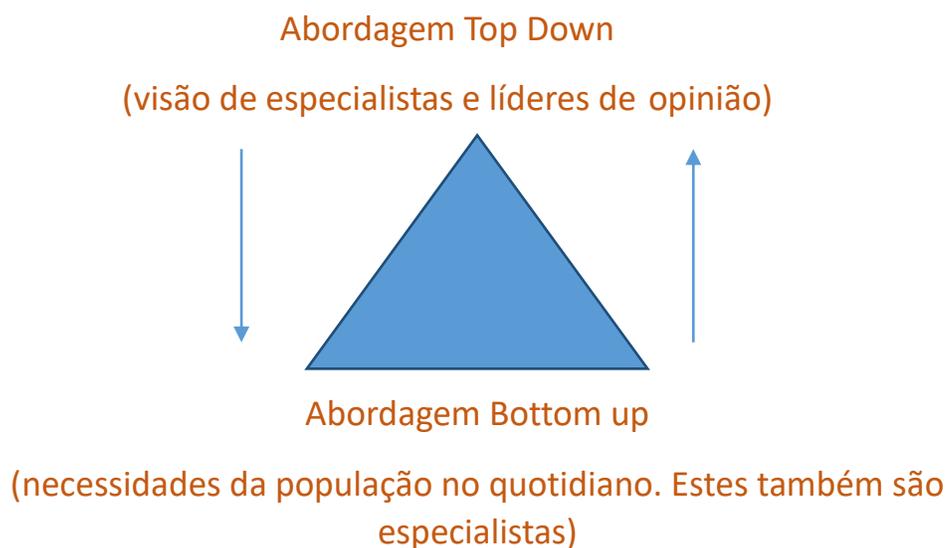
Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

E os **Objectivos de Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030**:



É muito importante também: **Ouvir todas as Vozes**:

- Abordagem **Top down + Bottom up**.
- Ouvir o **Lugar/Sistema** + Ouvir **outros Lugares/Sistemas** (casos similares).



5.3 Exercício Florescer

Tempo: 10 minutos

Preencher no exercício.



5.4 Ferramentas para desenhar um Plano de Acção

Características empreendedoras e um Plano de Acção

O empreendedor não é um actor social estático no que se refere ao seu comportamento, mas um indivíduo dinâmico. Estes não se desviam dos seus objetivos, eles agem repetidamente ou mudam de estratégia a fim de enfrentar desafios e superar obstáculos, mesmo que seja necessário o sacrifício pessoal (Carreira et al., 2015).

Essas características são entre outras como já vimos, procura activa de oportunidades e iniciativa, correr riscos calculados, persistência, exigência de qualidade, compromisso, constante actualização de informações, estabelecimento de metas e objectivos, planeamento e monitoramento sistemático, persuasão e redes de contacto e influência, independência, autonomia e autoconfiança.

Relembrando os 4 tipos de personalidade estudados no Tema Auto-Conhecimento:

- **PLANIFICADOR(A):** presta atenção aos detalhes, metódico, persistente, virado para soluções criativas, etc.;
- **PACIFICADOR(A):** Diplomático(a), confiável, calmo(a), fácil de lidar, etc.;
- **EXTROVERTIDO(A):** Receptivo(a) e acolhedor(a), comunicativo(a), espontâneo(a), etc.;
- **BATALHADOR(A):** Confidente, decidido(a), independente, agressivo(a), prático(a) e produtivo(a).

Qual é o tipo de Personalidade mais provável de ser um empreendedor de sucesso:

- **BATALHADOR(A)** Porque é prático(a) e produtivo(a);
- **PLANIFICADOR(A)** Porque presta atenção aos detalhes, persistente, virado para soluções criativas, etc.;
- **PACIFICADOR(A)** Porque é diplomático(a), realiza tarefas com o mínimo de esforço, trabalha facilmente com os outros;
- **EXTROVERTIDO(A)** Porque é comunicativo(a), espontâneo(a), etc.

Pessoas de todas as personalidades podem ser bons empreendedore(a)s. Contudo, cada tipo de personalidade terá alguma característica ou força diferente que permite ser um(a) bom(a) empreendedor(a), como também determinadas fraquezas que precisarão de ser trabalhadas. Haverá sempre algumas características de empreendedor de sucesso que uma pessoa tem naturalmente e outras que deverá cultivar.

Exemplos de como uma força da sua personalidade pode ajudar a ser um(a) empreendedor(a) de sucesso:

- **EXTROVERTIDO(A)** São bons apresentadores e sabem lidar bem com as relações públicas. É importante para um empreendedor saber apresentar as suas ideias;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- **PLANIFICADOR(A)** Mantêm padrões elevados de qualidade e são óptimos ouvintes. Um empreendedor deve lidar com muitas pessoas, ser bom ouvinte é uma característica fundamental;
- **PACIFICADOR(A)** São óptimos na mediação de problemas e em resolverem conflitos, como os empreendedores devem ser.

Exercício Avaliação Pessoal das Características de Empreendedor(a)

Marque pelo menos as 3 características com que mais se identifica e as 3 características com que menos se identifica

		Marque aqui se o identifica	Marque aqui se não o identifica
1	Acredito que posso alcançar os meus sonhos		
2	Gosto de observar aquilo que se passa à minha volta para ter ideias de negócios		
3	Normalmente encontro alternativas não comuns aos problemas		
4	Não permito que obstáculos me impeçam de alcançar os meus objectivos		
5	Faço planos diários, semanais e mensais e tento cumpri-los		
6	Se vejo que algo não está a resultar rapidamente mudo de estratégia		
7	Tento sempre obter feedback sobre as minhas ideias e acções		
8	Não sinto nenhum embaraço em cobrar pelos meus serviços ou produtos		
9	Invisto o meu dinheiro, tempo e trabalho duro em oportunidades, sem ser parado pela possibilidade de perder dinheiro		
10	Estou sempre cheio de ideias de negócios e identifico oportunidades facilmente		
11	Esforço-me e faço o possível para alcançar os meus objectivos		
12	Estou sempre disponível para conhecer e avaliar novas ideias e desafios		



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Reflectir sobre as minhas Forças e Fraquezas

Exemplo 1:

Tenho ideias de negócios, sou uma pessoa que observa e vejo muitas oportunidades em sectores diferentes, a minha fraqueza é não saber verdadeiramente o que quero fazer, mudo de ideias rapidamente, apaixono-me pelas coisas e depois desisto facilmente;

Exemplo2:

Sou uma pessoa muito organizada e tenho clareza nos meus objectivos, mas penso que tenho sempre medo de enfrentar obstáculos maiores do que eu.

O facto de ser Homem ou Mulher influencia a probabilidade de sucesso do negócio? Porquê?

Apesar de Homem e Mulher terem a mesma capacidade de serem Empreendedore(a)s de sucesso, as regras e cultura da sociedade onde vivemos podem ter impactos no sucesso empresarial. Por conseguinte, é importante encontrar mecanismos que possam ajudar a ter sucesso, por exemplo obter ajuda ao nível do agregado familiar.

O que posso fazer para melhorar as minhas qualidades de Empreendedora:

Perceber os nossos pontos fortes e de melhoria dá-nos a oportunidade de melhorar e desenvolver o que precisamos para nos tornarmos empreendedora(e)s de sucesso. O que podemos fazer de modo geral para melhorar as nossas qualidades de empreendedora(e)s:

- Ser ou fazer parte de um grupo de empreendedores;
- Procurar novas oportunidades de formação;
- Procurar um(a) Mentor(a) que possa apoiar-me;
- Fazer leituras de jornais, revistas e artigos sobre empreendedorismo;
- Participar de fóruns de empreendedorismo, quer sejam de demonstração, ou exposição;
- Envolver-se activamente como aprendiz e/ou iniciar um micro-negócio;
- Outro(s).



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Plano de Acção

É uma ferramenta de gestão utilizada para planear e monitorar projectos, objectivos e actividades.

Permite a definição de responsáveis, estimar recursos e acompanhar prazos e estados para a conclusão de um projecto.

O plano de acção ajuda-me a ser mais coerente e disciplinada e a identificar quais os gatilhos que costumam destabilizar-me e os impulsos que costumam motivar-me.

Um bom plano de acção precisa de **metas SMART/EMRRT**, ou seja, temos que definir claramente onde queremos chegar.

E = Específica

M = Mensurável

R = Realista

R = Relevante

T = Delimitada no tempo



Vamos observar alguns exemplos para praticar as nossas metas.

Vamos observar alguns exemplos de metas:

1. "Um dia serei um empreendedor de sucesso";

2. "Um dia serei um empreendedor no sector de hotelaria e turismo".

Qual é a diferença entre as duas metas? A segunda declaração define o sector no qual a pessoa quer ser empreendedor. É mais específica.

1. "Um dia serei dono de uma quinta de legumes;

2. "Plantarei couves no hectare de terra que possuo".

