



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJECT:
PRO-MOTION. Sensitive career management

Call: EACEA/34/2019: Social inclusion and common values: the contribution in the field of education and training, project number: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

TITLE OF DOCUMENT:

Deliverable 4.2: Guidebook for VET advisors

Deliverable 4.4: Guidebook for employers/HR departments

**"Sensitive career management: A Handbook for HR and
Counseling Experts"**

Editors: Maria Fabiani, Monika Baryła-Matejczuk

PORTUGUESE VERSION

Partner: WSEI University



Alta sensibilidade no trabalho: a razão pela qual deve estar na agenda do empregador

Doutorada Monika Baryła-Matejczuk,¹ Doutorada Monika Wawrzeńczyk-Kulik²

Universidade WSEI, Lublin, Polónia

¹ 0000-0003-2321-9999

² 0000-0001-6881-4201

Número de páginas: 16

Número de tabelas: - 1

Número de ilustrações: - 0

Materiais adicionais: A plataforma pro-motion será tida em conta

Breve descrição do capítulo: A Sensibilidade ao Processamento Sensorial (SPS) é um traço fenotípico que se caracteriza pelo processamento profundo de informação do ambiente a nível cognitivo, sensorial e emocional. Assim, a SPS tem uma grande influência em diferentes áreas da vida. Os resultados da investigação mostram claramente que, para as pessoas altamente sensíveis, o ambiente em que se desenvolvem é de particular importância. O objetivo deste capítulo é apresentar a importância desta característica para o desenvolvimento da carreira. O trabalho pode ser utilizado.

Pontos de interesse únicos:

- conhecimento profundo da importância da sensibilidade para o funcionamento no trabalho
- mudar as atitudes e desenvolver a capacidade de ver os benefícios da sensibilidade
- conselhos de autoajuda muito específicos
- exemplos interessantes de investigação

Palavras-chave: trabalhador altamente sensível, alta sensibilidade, desenvolvimento profissional, gestão de carreira, psicologia positiva

1. Empregado altamente sensível

A Sensibilidade ao Processamento Sensorial (SPS) é uma característica que descreve as diferenças interpessoais em relação aos estímulos ambientais. A SPS é um traço fenotípico que se caracteriza pelo processamento profundo de informações do ambiente nos níveis cognitivo, sensorial e emocional (*Acevedo et al., 2014; Aron & Aron, 1997; Greven et al., 2019; Pluess, 2015*). Assim, a SPS tem uma grande influência em diferentes áreas da vida. Uma dessas áreas é o trabalho profissional. As pessoas que se caracterizam por um elevado nível deste traço são designadas por Pessoas Altamente Sensíveis (PSA).

A sensibilidade elevada raramente é mencionada entre as características de um trabalhador ou de um líder eficaz. As pessoas altamente sensíveis são geralmente consideradas como chorosas, preocupadas, pouco corajosas e pouco determinadas. Certamente não "empurram com os cotovelos" e não reclamam o que querem. Quer isto dizer que as pessoas sensíveis não são bons empregados?

O que vem à tona é muitas vezes confuso e mostra apenas um lado da moeda. E o outro lado? Como é que são os trabalhadores altamente sensíveis? Qual é o seu ponto forte? Como geri-los e apoiá-los? Podem estes indivíduos tornar-se líderes eficazes? Entre outras coisas, tentaremos responder a estas perguntas nos parágrafos seguintes deste capítulo do livro.

Há mais de 20 anos que se realizam investigações sobre a alta sensibilidade (por exemplo, *Aron & Aron, 1997; Boyce & Ellis, 2005; Pluess, 2015*), e os seus resultados mostram o potencial das pessoas com esta característica. As causas e a importância da sensibilidade têm sido, desde há anos, objeto de interesse de muitos investigadores em todo o mundo. A conclusão comum dos estudos, que muitas vezes têm raízes diferentes, é que as pessoas altamente sensíveis são uma minoria e que a sensibilidade está associada a uma maior reatividade a estímulos e experiências tanto negativos como positivos (*Greven et al., 2019*).

Com base nas características do traço em si, bem como na investigação realizada até à data (tanto qualitativa como quantitativa), pode presumir-se que as pessoas altamente sensíveis são colaboradoras valiosas, mas subestimadas. A sua atenção aos pormenores, a profundidade de processamento, a emotividade e a empatia tornam-nas empenhadas, dedicadas, criativas e capazes de pensar fora da caixa. São exatas, meticulosas e responsáveis. A outra face desta moeda é a menor resistência ao stress e a sensibilidade a condições de trabalho desfavoráveis. Este capítulo apresenta as características deste traço, mas também mostra como lidar com a alta sensibilidade na vida profissional e utilizá-la como um trunfo.