Qual é a diferença entre as duas metas? A segunda declaração define o tamanho da terra. É mais mensurável.

1. "Eu serei o autor mais famoso de África";

2. "Este ano vou competir para o primeiro lugar no concurso Nacional de Jovens Escritores".

Qual é a diferença entre as duas metas? A segunda declaração tem uma maior probabilidade de ser alcançada. É mais realista.

1. "Um dia serei empreendedor, e tenho que estudar";

2. "Este ano vou estudar marketing para me preparar para ser um(a) empreendedor(a) no sector de hotelaria e turismo".

Qual é a diferença entre as duas declarações? A segunda declaração especifica o que irá estudar. É mais relevante.

1. "Eu serei dono de hotéis";

2. "Terei 2 hotéis na cidade de Nampula dentro de cinco anos".

Qual é a diferença entre as duas declarações? A segunda declaração tem uma linha temporal dentro da qual o objectivo deve ser alcançado. Tem um limite de tempo.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Exercício: Treinar modelo simples de Plano de Acção

Tempo: 15 minutos

Crie um Plano de Acção com base neste modelo do manual para um projecto à sua escolha, aproveitando para identificar os seus pontos fortes e pontos a melhorar.

Características a melhorar	Metas	Acções	Recursos necessários	Prazo	Instrumentos de Monitoria
FRACAS					
Características de empreendedor que pensa serem mais fracas em si	Formulação SMART de metas	Acções de curto prazo (mensais, semanais, diárias) Quais são os prazos que preciso de dar para alcançar as minhas metas?	Quais são os recursos necessários para executar as actividades?	Data de início e de fim das actividades/ prazos de execução	Como irei saber que alcancei o meu objectivo?
FORTES					
Características de empreendedor que pensa serem mais fortes em si	Formulação SMART de metas	Acções de curto prazo (mensais, semanais, diárias) Meios de superação alcançáveis e claros	Quais são os recursos necessários para executar as actividades?	Data de início e de fim das actividades/ prazos de execução	Como irei saber que alcancei o meu objectivo?

Desafios de um Empreendedor

No dia a dia existem sempre desafios e incertezas que nos podem impedir de alcançar os nossos objectivos ou adiar o seu alcance. Às vezes alguns dos maiores desafios podem ser mesmo também os nossos pensamentos. Falta de auto estima, falta de capacidade de arriscar ou falta de clareza de onde queremos ir e quais os caminhos mais viáveis para lá chegar.

Exemplos de situações adversas ou desafios:

- Não ter receitas suficientes para cobrir os custos;
- Não estar rodeado por pessoas certas que ajudam o negócio a crescer;
- Momentos de condições económicas precárias que não dão a possibilidade de fazer os investimentos certos;
- Mudanças repentinas na procura do mercado/crise económica;
- Novas regulamentações no seu sector;
- Aumento dos custos dos bens necessários para fazer crescer o negócio.

Estratégias para ultrapassar situações adversas:

- Pedir apoio de terceiros;
- Buscar as soluções, ser flexível e correr atrás das oportunidades e estabelecer conexões, não desistir;
- O empreendedor deve perceber as suas capacidades e características pessoais para enfrentar várias adversidades com que se pode deparar. Fazer uma análise rigorosa de si próprio é fundamental, para aproveitar as características que podem ser benéficas e minimizar o efeito das que podem ser prejudiciais;
- Fazer uma análise rigorosa também do mercado ou das inovações que quer introduzir para ultrapassar os desafios.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Módulo II

Aprender a Amar-me e Habitar-ME



MÓDULO 2: APRENDER A AMAR-ME E HABITAR-ME

1. Aprender a ressignificar Valores e Crenças:	48
1.1 Reflexão e aprofundamento sobre os valores pessoais;	48
1.2 Substituir crenças limitadoras por crenças potenciadoras.	48
2. Aprender a nutrir as 3 Esferas do Cuidar – Cuidar de Mim, dos Outros e do Todo:	52
2.1 Identificar pontos fortes e aspectos a melhorar;	52
2.2 Estratégias para harmonizar as 3 esferas.	54
3. Aprender e treinar Práticas e Técnicas de Auto-regulação Física, Emocional e Mental:	55
3.1 Escuta activa, presença, atenção plena e resiliência interna;	56
3.2 Os 40 dias da Transformação.	58
4. Aprender a desenvolver uma Comunicação não violenta - Intrapessoal, Interpessoal e Sistémica:	58
4.1 Diálogo de vozes e o caminho para a integração;	64
4.2 Diagnóstico de Estilo de Comunicação;	65
4.3 Exercitar uma comunicação assertiva, autêntica e empática;	67
4.4 O poder com os outros em vez de O poder sobre os outros	67
5. Treinar estratégias de Liderança e Desenvolvimento dos meus Dons e da minha Motivação:	69
5.1 Aprofundamento do exercício Florescer (aprendido no módulo 1)	69
5.2 Activar o meu estado de agência e influência	72



5.3 Escolher e aplicar uma ferramenta para desenhar o meu plano de acção.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

1. Aprender a Resignificar Valores e Crenças

1.1 Reflexão e aprofundamento sobre os valores pessoais

Após termos aprendido no módulo 1 o que são valores e crenças, e termos escolhido quais são os nossos 3 valores mais importantes, vamos agora fazer algumas reflexões individualmente e em grupo, por forma a aprofundar e consolidar o nosso auto-conhecimento e estratégia pessoal.

“O que é para si importante na vida?”

Pode resgatar o exercício do Módulo 1 e a escolha dos valores mais importantes que assinalou

Dos 3 valores identificados como sendo os mais importantes para si:

“Qual dos seguintes valores é mais importante para si, A ou B?; B ou C? A ou C?.

Como me sinto a viver os 3 valores mais importantes:

- Não me sinto a viver quase nada;
- Sinto-me a viver mas posso fazer mais para melhorar;
- Sinto-me a viver na plenitude.

Há alguma experiência, situação ou reflexão que tenha tido após o Módulo 1 e que tenha a ver com o tema dos Valores e Crenças que gostaria de partilhar?

De que forma os seus valores impactam nas suas escolhas de vida e nos seus resultados?

De que forma os seus dons e talentos estão relacionados com os seus valores?

De que forma o(s) seu(s) projecto(s) de sonho tem na base, e respeita, os seus valores?

1.2 Substituir crenças limitadoras por crenças potenciadoras – Treino de práticas e técnicas

Vais conseguir. Não vais conseguir. Em qualquer dos casos tens toda a razão.

Tu tornas-te naquilo em que acreditas!

Sempre que se confrontar com uma crença limitadora, aperceba-se que provavelmente é “só uma crença”, não é verdade, não é real. Comece a contestar essa crença, reprogramando a sua mente.

Relembrando as 3 crenças mais importantes da sua vida: **Eu Quero; Eu Posso e Eu Consigo.**



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Reprogramar a mente



Questões que podem ajudá-lo(a) a fazer esta reflexão:

- Esta crença tem algum fundamento?
- Quais os factos que comprovam essa lógica?
- Desde quando eu penso assim?
- Como será que outras pessoas veriam essa crença?
- Será que essa crença me ajuda ou me atrapalha?

Ressignificação de Crenças:



- **VER que paradigmas – Valores e Crenças**, têm norteado as minhas acções e escolher em consciência que Valores e Crenças escolho a partir de agora;
- **FAZER diferente** – Escolher um comportamento diferente, de acordo com os meus novos valores e crenças;
- **OBTER resultados diferentes**, em função da minha visão e acções novos.

Os três passos:

- Substitua cada crença limitadora por uma potenciadora;
- Para cada uma encontre uma solução/recurso;
- Estabeleça um ritual diário que condicione a mente a interiorizar a nova crença fortalecedora.

O ritual diário:

1. Entrar no estado – sensação boa/visualização do estado desejado/relaxamento/modo alfa;
2. Introduzir os novos comandos e ancorar estados (o cérebro cria novas sinapses);
3. Realizar disciplinadamente até que se torne um hábito.

Atitudes Negativas e Positivas

Copo de Água a meio

Está meio cheio ou meio vazio?

Atitude positiva:

A forma como a pessoa tenta ver o lado positivo em qualquer situação ou forma construtiva para a gerir.

Atitude negativa:

A forma como uma pessoa só vê o lado negativo das situações.

Muito poucas experiências na nossa vida são inteiramente boas ou más. Uma pessoa pode ter uma atitude positiva em relação a uma situação má e uma atitude negativa em relação a uma situação boa.

Vamos perceber com o exemplo de uma situação concreta:

“Estive todo o tempo com um amigo meu. Ele disse-me que somente penso em mim e não consigo ouvir o que os outros têm para me dizer.”

Que impacto pode ter em mim o comentário/comportamento do meu amigo?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Fico com baixa auto estima e penso que não sou uma boa pessoa;
- Desmotivado-me e fico sem querer falar mais com o meu amigo;
- Sinto-me preocupado ou angustiado porque fico com medo de ficar sem amigos.