A investigação mostra que uma em cada cinco pessoas que conhece é uma pessoa dita altamente sensível (HSP). Talvez nem sequer tenha consciência disso e também pertença a este grupo? A alta sensibilidade está relacionada com o facto de o sistema nervoso processar muito cuidadosamente toda a informação que lhe chega. Coloquialmente, a sensibilidade é mais frequentemente identificada com fraqueza do que com força. No entanto, a sensibilidade não tem apenas a ver com emoções, com movimentos, preocupações, choro ou reações de medo. As pessoas altamente sensíveis são particularmente atentas, e o seu corpo reage intensamente a estímulos externos (por exemplo, marcas de arranhões, luz forte, cheiros, mudanças no ambiente) e internos (por exemplo, fome, dor). As pessoas altamente sensíveis são também atentas, conscienciosas e empáticas (Aron, 2013; Aron, Aron, & Jagiellowicz, 2012). Assim, podemos assumir, de um ponto de vista evolutivo, que se esta característica não fosse necessária, socialmente útil, provavelmente não estaria presente nos seres humanos.

2. Empregado altamente sensível - exploração das fontes de satisfação profissional

De acordo com a investigação levada a cabo no âmbito do projeto PRO-MOTION¹, existem muitos estereótipos e ideias erradas sobre o funcionamento dos trabalhadores altamente sensíveis. Para além disso, existe um potencial surpreendente na própria sensibilidade. A investigação acima referida é uma investigação qualitativa (entrevistas e grupos de discussão) realizada com trabalhadores altamente sensíveis de várias indústrias e profissões, bem como com empregadores (proprietários de empresas, líderes, gestores, diretores de pequenas e médias empresas, bem como instituições públicas e sem fins lucrativos). A investigação foi realizada simultaneamente na Polónia, Espanha, Portugal, Noruega, Roménia e Itália². Graças a isto, foram explorados os fatores que determinam a satisfação profissional no contexto do trabalho de pessoas altamente sensíveis.

Foram distinguidos e formulados os domínios (temas) relativos à satisfação profissional. Os domínios/temas relativos à categoria dos trabalhadores e dos empregadores são enumerados no quadro.

¹ Para mais informações sobre o projeto, consultar o sítio Web: <https://promotion.wsei.eu/pl/>

No separador PLATAFORMA, pode saber mais sobre o potencial profissional resultante da sensibilidade

² As descrições exemplificativas neste parágrafo referem-se a dados obtidos em investigação realizada na Polónia

Tabela 1.1 *Os domínios relacionados com a satisfação profissional dos PSH - a perspectiva do trabalhador e da entidade patronal.*

Empregado	Empregador
As crenças da alta sensibilidade	As crenças da alta sensibilidade
A importância da sensibilidade para o trabalho efetuado	Estilo de gestão direcionado
Gestão	Motivar
Relações	Relações
Condições	Condições físicas de trabalho
Implicações práticas para a gestão	Implicações para a gestão dos trabalhadores

As opiniões relativas às crenças sobre a elevada sensibilidade no contexto do trabalho, expressas pelas pessoas que participaram nas entrevistas, indicaram que a elevada sensibilidade dos trabalhadores é por vezes entendida como uma disposição romântica e ideológica que caracteriza os jovens. Os inquiridos referiram que, na sua opinião, a sensibilidade está associada a uma elevada empatia e pode ser vista por alguns como uma fraqueza. No entanto, os trabalhadores altamente sensíveis não a tratam como um defeito e como algo que interfere com a vida, embora prestem atenção ao sentimento de serem diferentes. Os empregadores apontaram a necessidade de tratar as pessoas altamente sensíveis no processo de gestão de uma forma individual - *"se forem bem tratadas, serão ótimos empregados"* e de moldar as relações sociais de forma a não rejeitar as pessoas altamente sensíveis que *"são atiradas para o saco com alguns resmungões, hipocondríacos, e geralmente há uma distância, há muita distância"*. A categoria mais sublinhada pelos empregadores e associada ao funcionamento dos trabalhadores altamente sensíveis foi o stress e a convicção expressa sobre as dificuldades no trabalho relacionadas com a perceção do stress.

No contexto do seu trabalho, o fator que se revelou mais forte para as pessoas com elevada sensibilidade foi a **forte emotividade**. Os trabalhadores altamente sensíveis descreveram-na como uma experiência intensa e forte de interação com outras pessoas, responsabilidades, tom de voz, tudo. Outro fator que se destaca quando se trata do contexto de trabalho é a necessidade de as pessoas com elevada sensibilidade criarem um **clima de apoio**, mais frequentemente descrito utilizando os termos: compreensão mútua, apoio, apreciação, respeito, bondade e atitude positiva. Outro aspeto fortemente sublinhado foi a **necessidade de estruturar as tarefas realizadas**. Os trabalhadores altamente sensíveis indicaram não tanto o número ou a dificuldade das tarefas como um problema potencial para a sua própria eficiência,

mas a falta de precisão, a falta de clareza na definição das tarefas e responsabilidades e a falta de regras claras. Embora a sobrecarga de tarefas e todas as impressões que as pessoas altamente sensíveis recebem no trabalho se tornem uma razão para se "*desligarem*" numa situação de "*sobrecarga*" sentida. **A procura de fontes externas de confirmação**, expressa na necessidade de feedback sobre os efeitos do trabalho, não só após a sua conclusão, mas também durante o processo de "*verificar se está tudo bem*", é também fortemente enfatizada pelos trabalhadores altamente sensíveis.