Uma atitude negativa nesta situação seria pensar “O meu amigo está a ser mau”;

Um comportamento negativo seria discutir com o meu amigo.

Ao reagir com uma atitude negativa, que consequências podem advir?

- A pessoa pode perder o seu amigo;
- A pessoa pode ganhar uma reputação negativa e prejudicar-se em algumas áreas da sua vida.

Uma atitude positiva nesta situação seria pensar “Porque é que o meu amigo pensa isso? Talvez possa perguntar-lhe para que ele me possa ajudar a entender melhor.”

Um comportamento positivo nesta situação seria manifestar o meu desacordo, mas pedir para ter exemplos que me possam ajudar a comportar-me de forma diferente das próximas vezes.

Uma atitude e comportamento positivos iriam ajudar-me a não afectar a minha auto-estima e a manter a minha auto-valorização e auto-confiança.

Ao reagir com uma atitude positiva, que consequências podem advir?

- O amigo reconhece a humildade da pessoa e o desejo da pessoa de melhorar;
- A pessoa sente-se em paz porque não se anulou, foi sincera e abriu-se a compreender e melhorar.

Estratégias que podemos utilizar para manter atitudes positivas:

- Pedir a outra pessoa que geralmente mantém atitudes positivas o seu ponto de vista mais imparcial da situação.
- Concentrar-se nos aspectos positivos que existem em qualquer situação negativa:
 - Ver as qualidades positivas de uma pessoa, acontecimento ou dia;
 - Parar de se queixar;
 - Evitar criticar ou culpar-se a si próprio ou aos outros;
 - Transformar os pensamentos negativos em positivos.
- Procurar coisas que possa fazer para transformar uma situação negativa numa positiva:
 - Tentar entender o problema ou questão por detrás da situação;
 - Conversar com as pessoas envolvidas e tentar entender os seus pontos de vista;
 - Com calma e respeito explicar o seu ponto de vista.
- Fazer uma pausa da situação, e ganhar algum distanciamento da mesma:



- Respirar fundo e tentar permanecer calmo(a);
- Fazer algo agradável como trabalhos manuais, um passatempo, uma visita a um amigo;
- Usar o humor para diminuir a tensão.
- Tanto quanto possível rodear-se de pessoas e acontecimentos positivos:
 - Passar tempo com amigos que têm uma atitude positiva;
 - Procurar experiências positivas e envolver-se nas mesmas.

2. Aprender a nutrir as Esferas do Cuidar: Cuidar de Mim, Cuidar dos Outros e Cuidar do Todo

2.1 Identificar pontos fortes e aspectos a melhorar

Sobretudo nós Mulheres tendemos a ser as principais cuidadoras, quer no seio da Família, quer em contextos profissionais, comunitários e sociais.

Já vimos que as crenças Familiares e Sociais têm um forte impacto na forma como vemos o mundo e nos relacionamos com ele.

As meninas crescem a brincar com bonecas, a cozinhar, a cuidar. Interiorizam os exemplos que estão à sua volta, para o melhor e para o pior. Desde cedo perpetuam valores, crenças e práticas dos ancestrais, muitas vezes de forma consciente, mas outras vezes de forma inconsciente.

É frequente que as Mulheres, assumindo um papel de cuidadoras, se esqueçam frequentemente de si próprias e desta esfera tão importante do Cuidar: Cuidar de Si Próprias.

Exercício Cuidar de Mim, Cuidar dos Outros e Cuidar do Todo

10 minutos

Em grupos de 3 façam uma reflexão sobre as tarefas que quotidianamente fazem, relacionadas com cada uma das três esferas.

Anotem os exemplos de todas, em cada esfera e permitam-se reflectir no vosso caso em concreto.

- Qual(is) a esfera onde dedico mais tempo?
- Qual(is) a esfera onde dedico menos tempo?
- Quais os meus pontos fortes?
- Quais os aspectos que tenho de melhorar?
- O que está ao meu alcance para mudar isto?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Que atitudes simples posso adoptar para harmonizar as 3 esferas?
- A quem posso pedir ajudar?

Tarefas - Cuidar de Mim

Tarefas Cuidar dos Outros

Tarefas Cuidar do Todo

Reflexões finais:



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

2.2 Estratégias para harmonizar as três esferas

Vamos agora reflectir individualmente sobre o que podemos fazer em cada uma das esferas para maior harmonia:

Cuidar de Mim

- O que é essencial para mim?
- O que é vital para o meu equilíbrio e bem estar?
- Quais são meus polinizadores?
- O que está a fazer-me mal / a prejudicar-me?

Cuidar dos Outros

- O que é importante para mim fazer pelos Outros?
- O que é importante para mim deixar de fazer pelos Outros?
- Quando cuido dos Outros , faço-o por mim ou pelos Outros?
- O que me move a cuidar dos Outros?
- Quais são os meus motivos para a acção?
- Como me sinto ao cuidar dos Outros?
- A quem posso pedir ajuda para cuidar dos Outros?
- A quem posso entregar/delegar a tarefa _____ de cuidar dos Outros?
- Se deixar de fazer a tarefa _____ o que pode acontecer?

Cuidar do Todo

- O que é importante para mim fazer pelo Todo?
- O que é importante para mim deixar de fazer pelo Todo?
- O que me move a cuidar do Todo?
- Quais são os meus motivos para a acção?
- Como me sinto a cuidar do Todo?
- A quem posso pedir ajuda / com quem posso partilhar a tarefa de cuidar do Todo?



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Algumas pistas importantes:

- Relembre os seus valores mais importantes, as suas crenças, o seu Teste de Personalidade e a sua Roda da Vida.
- Que relação estes têm com a forma como está a dedicar tempo e energia a cada uma das 3 esferas?
- Como está o meu movimento de dar e receber?
- Faço o que gostaria que fizessem comigo?
- De que Lugar vem este Cuidar do Outro/Do Todo? De amor incondicional ou de controlo?
- O que acontece se eu não segurar/amparar?
- Que crenças limitadoras estão a prejudicar a harmonia entre as 3 esferas?
- Que práticas de Cuidar podem ser partilhadas? E delegadas?
- O que é saudável e ecológico para o meu Ser?

3. Aprender e Treinar Práticas e Técnicas de Auto-regulação Física, Emocional e Mental

Vamos agora aprender algumas formas de melhorar o nosso bem estar e equilíbrio.

A primeira regra é:

O nosso corpo é o nosso templo. É com ele e graças a ele que podemos experienciar a vida. Então CUIDAR DO CORPO, é a primeira forma de CUIDAR DE MIM.

É vital para o meu bem estar e equilíbrio: Físico, emocional e mental.

Por outro lado, Emoções são reações a uma experiência vivida ou a algo pensado, imaginado.

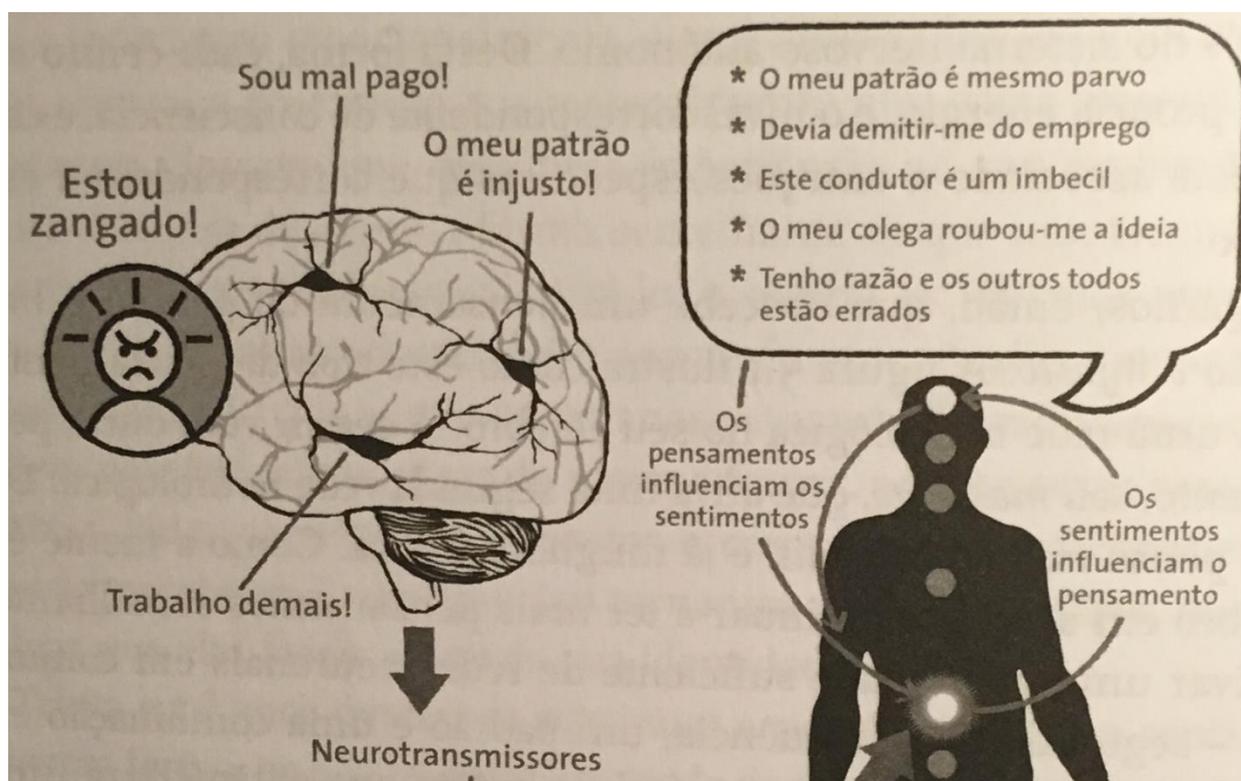
Emoção = emovere = energia em movimento. As emoções são o motor dos nossos comportamentos.

São impulsos que nos convidam a actuar

O círculo vicioso Pensar-Sentir-Agir, tem um impacto ao nível fisiológico, comportamental e cognitivo.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.



Fonte: Joe Dispenza “Como Tornar-se Sobre Humano”

3.1 Escuta activa, presença, atenção plena e resiliência

Escuta Activa:

Tem a ver sobretudo com abertura e presença, prestar atenção ao dito e ao não dito (linguagem não verbal). Acolhendo toda a informação que chega, mantendo empatia e os canais de comunicação abertos.

Muitas vezes nós não escutamos verdadeiramente o outro. Por vezes enquanto o outro fala, estamos mentalmente já a preparar o que vamos responder. Ou estamos meramente ausentes e alheados de toda a mensagem que o emissor nos transmite, que vai muito além das palavras ditas. Escutar activamente é acima de tudo um acto de acolhimento e de amor ao próximo, cada vez mais raro de encontrar. Este é um dom que pode ser utilizado ao serviço das 3 esferas do Cuidar: Cuidar de Mim, Cuidar do Outro e Cuidar do Todo.

A primeira coisa a escutar é o meu corpo. A qualidade da escuta interna que eu desenvolvo – escutar-me a mim mesma, é a mesma que eu desenvolvo com o próximo. Só é possível eu dar ao próximo, aquilo que eu tenho.

Atenção Plena:

Consiste em ser consciente a cada instante. Atenção plena é uma forma de meditação desenvolvida originalmente na tradição budista da Ásia. O seu enfoque sistemático serve para desenvolver nas nossas vidas, novos tipos de controlo e sabedoria, baseados na nossa capacidade de relaxar, prestar atenção, adquirir consciência e ter uma visão mais profunda, mesmo nas situações de crise e de “aparente catástrofe”, de modo que aprendamos a acolher todos os sentimentos, ensinando-nos a viver e a crescer num mundo de mudanças e às vezes de grandes perdas.

Trata-se de uma prática que ensina a observarmos, tanto a nós mesmos, como ao próprio mundo.

Trata-se de aprender a trabalhar com os nossos corpos, ideias, sensações e percepções, aprendendo a relativizar os acontecimentos da vida e o nosso próprio envolvimento nos mesmos. (Fonte: Exercício Curso Terapeuta Transpessoal, Escola de Desenvolvimento Transpessoal).

A proposta é começarmos a prestar atenção.

Por exemplo, o simples acto de respirar, dá-nos muitas pistas. Como está a minha respiração? Como está o meu coração? O meu corpo?

Podemos tomar notas sobre o que sentimos, sem pensar muito sobre isso: Como me sinto? O que sinto? O que me fez sentir isto? De que lugar vem isto que sinto? Onde está localizado no meu corpo?

É importante também ir treinando uma mente de principiante nesta prática da atenção plena, observar como “testemunha” sem julgar, classificar, através dos “olhos antigos”. Observar, sentir e tomar notas.

Resiliência interna:

A palavra tem origem na física e deriva para campos da ecologia e da psicologia. Tem a ver com a capacidade de voltar ao nosso estado de homeostase e equilíbrio após sermos sujeitos a grandes adversidades, choques ou transformações.

Naturalmente ser resiliente não significa ser imbatível. Significa que, mesmo sendo um Ser Humano, com sentimentos, com vulnerabilidade com altos e baixos, ao enfrentar um desafio mobilizo de forma consciente os meus recursos para enfrentar a crise da melhor forma possível e sem me esgotar. Pessoas resilientes normalmente, além de desenvolverem recursos para lidar com as crises, aprendem com elas e podem inclusivamente sair fortalecidas.

São por isso regra geral, pessoas inspiradoras e com quem podemos aprender muito, através da partilha das suas histórias, que incluem sempre sucessos e fracassos. Pessoas resilientes, são pessoas que não desistiram.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

A resiliência também é uma habilidade que pode ser treinada. O auto-conhecimento é o primeiro passo. A escuta activa, a atenção plena e a compaixão para comigo, com os outros e as situações, são chave para construir e fortalecer a minha resiliência interna.

3.2 Os 40 dias da Transformação

Esta é uma prática de reeducação emocional, adaptada da Escola de Desenvolvimento Transpessoal.

A proposta é que de forma disciplinada e ao longo de 40 dias, faça uma reflexão de manhã e à noite, com base nas perguntas e pistas sugeridas.

Seja totalmente honesta e espontânea na sua reflexão. Aquilo que surgir no imediato será certamente o mais verdadeiro. Aquilo que for muito pensado ou ajustado, já é fruto de algum controlo mental.

Faça as suas anotações no seu diário ao longo dos 40 dias e vá observando como de facto o corpo, mente e emoções respondem a esta prática de reeducação.

4. Aprender a Desenvolver uma Comunicação não Violenta – Intrapessoal, Interpessoal e Sistémica.

Comunicação: tem origem no termo latino *communicare* “Entrar em relação com” o outro de forma a partilhar e trocar, informação, pensamentos e sentimentos, ideias e experiências, através de processos formais e informais, e tendo sempre duas componentes: **Forma e Conteúdo**, que devem estar alinhados.

Estamos sempre a comunicar e em relação. Tudo em nós comunica, além das palavras, e é interpretado. Mesmo quando evitamos o contacto ou diálogo, estamos a comunicar, avisando essencialmente que “não queremos comunicar”.

A linguagem não verbal: olhares, gestos, expressões, tom de voz e expressão corporal e a sua respectiva coerência (ou incoerência) com a comunicação verbal, também contém informação preciosa.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.



A comunicação permeia todas as esferas da nossa vida e é uma das habilidades comportamentais mais importantes nos diversos ambientes em que vivemos: familiar, educacional e organizacional. Desenvolver uma boa capacidade de comunicação, é determinante para o sucesso pessoal e profissional.

Elementos da Comunicação

- **Emissor** – Indivíduo, grupo, organização que expressa a informação;
- **Mensagem** – Combinação de código e conteúdo para expressar a informação. É fundamental que o código utilizado – língua, vocabulário, símbolos, sinais, sejam compreendidos pelo receptor e que o conteúdo seja significativo e claro;
- **Canal** – O meio que permite que a mensagem circule entre emissor e receptor;
- **Receptor** – O alvo da comunicação que recebe e integra a mensagem.

A esta lista poderíamos acrescentar o feedback, que se manifesta de forma natural a seguir a qualquer tipo de comunicação.

Regras Básicas da Comunicação:

- É um fenómeno bilateral;
- É universal e inevitável;
- É condicionada pelos nossos valores e crenças;
- Comportamento gera comportamento.

Processos Gerais de Modelagem:

- Omissão – Seleccionamos a informação relevante;
- Generalização – Agrupamos em categorias;
- Distorção – Mantemos a estabilidade da informação e crenças.



Barreiras à Comunicação:

- Interferências – Ruído, interrupções;
- Percepções diferentes – Conhecimentos e experiências diferentes, impactam na percepção do mesmo fenómeno;
- Diferenças na linguagem – Os códigos devem ser iguais para emissor e receptor;
- Reacções emocionais – Influenciam a compreensão e integração da mensagem;
- Inconsistência na comunicação verbal e não verbal – A mensagem é influenciada por postura, gestos, expressões, contacto físico e indumentária;
- Crenças, estereótipos e preconceitos – Arrumamos a informação em secções coerentes com o que conhecemos e acreditamos e tendemos a tentar manter essa ordem e não deixar que ela seja posta em causa;
- Desconfiança – Para o receptor confiar, o emissor tem de ser credível.

Outros Factores que podem impactar na comunicação, de ordem psicológica, física e técnica:

Psicológica: Insegurança, baixa auto-estima e preocupação excessiva;

Física: Voz baixa ou alta, dificuldades de dicção;

Técnica: Vícios de linguagem, vocabulário limitado e desorganização de ideias.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Vale a pena destacar que, alguns dos problemas de comunicação estão directamente ligados aos diferentes perfis de personalidade. Algumas pessoas são mais extrovertidas, outras mais reservadas. As diferenças são naturais e não constituem por si só um problema. Contudo a empatia, a escuta activa, o respeito pelo próximo e a inteligência emocional, apoiam uma convivência saudável das diferenças numa equipa.