As expectativas dos trabalhadores altamente sensíveis formuladas no domínio da gestão relacionavam-se principalmente com a **necessidade de independência e autonomia**, confiança e autorização para um elevado grau de liberdade na execução da tarefa. Mais uma vez, havia uma exigência de comunicação - uma forte **necessidade de comunicação transparente** - e, mais uma vez, dizia respeito principalmente à clareza quanto às tarefas definidas, aos efeitos alcançados e à resolução de problemas. A **facilidade de sobrecarga** resultante da organização do trabalho, da intensidade das relações sociais e das condições físicas de trabalho é um aspeto que deve ser tido em conta na esfera da gestão no caso dos trabalhadores altamente sensíveis.

O fator dominante que emergiu como resultado das entrevistas aos trabalhadores foi a grande preocupação com as relações. Os inquiridos expressaram-no como "*a necessidade de um contacto tão direto com outras pessoas*". Sublinharam que prestar atenção às necessidades dos outros é "*a chave para comunicar, procurando o acordo*" e que a elevada sensibilidade ajuda a "*compreender melhor e a ter empatia*" com as necessidades que os outros não conseguem exprimir. As suas expectativas foram também expressas como um postulado para "*tratar os empregados mais como pessoas, e não como máquinas para dar corda à espiral financeira*".

Seguiu-se o **sentimento de solidão e incompreensão** e, mais uma vez, **a importância da comunicação**. A sensibilidade elevada "*nem sempre pode ser vista como uma vantagem a 100%*", "*existe um certo risco de ser mal interpretado*" ou mesmo "*tratado como um indivíduo inferior*".

No que respeita às **condições de trabalho**, foi confirmada a necessidade de um espaço de trabalho adequado. Os inquiridos referiram-se a uma série de elementos que moldam este espaço: sons, cheiros, temperatura, iluminação, cores, intensidade do tráfego. Têm uma atitude negativa em relação ao trabalho no chamado espaço aberto - "*demasiados estímulos que ocorrem em salas com várias pessoas ao mesmo tempo para vários tipos de tarefas*". Valorizam a oportunidade de "*organizar o local de trabalho em função de si próprios*".

O postulado mais enfatizado pelos trabalhadores altamente sensíveis em termos de implicações práticas para a gestão é **a divulgação de conhecimentos fiáveis e aprofundados sobre a alta sensibilidade**. Este conhecimento será útil para os empregados - "*é suposto ajudar-me, para que esta alta sensibilidade não seja uma muleta que me arraste para o fundo da vida, espiritual e emocional, mas ... me torne capaz de abordar estas tarefas no meu caminho com uma maior resistência interior*". Também será útil para os superiores e empregadores - "*nestas decisões de pessoal*" e "*para pensarem se têm condições de trabalho tão amigáveis para estas pessoas*", "*condições que poderiam ser introduzidas alterando o trabalho destas pessoas, mas que, mais importante, permitiriam aumentar a eficácia e a eficiência*".

As reações emocionais fortes no trabalho foram confirmadas como o fator dominante a ter em conta pelos gestores na escolha do estilo de gestão para os trabalhadores altamente sensíveis. As pessoas altamente sensíveis "*prestam atenção às suas próprias emoções, às emoções de outra pessoa, ou seja, do chefe*", "*reagem muito fortemente às emoções do grupo*". As situações em que esta reação emocional é particularmente visível, na opinião dos empregadores, são as críticas - "*ele não aceita bem as críticas, porque é algo com que ele vai lidar na sua cabeça o tempo todo, não o deixa dormir à noite*". A pressão do tempo também é uma situação deste tipo - "*sob pressão do tempo, ele não consegue trabalhar*", "*quando tem espaço de tempo, sai-se muito bem*". Os empregadores referiram ainda que as pessoas altamente sensíveis são **responsáveis** no seu trabalho, têm **preferência por uma única tarefa** e uma **orientação prospetiva**, reforçada pela **necessidade de dar sentido à tarefa**.

No domínio das relações, os trabalhadores altamente sensíveis são considerados pelos empregadores como **não tendo uma abordagem expansiva**, mas com **competências sociais elevadas**, impulsionadas pela **importância do clima emocional** centrado na **prevenção de conflitos** e na **agradabilidade excessiva**. "*Penso que este trabalhador altamente sensível mostra o que faz e como faz aos outros como deve ser, porque ele não o diz de qualquer forma*". "*Funcionam muito bem em equipa. Penso que uma qualidade como a empatia é muito útil. Também são muito solidários. Não sucumbem a essas explosões de raiva e frustração. Geram um clima emocional positivo. Ajudam-nos, a nós gestores, a manter a distância. Porque são empáticos, são também solidários*".

As preferências relativas ao local e às condições físicas de trabalho constatadas pelos empregadores são coerentes com as declaradas pelos trabalhadores. **A sensibilidade a distrações** como a luz, o ruído dos telefones, as conversas e o movimento humano foram citados como o incómodo mais grave. Assim, **o trabalho em espaços abertos** foi indicado como causador de **sobrecarga excessiva**. Os empregadores também indicaram uma clara

preferência pela consistência e ordem e, em caso de condições desfavoráveis, pela **flexibilidade em detrimento do seu próprio conforto**.

As orientações claras relativas à gestão de trabalhadores altamente sensíveis, que foram formuladas pelos empregadores, referem em primeiro lugar a necessidade de **fornecer conhecimentos fiáveis sobre a alta sensibilidade**. Os inquiridos indicam que o estilo de gestão adequado num determinado caso é o **estilo participativo**, fortemente orientado para o **respeito das necessidades** do trabalhador, mas também **para as tarefas**.

3. A sensibilidade como um ativo de assinatura

"Escolhe um trabalho de que gostes e nunca mais trabalharás um dia na tua vida" - Confúcio

Como sabemos pelos estudos efetuados até agora, a sensibilidade elevada não é uma perturbação ou uma disfunção. No entanto, sabemos que as PSS que crescem e se desenvolvem em condições inadequadas, difíceis e stressantes são mais propensas a ter dificuldades psicológicas, como depressão, perturbações de ansiedade, esgotamento profissional (*cf. Jaekel, Pluess, Belsky, & Wolke, 2015 ; Lionetti, Pluess, Aron, Aron, & Klein, 2019; Liss, Mailloux, & Erchull, 2008; Liss, Timmel, Baxley, & Killingsworth, 2005; Pluess & Boniwell, 2015*). Curiosamente, também sabemos que a sensibilidade pode ser percebida não só como um fator de risco para dificuldades, mas também como um fator que protege o desenvolvimento adequado ou benefícios especiais relacionados com o uso de condições de apoio e boas. Acontece, no entanto, que aquilo que pode ser uma vantagem e um benefício é muitas vezes percecionado como uma "bola e uma corrente". Nem toda a gente pode ou é capaz de utilizar a "vantagem" da sensibilidade da mesma forma. Se olharmos para os resultados da investigação descrita no parágrafo anterior - por vezes, não é fácil. Na psicologia positiva, falamos das chamadas qualidades de assinatura (*Seligman, 2004, 2006*), ou seja, o que é mais importante, mais desenvolvido em nós, o que nos prova como pessoas. A satisfação com o trabalho realizado depende, em grande medida, da sua utilização.

No caso das pessoas altamente sensíveis, estas vantagens estão relacionadas com a atividade específica do sistema nervoso, incluindo um processamento muito preciso da informação recebida. A utilização frequente no trabalho de características relacionadas com a sensibilidade, como a sensibilidade às nuances, às subtilezas, à beleza, à atribuição de significado às experiências, aumenta a satisfação com a atividade realizada. De acordo com

estes pressupostos, uma pessoa que seja capaz de utilizar os seus pontos fortes tem mais probabilidades de alcançar uma elevada satisfação profissional.

As pessoas sensíveis são dotadas de potencialidades e recursos que lhes permitem compreenderem-se a si próprias e aos outros, analisar em profundidade, ter empatia, tomar decisões cuidadosas e adotar uma abordagem inovadora e criativa. No entanto, os seus recursos só podem ser utilizados nas condições corretas. Num ambiente favorável, o trabalho para pessoas vulneráveis pode ser mais do que um meio para atingir objetivos de rendimento. Pode ser uma vocação, uma dedicação ao trabalho pelo seu próprio interesse. As pessoas para as quais o trabalho é uma vocação encontram nele a sua realização, independentemente da promoção ou do salário. Acreditam que as suas ações contribuem para o bem comum, para algo maior e mais importante do que elas próprias.

As pessoas altamente sensíveis encontram mais frequentemente sentido num bom emprego, principalmente devido ao facto de ser disso que precisam para viver uma vida plena.

4. Encontrar um local de trabalho amigável

Já sabemos que, para as pessoas altamente sensíveis, o ambiente é de particular importância. As pessoas altamente sensíveis são extremamente atentas e o seu corpo reage intensamente a estímulos externos e internos. Isto significa que o ambiente sobre-estimulado (e é esse o chamado "espaço aberto") pode ser extremamente cansativo. Por sobre-estimulação entendemos a fadiga e o stress. A luz artificial intensa, o ruído, as conversas dos colegas de trabalho, os conflitos no local de trabalho, os cheiros desagradáveis e específicos, a disposição das secretárias ou as correntes de ar podem ser difíceis de suportar. São mais frequentemente perturbados por mudanças no local de trabalho e por um grande número de impulsos (por exemplo, comandos, conversas).

Isto não significa que as pessoas altamente sensíveis sejam menos abertas a experiências ou desafios. Sabemos pela investigação que um elevado grau de sensibilidade coexiste com outro traço de personalidade, que é a abertura à experiência. Além disso, cada pessoa é diferente e lida com as condições em que se encontra de uma forma diferente. A questão é que uma tendência para a sobre-estimulação pode provocar a fuga aos conflitos ou uma má gestão dos desacordos no local de trabalho. Em condições desfavoráveis, os comportamentos em que se vê um defeito podem vir ao de cima. Assim, se olharmos apenas para manifestações seleccionadas de sensibilidade, podemos considerar precipitadamente as pessoas altamente sensíveis como um fardo para a empresa.