Comunicação não violenta e diálogo

A comunicação não violenta e o diálogo são duas metodologias a que nem sempre prestamos a devida atenção, sendo contudo fundamentais para a qualidade da relação que desenvolvemos connosco, com os outros e com a vida.

Ambas integram aquela que em contexto educativo é a Pedagogia da Cooperação, bem como enfatizam a importância da interdependência e do Poder Com: O **Poder com os outros** (criar sinergia), em vez do **Poder sobre os outros** (relações de dominação), incentivando a autenticidade, empatia, conexão, pertença, abertura e cooperação.

Vale a pena acrescentar ainda que, tanto na comunicação não violenta como no diálogo, a escuta e presença profunda, o não julgamento, respeito e responsabilidade, norteiam a qualidade trazida a estas metodologias.

A **Comunicação não violenta**, criada por Marshall Rosenberg, propõe um caminho que dá ênfase à interdependência das nossas relações e ao **Poder-Com** (em vez do Poder Sobre) e apoia-nos a treinar a não violência nas três esferas de relação:

- **Eu comigo mesmo** - Intrapessoal;
- **Eu com alguém** – Interpessoal;
- **Eu com o todo** – Sistémico.

Saber desenvolver o diálogo, a comunicação assertiva e praticar a presença, escuta e respeito, são ferramentas fulcrais para toda(o)s a(o)s que lidam diariamente com pessoas, quer no contexto Profissional, quer Pessoal.

A **Comunicação não violenta** convida-nos a responder a duas questões simples:

- O que está vivo? Para nos ajudar a identificar o que estamos a sentir e quais as nossas necessidades;
- Como podemos tornar a vida melhor? Que estratégias podemos co-criar para satisfazermos as necessidades de todos, sem deixar ninguém de fora.

Tem sempre em conta as três esferas da relação:



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- Eu comigo mesmo – intrapessoal (como está o meu diálogo interno?);
- Eu com o outro – Interpessoal (como comunico e me relaciono com os diferentes Outros da minha vida?);
- Eu com o todo – Sistémico (e aqui podemos falar de organização, comunidade, nação, continente, planeta).

O **Diálogo**, integra quatro tipos básicos de conversação, que vale a pena distinguir, uma vez que mesmo profissionais da área da comunicação, mantêm muitos mitos sobre este tema:

- Deliberação – Envolve uma decisão, que pode ser tomada de forma mais ou menos aberta ou democrática;
- Debate – Conversa em que há um elemento de competição envolvido, com ganhadores e perdedores;
- Discussão – Conversa em que, através do pensamento analítico, se procura uma conclusão sobre determinado assunto;
- Diálogo – Conversa que busca a participação e partilha de significado.

“Diálogo é quando um significado atravessa um grupo – quando todos o compreendem de maneira integral”. O Diálogo pressupõe a presença, abertura, escuta, compaixão e participação de todos os envolvidos, nutre as relações interpessoais e intrapessoais. E neste sentido, vale a pena trazer também o significado de compaixão, que ainda está muito conotado com “ter pena de”: A compaixão está profundamente ligada à acção e à minha vontade de participar nessa acção/mudança, tem a ver com “Eu estou aqui para ajudar/contribuir”.

“O diálogo conecta-nos com um estado mental e emocional que está para além das convenções sociais, dos condicionamentos familiares, ao mesmo tempo que os respeita, transforma e integra. Não é preciso combater o outro para dialogar e partilhar significados.” (Pedagogia da Cooperação, Brotto e Co-Autores, 2020, Bambual Portugal).

Então, na próxima vez que participar num diálogo na sua Família, no seu trabalho, na sua equipa, na sua comunidade, grupo desportivo, ou grupo de amigos, fique atenta a como cada um dos intervenientes se comporta, e se de facto existe diálogo, e se a comunicação que predomina é não violenta. Faça o mesmo consigo, observe se o seu diálogo intrapessoal, consigo mesmo, é ou não violento. Pois é difícil fazermos com os outros, algo que não conseguimos fazer connosco próprios.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Método DESC:

Vamos aprender também um método simples para treinar uma comunicação assertiva:

D - Describe: Descreva o comportamento do seu interlocutor de uma forma precisa e objectiva;

E - Express: Transmita ao seu interlocutor o que sente e pensa em relação ao seu comportamento (sentimentos, preocupações, desacordos ou críticas);

S - Specify: Proponha uma forma específica e realista de alteração de comportamento;

C - Consequence: Procure que o seu interlocutor se interesse pela solução proposta, indicando-lhe as consequências benéficas que a nova atitude lhe traria.

Facilitadores da Comunicação:

- **Auto-conhecimento** – Saber expressar-me, entender os meus gatilhos, até porque haverá sempre pessoas mais “difíceis”;
- **Empatia/Sintonia** – Saber colocar-me no lugar dos outros e estabelecer o contacto/ligação;
- **Objectividade e Clareza** – Comunicar exactamente o que eu pretendo e é relevante em termos de objectivos e conteúdo para o público que falo;
- **Capacidade de Adaptação ao Interlocutor** – Qual a melhor forma para que este público entenda a minha mensagem. Que linguagem, símbolos, canais, recursos devo utilizar;
- **Escuta Activa** – Abertura, presença e com atenção ao não dito (linguagem não verbal). Acolhendo toda a informação que chega, mantendo empatia e os canais de comunicação abertos;
- **Inteligência Emocional** – Alinhamento entre coração e mente e capacidade de gestão interna de emoções e stress. Está muito ligada ao auto-conhecimento. Quanto melhor eu me conhecer, melhor saberei desenvolver ferramentas de inteligência emocional para me ajudarem a lidar com situações mais desafiantes ou stressantes;
- **Coerência na comunicação verbal e não verbal** – A frequência da verdade sente-se. Por outro lado, a minha linguagem não verbal, como expressões faciais, gestos corporais, tom de voz, ritmo de respiração, entre outras coisas, devem ser coerentes com as minhas palavras;
- **Credibilidade e Confiança** – Quanto mais credível o interlocutor, maior a probabilidade de a mensagem ser aceite como verdadeira;
- **Assertividade** – Uma qualidade fundamental que permite construir relações eficazes e de confiança, acolhendo ideias diferentes sem julgamento, sendo transparente e autêntica(o) na expressão de ideias e sentimentos, sem gerar constrangimento. Valorizar os seus direitos e os dos outros, saber dar elogios e receber críticas sem encarar como ataque pessoal, estabelecendo atitudes



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

negociadoras em situações de conflito e mantendo o respeito mútuo, segurança e coesão.

- **Cultivar a sua auto-estima e auto-confiança e estar atenta(o) à auto-estima dos Outros** - Pessoas com pouca auto-estima, quase sempre assumem uma posição de inferioridade e têm dificuldade em estabelecer relações com os outros. As pessoas que possuem um bom nível de auto-estima, têm normalmente um bom à vontade, sabem ter iniciativa e compreendem os pontos de vista diferentes dos seus, aceitam as críticas fundamentadas e procuram relações produtivas para todos os intervenientes. Um(a) empreendedor(a) que vive uma crise de auto-estima, não passará seguramente o mesmo nível de entusiasmo e confiança, bem como pode ter dificuldade em lidar com situações difíceis, gerando confusão ou desconfiança nos outros;
- **Actuar com legitimidade e conhecimento** – Evite vender a sua ideia/projecto/negócio abordando temas que não conhece bem, ou nos quais não está à vontade. Grande parte da confiança e do interesse gerados, surge através dos exemplos práticos que consegue partilhar, agregar e sistematizar. E para isso é preciso dominar os temas e ter experiência a trazê-los aos outros, estando preparado para lidar e responder com/a diferentes perspectivas.

4.1 Diálogo de vozes e o caminho para a integração

Aperfeiçoar a nossa comunicação é um caminho de vida. Presença, atenção plena e compaixão são essenciais, para que em momentos mais difíceis, possamos prestar atenção aos gatilhos que despoletam velhos padrões em nós, manifestados através do ciclo vicioso Pensar-Sentir-Agir.

Uma das técnicas que nos traz informação preciosa sobre nós e o nosso diálogo interno é o Diálogo de Vozes. Originalmente criado por Hal e Sidra Stone, vamos trazer aqui um breve resumo que seja útil ao nosso processo de auto-conhecimento.

“Descobrimos que quando mergulhamos por baixo das nossas diferenças - nas profundezas da nossa vulnerabilidade e da nossa humanidade partilhada - todos cantamos o mesmo refrão.