Por outro lado, as características relacionadas com a sensibilidade permitem-lhe avaliar se pode beneficiar plenamente de um ambiente favorável. As pessoas altamente sensíveis podem ser particularmente eficazes, criativas, criativas e inovadoras em condições favoráveis. São geralmente empregados empenhados e leais. Não existe uma receita para um ambiente físico específico (como a cor das paredes), mas existem certamente características universais que dificultam a concentração e favorecem uma fadiga mais rápida. Entre elas, incluem-se os estímulos que afetam todos os sentidos: visão, audição, olfato, tato, paladar.

A sobre-estimulação, dependendo da pessoa, pode manifestar-se por fadiga, falta de força ou mesmo hiperatividade, agitação desagradável, insónia. Cada manifestação de sobre-estimulação conduz ao repouso ou ao encerramento. Um homem descansado, que cuida de si próprio, será capaz de lidar eficazmente mesmo em condições desfavoráveis.

5. Benefícios para o empregador

Infelizmente, o potencial da sensibilidade está muitas vezes escondido ou é invisível à primeira vista. O que vem à tona é o que é difícil, o que também é um desafio para as pessoas altamente sensíveis. Também é verdade que a sensibilidade elevada raramente é mencionada entre as características de um trabalhador eficaz. Completamente errado. Como sabemos pelos parágrafos anteriores, coloquialmente, as pessoas sensíveis são descritas como chorosas, preocupadas, pouco corajosas e pouco determinadas. Raramente se diz que são intransigentes ou que conseguem o que querem.

Isto não significa que as pessoas muito sensíveis não sejam bons empregados. O que parece à primeira vista pode ser enganador e mostra apenas um lado da moeda. Há anos que se realizam investigações sobre a sensibilidade elevada e os seus resultados mostram o potencial da sensibilidade. Na literatura ocidental, é cada vez mais frequente a indicação de que a sensibilidade confere uma vantagem, também no mercado de trabalho.

Um trabalhador sensível é uma pessoa que toma geralmente decisões cuidadosas. No trabalho, essa pessoa é meticulosa, conscienciosa e muitas vezes leal. Devido a um processamento mais profundo, as pessoas altamente sensíveis lembram-se de mais pormenores e estão também mais conscientes das consequências a longo prazo das decisões que tomam. Pensam no futuro e tentam fazer o melhor que podem. Isto aplica-se às áreas que lhes interessam.

Transpondo-o para as funções profissionais, trata-se de um trabalhador que aprende efetivamente com a sua própria experiência. A empatia natural das pessoas sensíveis permite-lhes lidar com os sentimentos dos outros. Aprendem rapidamente as expectativas do chefe e tentam adaptar-se às regras em vigor. Se acharem que faz sentido, não quebram as regras.

A sensibilidade está também associada à vivência de emoções mais ou menos intensas. São estas emoções que motivam o trabalhador, levando-o a fazer todos os esforços para cumprir as exigências do superior hierárquico e, além disso, a não cometer erros. Para evitar as emoções desagradáveis de não cumprir os prazos, tentam planejar melhor as tarefas. Devido ao facto de o que as outras pessoas pensam ser importante para eles, levam os seus deveres a sério.

Moldura:

A empatia natural das pessoas sensíveis permite-lhes lidar com os sentimentos dos outros. Aprendem rapidamente as expectativas do líder e tentam adaptar-se às regras em vigor. Se acharem que faz sentido, não quebram as regras.

Por isso, coloca-se a questão de saber porque é que é tão difícil ver este potencial. As pessoas altamente sensíveis carecem muitas vezes de força, de pugnacidade, da capacidade de se elogiarem a si próprias no trabalho. Por isso, pode presumir-se que é a auto-apresentação, e não as competências em si, que pode ser um desafio. Se tratarmos as competências nesta área como uma forma de mostrar o nosso potencial, utilizar as nossas próprias competências, viver em harmonia connosco próprios e de acordo com as nossas capacidades, então a aquisição destas competências pode tornar-se um meio para atingir objectivos pessoais.

Nem sempre é agradável para as pessoas sensíveis. Por natureza, têm tendência a não chamar a atenção para si próprias, prestando mais frequentemente atenção aos outros. No entanto, é necessário ajudar as pessoas do meio mais próximo a ver que um homem contém sensibilidade, coragem e determinação. As condições de desenvolvimento consistem em enfrentar tarefas que nem sempre são agradáveis. Como qualquer atividade, a sua repetição, o treino, torna-a mais fácil para nós.

6. Condições e atenção às necessidades

Se já sabemos quais são os potenciais benefícios de empregar pessoas altamente sensíveis, passemos à questão de saber se vale a pena investir em condições adequadas para o desenvolvimento de oportunidades. Assim, vale a pena responder à questão de saber se as condições que são particularmente favoráveis para as pessoas altamente sensíveis podem também ser benéficas para os trabalhadores menos sensíveis.

Numa cultura de trabalho em que os resultados, a obtenção de indicadores, o cumprimento de prazos são importantes, presta-se menos atenção ao ser humano. As pessoas também prestam menos atenção umas às outras. O stress, a sua intensidade, traduz-se em numerosas doenças, as perturbações hormonais aparecem cada vez mais frequentemente, o corpo defende-se contra a sobrecarga. Estas condições são particularmente desfavoráveis para as pessoas muito sensíveis. Os modelos de gestão que nos chegam do Ocidente mostram cada vez com mais frequência que um trabalhador atento e satisfeito será mais eficaz, leal e capaz de se empenhar nas tarefas que lhe são confiadas.

Em muitas culturas, o mito de trabalhar eficazmente sob pressão ainda é muito difundido, de que o empregado deve ser supervisionado e controlado a cada passo. Também são frequentemente repetidas metáforas de que as pessoas precisam de ser "pressionadas" ou "ajustadas" para trabalharem melhor. Há muita crueldade nisto. As pessoas sensíveis funcionam muito melhor, são mais eficientes, também na resolução de tarefas e problemas, quando têm espaço. Quando, dentro de limites razoáveis, são elas próprias a decidir a ordem das tarefas que realizam. Algumas pessoas altamente sensíveis indicam que só sentiram satisfação no trabalho quando começaram a trabalhar "por conta própria".

Tal como para as crianças altamente sensíveis, os métodos comportamentais, como colocar um cronómetro para que a criança termine a tarefa nesse momento, não são muito eficazes - aumentam a ansiedade e provocam o caos na ação - o mesmo funcionário sensível "pressionado" utilizará a energia para lidar com as emoções que o acompanham durante esse período, e não para um trabalho criativo, construtivo e consciencioso.

Então, o que é que pode ser eficaz? A nossa investigação confirmou que as características essenciais para as pessoas altamente sensíveis, como a reação emocional, a empatia e o perigo de sobrecarga, as afetam fortemente no seu trabalho profissional. A análise do conteúdo das entrevistas com trabalhadores altamente sensíveis permite a formulação inicial de áreas-chave de recomendação que podem ser introduzidas no local de trabalho.

1. O primeiro é um elemento da concepção do posto de trabalho. Para estes trabalhadores autónomos, independentes e responsáveis, é especialmente importante definir claramente e hierarquizar as tarefas que devem executar. As tarefas devem ser planeadas com antecedência para reduzir o elemento surpresa e dar tempo para a preparação. O planeamento da implantação deve ter em conta os recursos de tempo para eliminar a pressa, o caos e a sobrecarga. As pessoas altamente sensíveis lançarão os seus ativos se tiverem uma noção das tarefas que estão a ser executadas e da sua localização numa perspetiva estratégica a longo prazo. Assim, serão capazes de analisar o processo, ver as consequências e prevenir problemas. Por isso, precisam de uma comunicação de alta qualidade com o seu supervisor e colegas.
2. Devem ser tratados como parceiros e não apenas como destinatários de encomendas, apesar das diferenças na relação oficial. A discussão aberta e a troca sistemática de feedback podem ser a base do seu sucesso. Uma boa combinação será um supervisor que represente um estilo participativo, mas também orientado para a tarefa. Um supervisor suficientemente atento para poder prestar atenção a necessidades como condições físicas de trabalho favoráveis (limitando o número de estímulos) e a criação de relações sociais positivas (abordagem construtiva dos problemas, conversa construtiva e não julgamento). Se os empregadores pretenderem apoiar as pessoas altamente sensíveis no local de trabalho, poderão também ter de verificar alguns dos seus processos de RH e a forma como são ajustados, por exemplo, os critérios de focalização e de avaliação do trabalho. Certamente, será necessário verificar em que medida a equipa de gestão é capaz de apoiar essas pessoas, o que pode significar examinar não só o estilo de gestão, mas também elementos que são difíceis de apreender e mudar, como a cultura da organização, entre outros, a aceitação da diversidade e o respeito pelo bem-estar dos trabalhadores.
3. O bem-estar da força de trabalho tem um impacto no desempenho dos trabalhadores e da organização. A compreensão das necessidades de cerca de 20% da população no domínio da sua vida profissional não pode ser subestimada. A tomada de consciência de elementos como os traços de personalidade das pessoas altamente sensíveis, as características do seu local/ambiente de trabalho e a interação entre ambos pode criar condições para que estas pessoas tenham o seu melhor desempenho.

No entanto, as condições não são apenas o local, o ambiente físico - são também (e talvez acima de tudo) as pessoas, os colegas de trabalho. Se tivermos pessoas desfavoráveis à nossa

volta, pessoas que não compreendem, que têm dificuldade em aceitar o que não compreendem, as condições serão tão pesadas como as condições físicas nubladas. Se estivermos rodeados de colegas de trabalho rígidos nos seus pontos de vista, com princípios de ação ou agressivos nas suas maneiras, o local de trabalho pode ser particularmente difícil. A ida para o trabalho estará associada a um aumento do stress, a dores somáticas e a uma diminuição da eficiência.

A nossa experiência com a investigação sobre sensibilidade realizada nos últimos anos é que apenas as pessoas altamente sensíveis estão interessadas no bem-estar das pessoas altamente sensíveis (incluindo no trabalho). Esta é uma barreira que merece ser trabalhada. Desencantar o mito da hipersensibilidade, da inadaptação, do choro e da hipersensibilidade é um dos passos para melhorar a qualidade do funcionamento profissional e, conseqüentemente, a qualidade de vida. A sensibilidade é um traço de temperamento importante, e não um traço disfuncional. Não requer tratamento especial. Não precisa de rótulos nem de holofotes. É um conhecimento fiável sobre métodos de apoio eficazes.