Cada um de nós "contém multidões". Somos feitos de muitos "Eus", identificando-nos com alguns e rejeitando outros. Esta sobre-identificação com alguns Eus e a perda de plenitude que advém da rejeição de outros, pode criar desequilíbrios e pontos cegos. Este trabalho é sobre abraçar todos os Eus. Esta dança dos Eus é um processo espantoso e vemos a dinâmica do mundo à nossa volta mudar à medida que o nosso mundo interno muda.” (Hal e Sidra Stone)

Pontos-chave desta abordagem:

- O Diálogo de vozes é o método básico para contactar, aprender e trabalhar com os muitos Eus (ou vozes) que compõem cada um de nós. A proposta é abraçar todos esses Eus, para viver a vida de forma mais plena e consciente;



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

- A Psicologia dos Eus fornece uma explicação clara de como esses Eus operam na nossa vida e como eles nos impedem de realizar todo o nosso potencial;
- Aprendemos como estes Eus determinam a forma como vemos o mundo, controlam o nosso comportamento e limitam as nossas escolhas. A proposta é aprender a ser mais do que qualquer um dos nossos "Eus" individuais;
- Aprendemos como os nossos relacionamentos são controlados por estes Eus e como as dificuldades nas nossas relações podem ser também a oportunidade de mudança criativa, gerando maior consciência, autenticidade e alegria;
- Aprendemos como estamos sempre a gerar "interacções no campo". Tanto a ciência moderna como a sabedoria antiga, ensinam sobre a importância do que não se vê - o campo que rodeia a matéria. Ou a energética das relações – na vida interpessoal e intrapsíquica;
- Este trabalho activa o "professor interior". A nossa própria fonte de sabedoria profunda torna-se disponível. Aprender a compreender os nossos sonhos e devaneios proporciona uma orientação objectiva e valiosa em tempos de incerteza;
- Cada voz fala sempre na primeira pessoa e por isso refere-se ao Eu Personalidade como "Ela";
- As vozes podem ser inúmeras, mas deixamos aqui alguns exemplos: A sonhadora, a controladora, a crítica, a generosa, a cuidadora;
- Cada vez que a Facilitadora sugere que cada uma destas vozes se manifeste, cada participante permite que esta sua voz se manifeste de forma espontânea e sincera;
- Não deve haver qualquer tipo de julgamento sobre o que emerge. Apenas observamos em presença, e atenção plena, respirando fundo e tomando consciência da valiosa informação que surge.

4.2 Diagnóstico de Estilo de Comunicação

Os Estilos de Comunicação

É muito importante conhecer o nosso estilo de comunicação, para compreender o tipo de dinâmicas de relação que desenvolvemos.

Há essencialmente 4 estilos de comunicação:



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

		Respeito pelo Outro	
Transparência de Linguagem		ALTO	BAIXO
ALTA		Assertividade	Agressividade
BAIXA		Passividade	Manipulação

Estilo Passivo

- Atitude de fuga ou submissão para não se expôr. Assumem muitas vezes o papel de vítima. Evitam o contacto visual, estão em silêncio ou têm uma fraca participação. Têm medo de incomodar e de tomar decisões e o riso é normalmente nervoso.

Estilo Agressivo

- Defendem os seus direitos, pensamentos e sentimentos normalmente de forma hostil/autoritária. Falam alto, interrompem com frequência, não aceitam críticas. Olham de lado para o(s) interlocutor(es), o sorriso é irónico, ignoram e/ou desvalorizam as ideias dos outros.

Estilo Manipulador

- Desenvolvem relações tácticas com o interlocutor. Desvalorizam os outros, fazem chantagem emocional, negam factos e inventam histórias. Usam mensagens incompletas e sugestivas, são hábeis a gerar conflitos e apresentam-se normalmente cheios de boas intenções.

Estilo Assertivo

- Sabem comunicar com linguagem clara e precisa, com respeito por si e pelo outro; utilizam a auto-afirmação com fluência e clareza e expressam ideias e sentimentos com integridade.

Exercício:

Qual é o seu estilo de comunicação?

4.3 Exercitar uma comunicação assertiva, autêntica e empática

Recorrendo às técnicas aprendidas vamos treinar em pares, utilizando temas que façam parte do nosso quotidiano.

Vamos de forma consciente pôr em prática tudo o que temos vindo a aprender: Desde a presença, respiração, atenção plena, o observador testemunha, a escuta activa, a comunicação não violenta e o diálogo, o método DESC e a nossa autenticidade, empatia e compaixão.

4.4 O poder com os outros em vez de o poder sobre os outros

Já abordamos isto no âmbito da Comunicação, mas vamos agora aprofundar.

PODER SOBRE

Está muito enraizado na nossa sociedade milenar competitiva, em que para uma parte ganhar, a outra tem de perder. Há um desequilíbrio de forças e um choque entre forças de activação e forças de resistência.

Sentimentos de impotência são comuns, o poder é “só de alguns”, a ideia de contribuir/participar como indivíduo parece absurda. O poder gera conflito (competição e medo). Conquistar significa “apropriar-se de”. O poder promove rigidez mental, força de combate e excessiva. Mudar de ideias, ou estar num lugar de não saber (habitar as perguntas), pode até ser visto como fraqueza.

PODER-COM

Cria SINERGIA “O todo é mais do que a soma das partes”.

Convida e estimula a escuta, participação e geração de ideias em conjunto. Entende que todas as partes têm um papel essencial no colectivo.

Está consciente da EMERGÊNCIA: Uma imagem maior de mudança emerge dos muitos pontos minúsculos de acções e escolhas separadas. Cada contribuição individual pode não ser visível de imediato, mas contribui para a emergência da mudança global.

O PODER-COM olha para os sistemas como vivos e inteligentes. Dá primazia à sabedoria natural de cada sistema e à habilidade de saber activar essa inteligência colectiva.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Sistemas e Organizações maduros e saudáveis configuram relações de Poder-Com em vez de Poder-Sobre.

Já com a percepção do nosso estilo de comunicação pessoal, que tipo de relações e dinâmicas eu mantenho de Poder sobre os outros?

Por exemplo:

No âmbito familiar, que relações de Poder sobre os outros existem?

Muitas vezes a Mulher ocupa um papel passivo, ou de submissão. Mas não podemos generalizar, pois o inverso também se verifica. E há na verdade algumas Matriarcas que subtilmente (ou não) mantém relações de dominação e manipulação na Família.

No âmbito profissional, que relações de Poder sobre os outros existem?

É natural que sejam normalmente as Chefias, a manter relações de dominação sobre as suas equipas, contudo muitas vezes, dentro das próprias equipas, existem elementos que podem de forma subtil (ou não) exercer papéis de dominação.

No âmbito social, que relações de Poder sobre os outros existem?

Por exemplo no contexto comunitário surgem muitas vezes situações em que determinadas figuras mantém relações de poder sobre os outros. Um Líder comunitário, religioso ou mesmo desportivo pode manter relações de dominação sobre os outros. A simples relação de propriedade – de terra ou de casa, de um bem, pode determinar uma relação de “poder sobre os outros”.

Todos nós temos relações de Poder sobre os outros e de Poder com os outros.

O importante é estarmos conscientes delas, e fazer o que está ao nosso alcance por forma a nutrir relações de Poder com os Outros, que valorizam a autenticidade, a natureza, contribuição e valor de cada um, a empatia, a conexão, a pertença, a abertura e cooperação.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

5. Treinar Estratégias de Liderança e Desenvolvimento dos meus Dons e da minha Motivação

5.1 Aprofundamento do Exercício Florescer – aprendido no Módulo 1

Vamos relembrar este exercício e tudo o que trouxe à consciência.



Alguma coisa mudou desde o preenchimento deste exercício?

Algum aspecto que se tenha clarificado, ou alguma coisa nova que tenha surgido?

Liderança

Há muitas definições de Liderança, mas vamos começar por uma definição simples:

Influência que se exerce sobre as pessoas, que permite incentivá-las a agir, mover-se, trabalhar de forma entusiasta por um objetivo comum. Um(a) verdadeiro(a) Líder fá-lo pelo exemplo.

Durante muito tempo a Liderança foi percebida como algo que se exerce sobre os outros, muitas vezes até inspirada no Poder-Sobre, mais do que no Poder-Com.

É claro hoje que, nenhum Líder consegue incentivar, inspirar, mobilizar, se não tiver em primeiro lugar uma forte capacidade de se auto liderar.

A **Auto-Liderança** pode basear-se em diferentes estratégias:

- **Estratégias centradas nos comportamentos:** prestando atenção ao meu ciclo Pensar-Sentir-Agir e ajustando a minha capacidade de auto-observação; auto-disciplina na definição de objectivos e na gestão do meu plano de vida, profissional e de acção e auto-regulação na gestão dos meus recursos, das minhas emoções, dos meus limites.
- **Estratégias centradas em recompensas naturais ou intrínsecas:** está muito relacionada com a motivação intrínseca e tem a ver com a minha capacidade de estabelecer uma forma de auto-regulação e disciplina, combinada com a auto-compensação. Por exemplo motivando-me para o meu plano de exercício físico, com músicas que me incentivem, com um presente simbólico no final de cada corrida ou exercício – uma vista bonita, um mergulho no mar, oferecer-me algo a mim mesma, colocar um calendário ou programa num sitio da casa que possa observar todos os dias e ver a minha evolução no processo. Pode ter a ver também com criatividade – se por exemplo tenho tarefas menos interessantes para fazer, tentar trazer estímulos positivos, como por exemplo decorar o espaço, fazer a tarefa num jardim ou lugar relaxante e bonito para mim, pedir ajuda a alguém para trocar ideias ou mesmo fazer em conjunto.
- **Estratégias focadas em modelos de pensamento positivo:** está muito relacionada com as crenças, com o nosso quadro referencial que vamos ressignificando por forma a que ele nos apoie, nos incentive e nos ajude a crescer. Pode também estar relacionado com a nossa própria fé interna – fé em nós próprios e nas nossas capacidades e fé nos outros, na humanidade, no universo, em Deus. Utilizar um modelo de pensamento positivo não deve nunca mascarar coisas que são efectivamente más, dolorosas, incoerentes. Por exemplo: motivar-me a estar numa relação que sei que é abusiva, tentando-me abstrair do mau e olhando apenas para as qualidades da pessoa, ou tentando-me convencer que a pessoa vai mudar, apesar de no concreto todos os indícios me mostrarem o contrário.

Competências críticas da Auto-Liderança:

Honestidade: A verdade e a autenticidade connosco próprios é basilar num processo de auto-conhecimento e auto-liderança. Está simultaneamente relacionada com a Integridade comigo, com os outros e com o todo. Prestar atenção ao que é realmente importante em nós e para nós a cada momento, pois somos seres dinâmicos e em permanente evolução. Portanto o que ontem me motivava e fazia feliz, hoje pode já não fazer e está tudo bem com isso. Pode ser fulcral eu assumir com honestidade que preciso de algo diferente, de uma mudança. Assumir que as pessoas ou o ambiente em que me encontro já não me satisfazem. Que o projecto em que investi tanto tempo, já não me faz sentido. Isto não significa que ao menor impulso eu desista e me torne uma experimentadora compulsiva. Significa sim, aprofundar em mim



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

de onde vêm estas sensações? A partir de que lugar vem o meu sentir? Permanecer com “o problema”, com as questões, em vez de querer respostas ou soluções imediatas, numa busca de prazer e felicidade e de fuga à dor e dificuldade imaturas. Escutar verdadeiramente o coração é fundamental para sermos honestos em primeiro lugar connosco, para polinizarmos a flor que somos, para trazermos ao mundo aquilo em que somos realmente bons (os nossos dons) e para podermos cuidar e regar da Flor que somos.

Responsabilidade e Assertividade: Somos responsáveis pelo nosso ciclo de Pensar-Sentir-Agir e este é um trabalho para a vida, determinante na qualidade do nosso bem estar e equilíbrio, nas relações pessoais e profissionais que desenvolvemos e claro na qualidade dos nossos projectos. A maior parte das pessoas não atinge verdadeiramente um nível de maturidade emocional que lhes permita navegar pela vida com autenticidade e responsabilidade. É frequente vermos pessoas que se dizem autênticas mas que magoam outros na forma como se colocam em primeiro lugar. Também acontece muito vermos pessoas que mostram ao exterior estar tudo bem, mas que permanecem num diálogo interno de vitimização, numa culpa dirigida a si próprios ou aos outros. Uma atitude assertiva e responsável acontece num campo de encontro onde eu me respeito e respeito os outros, onde eu sou verdadeira e não mascaro o que sinto e o expresso de forma madura, transparente e responsável.

Humildade: À medida que consolidamos o nosso processo de auto-conhecimento tomamos consciência das polaridades e ambiguidades que nos habitam e do caminho de integração e síntese que vamos fazendo. Da forma como todos somos Mestres e Aprendizizes uns dos outros e do que é assumir este papel de Aprendiz-Peregrino-Praticante. Isto faz-nos colocar num lugar de humildade e pertença na teia da vida, sem a arrogância de nos sentirmos melhores, ou com poder e legitimidade para controlar essa teia.

Compaixão: Muitas vezes como já vimos, o nosso crítico interno é o verdadeiro inimigo. Então, a honestidade, a responsabilidade e a humildade, andam sempre de mãos dadas com a auto-compaixão. À medida que me apercebo da minha vulnerabilidade e da minha inteireza – assumindo e integrando todas as minhas partes, é fundamental que me acolha, que me aceite e que me ame incondicionalmente em todos os momentos, sobretudo nos difíceis. Apenas os que desenvolvem esta auto-compaixão conseguem estender a compaixão aos outros. Somos todos espelhos uns dos outros e é precisamente a partir da minha própria aceitação e acolhimento que consigo também entender, aceitar e amar o outro tal como é. Mais uma vez, a compaixão não deve mascarar relações abusivas. Aceitar, amar e perdoar é um acto de pacificação interna antes de mais. Permitir abuso é um acto de violência interna.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Coragem: Para tudo isto que até aqui falamos é preciso muita coragem. A coragem vem do coração. Não significa ausência de medo, mas sim uma vitória da vontade do coração. Uma escolha consciente de mim própria, em vez do que os outros esperam, do que seria mais acolhido e aceite, na família, no contexto social e cultural. A coragem é uma enorme aliada para a vida, sobretudo para Empreendedora(e)s, que terão muitas vezes de fazer escolhas difíceis.

Curiosidade: Ajuda-nos a questionar as nossas crenças, a ajustar o nosso quadro de valores. A não deixar cristalizar em nós velhos padrões que já não nos servem. Permite-nos experimentar e ajustar. Evoluir em coerência com o nosso Ser e com a vida.

Disciplina: Está relacionada com a presença e atenção plena. Não deve ser uma autodisciplina baseada na rigidez e no polícia interno que acaba por se tornar no auto-crítico implacável e destrutivo. Mas uma disciplina gentil, compassiva, amorosa que nos ajuda a manter o foco e a voltar ao caminho, sempre que nos dispersamos.

Reconhecimento: É importante receber reconhecimento externo, quer seja através de palavras, de gestos simbólicos ou até de recompensas simbólicas ou materiais, contudo o primeiro reconhecimento deve ser interno. O primeiro elogio, agradecimento e reconhecimento, pelo meu esforço, pela minha dedicação, por tudo o que enfrentei, conquistei, vivi, vem de mim própria.

Fé: A fé é acima de tudo acreditar em mim! Quando eu coloco a autoridade em mim e nutro esta confiança plena de ser capaz, tudo muda e eu deixo de depender quer do reconhecimento externo, quer de “milagres externos”. Curiosamente, é a partir daqui que os milagres acontecem. Eu acredito em milagres, e é por isso mesmo que eles acontecem.

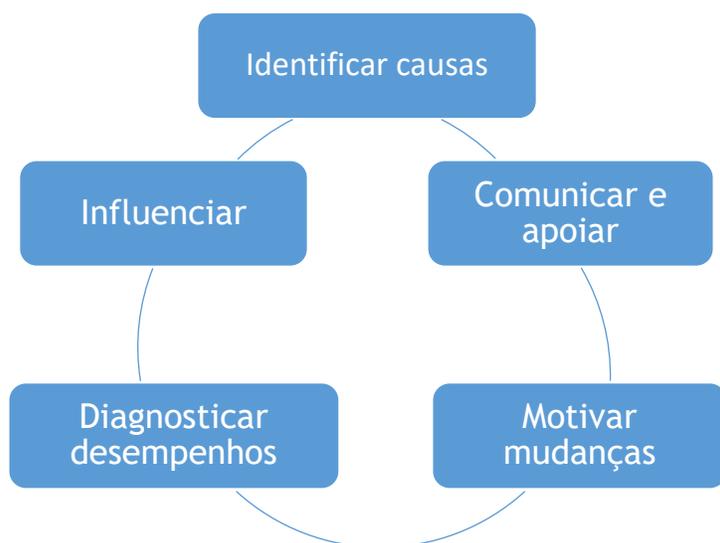
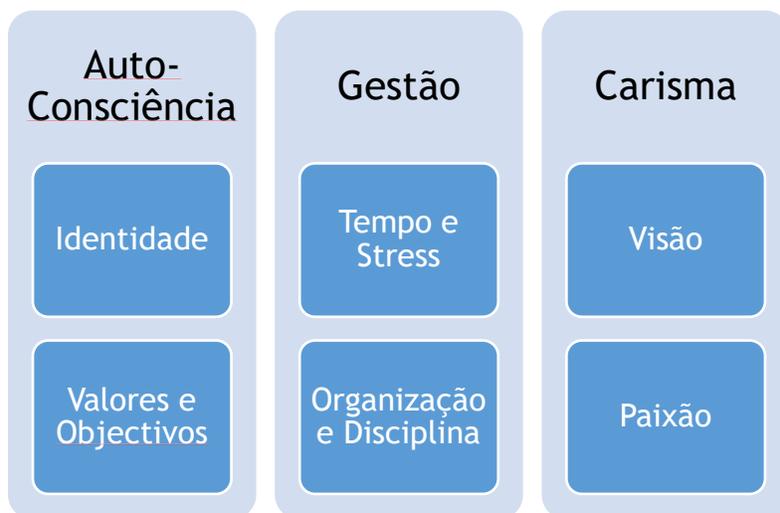
5.2 Activar o meu estado de agencia e influência

Agora podemos então ver quais são as competencias do Líder, enquanto inspirador, mobilizador de Pessoas, seja em sistemas formais ou informais.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

Competências críticas do(a) Líder:



Qual é o seu estilo de Liderança?