RESUMO

A sensibilidade elevada está associada ao risco de dificuldades psicológicas e problemas relacionados com o stress quando uma pessoa cresce, é educada e permanece em condições e ambientes inadequados e negativos. Além disso, esta característica está associada a benefícios especiais (por exemplo, humor positivo, maior consciência) quando uma pessoa cresce, é educada e permanece em condições/ambiente positivos. O investigador da sensibilidade ambiental Michael Pluess escreve sobre a sensibilidade de vantagem, sobre a sensibilidade que dá uma vantagem.

Os trabalhos sobre a sensibilidade ambiental sublinham que a sensibilidade do processamento sensorial é importante não só para compreender a inadaptação, as dificuldades ou o risco de dificuldades posteriores, mas também para compreender o desenvolvimento ótimo ou mesmo um desenvolvimento particular do potencial num ambiente positivo. Então, quais são os benefícios de um trabalhador altamente sensível?

1. Preocupam-se! As pessoas altamente sensíveis esforçam-se por executar muito bem a tarefa que lhes é confiada, de preferência sem falhas. O tempo que dedicam às tarefas traduz-se na sua qualidade. Além disso, de acordo com os últimos estudos, um bom líder deve estar

envolvido. Um líder empenhado aumenta a motivação dos empregados, um empregado empenhado esforça-se nas tarefas realizadas e está convencido da sua correção.

2. Tomam decisões com cuidado. Devido ao processamento profundo, os trabalhadores altamente sensíveis estão conscientes da gravidade da situação. Tentam obter as informações necessárias para tomar decisões. Tentam tomar decisões com base numa visão completa da situação e num contexto mais alargado. Uma maior consciência das consequências contribui para escolhas prudentes. Consequentemente, as decisões são bem pensadas e demoram mais tempo para evitar erros relacionados com uma ação precipitada.

3. São inovadores e criativos! As inovações são criadas na intersecção de domínios. A capacidade de combinar informação, de reparar em nuances, de prestar atenção aos pormenores cria um grande potencial criativo. As pessoas sensíveis são também mais criativas. A investigação confirma que a sensibilidade é o traço de temperamento mais importante para prever uma maior criatividade. Estudos realizados num grupo de crianças altamente sensíveis indicam a correlação desta característica com múltiplos talentos. Além disso, muitos aspetos da sensibilidade estão relacionados e traduzem-se em sobredotação

4. Conhecem as pessoas! São empáticos e atentos aos outros. A capacidade de empatia favorece o desenvolvimento das chamadas “*soft skills*” (competências interpessoais). As pessoas altamente sensíveis estão atentas aos outros, tentam compreender a outra pessoa. A compaixão emocional torna-as felizes quando fazem os outros felizes. Por outro lado, a ideia de que podem desiludir alguém pode ser tão difícil que tentam evitar situações de conflito. Além disso, são pessoas com quem se pode contar. A investigação mostra que as crianças sensíveis têm atitudes morais mais construtivas, competências sociais mais elevadas e um maior nível de autorregulação. Na vida adulta e profissional, isto pode traduzir-se em bondade, lealdade, autoconceito de controlo, competência na comunicação e cooperação. A competência social está intimamente relacionada com o sucesso profissional, e não apenas em atividades relacionadas com a ajuda aos outros.

5. São orientadas para o desenvolvimento. As pessoas altamente sensíveis desenvolvem-se especialmente em boas condições. Um ambiente de trabalho ruidoso, em espaços abertos, caótico e conflituoso pode ser muito difícil para as pessoas sensíveis, causando fadiga e stress. No entanto, um ambiente favorável e de apoio permite que as pessoas altamente sensíveis desenvolvam o seu potencial único. Em estudos realizados com um grupo de crianças, é utilizada uma analogia com as flores, comparando as crianças altamente sensíveis a orquídeas

e os seus pares menos sensíveis a dentes-de-leão. A orquídea ocorre e floresce com menos frequência, é invulgar e delicada, precisa de condições especiais. O dente-de-leão é mais resistente, mas quase ninguém se esforça para tirar partido da sua beleza. As pessoas altamente sensíveis utilizam o apoio oferecido de forma mais eficaz, aproveitam bem as oportunidades e possibilidades que lhes são dadas.

6. Podem ser líderes eficazes. As pessoas sensíveis procuram as melhores soluções, analisando o problema de todos os ângulos, abordam as pessoas com empatia e podem olhar de diferentes perspectivas. É pouco provável que aceitem o papel de um líder intransigente que persegue agressivamente os seus objetivos. No entanto, o seu empenho, a sua disponibilidade para o sacrifício, muitas vezes a sua humildade, a sua determinação e a sua consistência podem criar condições para a realização eficaz dos objetivos de uma forma menos típica. A atenção aos pequenos pormenores, às nuances, pode dar uma vantagem nos negócios.

É preciso vontade para ver o potencial da alta sensibilidade. As dificuldades sentidas pelas pessoas altamente sensíveis em condições adversas podem vir ao de cima. No entanto, a observação do segundo plano traz enormes benefícios para o empregador (e para o próprio trabalhador). A sensibilidade é uma das características que nos torna humanos, e a atenção aos outros e a observação atenta da realidade envolvente são fatores importantes para o progresso da civilização.