Imagine por exemplo que tem o seu próprio projecto/negócio e gere uma equipa.

Qual seria o seu estilo de gerir esta equipa?

- Reunir os factos, observar, analisar antes de decidir;
- Pedir a opinião da equipa, mas com liberdade para decidir diferente;
- Promover participação e envolvimento da equipa na tomada de decisões;
- Decidir sozinho, arriscar, ser autocrático e controlador.

Níveis e Estilos adequados:

Nível de Desenvolvimento	Estilo de Chefia Adequado
<p>D1 Baixa Competência * Alto Empenho</p>	<p>E1 DIRECÇÃO Estruturar, controlar e supervisionar</p>
<p>D2 Alguma Competência * Baixo Empenho</p>	<p>E1 INSTRUÇÃO Dirigir e apoiar</p>

<p>D3 Alta Competência * Empenho variável</p>	<p>E3 APOIO Louvar, ouvir e felicitar</p>
<p>D4 Alta Competência * Alto Empenho</p>	<p>E4 DELEGAÇÃO Estruturar a responsabilidade pela tomada de decisões no dia-a-dia</p>

Liderar de forma adequada:

- Cada membro da equipa tem uma personalidade e um estilo únicos;
- Deve ser investido tempo a estudar cada um dos elementos e a compreender aquilo que os motiva;
- Proporcionar o nível de orientação que cada um precisa;
- Alguns vão preferir que lhes sejam estabelecidos objectivos e que seja delegada a responsabilidade pela sua realização;
- Outros vão reagir melhor se tiverem tarefas específicas;
- Utilize o estilo apropriado a cada indivíduo.



Activismo – Activar o meu estado de agência

Muitas vezes existe este preconceito de que ser activista é dirigir ou estar ligado a causas. Fazendo parte de uma organização ou de um movimento associativo.

Contudo, activismo é acima de tudo activar o meu estado de agência. Todos nós temos capacidade de activar o nosso estado de agência, no nosso pequeno círculo familiar, de amigos, de colegas, comunitário, social.

As perguntas que devo fazer a mim própria com regularidade:

- A forma como estou a viver serve a Mim, à minha Família, à minha Equipa, à minha Comunidade, ao Planeta?
- De que forma estou a relacionar-me com a Vida?
- A partir de onde estou a operar?
- Como é que eu ativo o meu Estado de Agência?
- O que preciso de compreender antes de agir?
- Como é que posso reconectar-me com os princípios da Vida?

A esperança activa

“...É sobre tornarmo-nos participantes activos na realização daquilo que esperamos.”

Joanna Macy e Chris Johnstone, Active Hope

As 3 Histórias do nosso Tempo:

1. **Business as Usual (o negócio do costume)** – Continuar a agir como se nada se passasse;
2. **O Grande Desmoronamento** – uma visão apocalíptica que pode congelar-nos ou tornar-nos extremistas/agressivos.
3. **A Grande Viragem** – activar o meu estado de agência no meu círculo. Tornar-me um participante activo na realização daquilo que espero.

5.3 Escolher e aplicar uma ferramenta para desenhar o meu plano de acção

Vamos agora ver 3 ferramentas simples que podemos aplicar no desenvolvimento do nosso plano de acção.

Vamos considerar o projecto que temos em curso, ou o projecto que gostaríamos de concretizar num curto ou médio prazo.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.

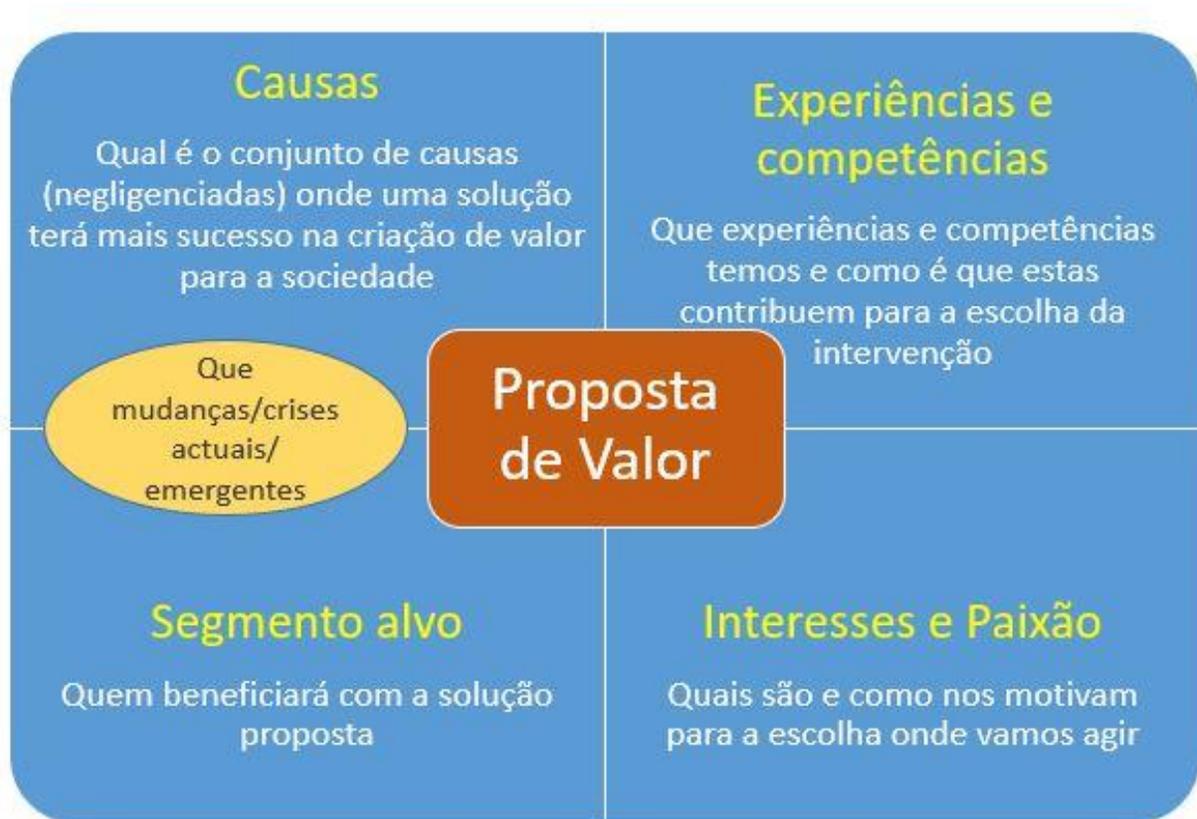
Exemplo 1

Modelo Canvas:



Exemplo 2

Proposta de Valor:



Exemplo 3

Ferramenta Gerador de Valor:

VISÃO:		
Problema:	Solução:	Impacto:
Valor:	Recursos e Custos:	Sustentabilidade: Receitas:

BIBLIOGRAFIA

Manual para o Formador(a) Módulo 1, ANEP, 2021;

Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores; IEFP, 2022;

Pedagogia da Cooperação, Fábio Otuzi Broto e Co-Autores, Bambual Portugal, 2021;

Liderança Regenerativa, Giles Hutchins & Laura Storm, Bambual Portugal, 2022;

A Força da Coragem, Brené Brown, 2016;

Como Tornar-se Sobre Humano, Joe Dispenza, 2017;

Take the Future in Your Hands, Franziska Kohler; Réka Livits; Laura Balázs; Roberto Cardinale, ERASMUS+, 2016;

Documentação Curso de Terapeuta Transpessoal, Escola de Desenvolvimento Transpessoal, 2016;

Hal e Sidra Stone, Voice Dialogue International;

O Modelo Fazer bem, Shari Arison, Albatroz, 2018;

Manual Para transformar o Mundo, Filipe Santos e Co-Autores, IES Social Business School e Fundação Calouste Gulbenkian;

Inteligência Emocional, Daniel Goleman, Editora Objetiva, 2011;

Active Hope, Joanna Macy & Chris Johnstone, New World Library California, 2012.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.



Ação financiada pela União Europeia
Ação cofinanciada e gerida pelo Camões I.P.