Referências

- Acevedo, B. P., Aron, E. N., Aron, A., Sangster, M. D., Collins, N., & Brown, L. L. (2014). The highly sensitive brain: An fMRI study of sensory processing sensitivity and response to others' emotions. *Brain and Behavior*, *4*(4), 580–594. <https://doi.org/10.1002/brb3.242>
- Aron, E. N. (2013). *The Highly Sensitive Person*. Citadel. Retrieved from <https://www.amazon.com/Highly-Sensitive-Person-Elaine-Aron-ebook/dp/B00GT1YES8>
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(2), 345–368. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.345>
- Aron, E. N., Aron, A., & Jagiellowicz, J. (2012). Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity. *Personality and Social Psychology Review*, *16*(3), 262–282. <https://doi.org/10.1177/1088868311434213>
- Boyce, W. T., & Ellis, B. J. (2005). Biological sensitivity to context : I . An evolutionary – developmental theory of the origins and functions of stress reactivity. *Development and Psychopathology*, *17*(2), 271–301. <https://doi.org/10.1017/s0954579405050145>
- Greven, C. U., Lionetti, F., Booth, C., Aron, E. N., Fox, E., Schendan, H. E., ... Homberg, J. (2019). Sensory Processing Sensitivity in the context of Environmental Sensitivity: a critical review and development of research agenda. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, *98*(January), 287–305. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2019.01.009>
- Jaekel, J., Pluess, M., Belsky, J., & Wolke, D. (2015). Effects of maternal sensitivity on low birth weight children's academic achievement: A test of differential susceptibility versus diathesis stress. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, *56*(6). <https://doi.org/10.1111/jcpp.12331>
- Lionetti, F., Pluess, M., Aron, E., Aron, A., & Klein, D. (2019). Observer-rated environmental sensitivity moderates children's response to parenting quality in early childhood. *Developmental Psychology*, *55*(11), 2389–2402. <https://doi.org/10.1037/dev0000795>
- Liss, M., Mailloux, J., & Erchull, M. J. (2008). The relationships between sensory processing sensitivity, alexithymia, autism, depression, and anxiety. *Personality and Individual*

Differences. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.04.009>

Liss, M., Timmel, L., Baxley, K., & Killingsworth, P. (2005). Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 39(8), 1429–1439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.05.007>

Pluess, M. (2015). Individual Differences in Environmental Sensitivity. *Child Development Perspectives*, 9(3), 138–143. <https://doi.org/10.1111/cdep.12120>

Pluess, M., & Boniwell, I. (2015). Sensory-Processing Sensitivity predicts treatment response to a school-based depression prevention program: Evidence of Vantage Sensitivity. *Personality and Individual Differences*, 82, 40–45. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.011>

Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment* (1st Editio). Atria Books. Retrieved from <https://www.amazon.com/Authentic-Happiness-Psychology-Potential-Fulfillment/dp/0743222989>

Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life* (Reprint ed). New York: Vintage. Retrieved from https://www.amazon.com/Learned-Optimism-Change-Your-Mind/dp/1400078393/ref=pd_sim_14_2?_encoding=UTF8&psc=1&refRID=1RKV1ZV EQW8VQ0KE7GP4

Identificação da elevada sensibilidade na conceção da carreira e na gestão do trabalho

Albaladejo-Blázquez, N.; Ruiz-Robledillo, N.; Fernández-Alcántara, M.; Costa-López, B.;

Rubio-Aparicio, M., Lillo-Crespo, M. & Ferrer-Cascales, R.

Departamento de Psicologia da Saúde, Universidade de Alicante, Espanha

Número de páginas: 14

Número de tabelas: 2

Número de ilustrações: 0

Material adicional: 0

Breve descrição do capítulo: 149 palavras

As pessoas altamente sensíveis caracterizam-se por um intenso processamento cognitivo, sensorial e emocional dos estímulos ambientais e internos. Estas características são bastante relevantes na conceção de carreiras, no aconselhamento de carreira e nos contextos de trabalho. Este capítulo aborda as principais áreas em que a alta sensibilidade tende a manifestar-se e alguns dos instrumentos psicométricos utilizados para a identificar. De seguida, são analisadas as características das crianças altamente sensíveis, destacando os aspectos que favorecem uma melhor integração e adaptação em contextos educativos, dada a importância da compreensão deste conceito por parte dos professores para adaptarem as suas intervenções educativas às necessidades desta população. Por último, descrevem-se os pontos fortes dos indivíduos altamente sensíveis em ambientes de trabalho, revelando a sua potencial influência positiva nas empresas, nos ambientes de trabalho e nas interações entre colegas. O capítulo descreve muitos estudos e, embora possa ser difícil devido à sua natureza científica, é importante familiarizar-se com os conhecimentos actuais sobre esta questão.

Palavras-chave: alta sensibilidade, avaliação, sensibilidade ambiental, processamento sensorial

Sensibilidade, investigação

1. Identificação de alta sensibilidade

Em primeiro lugar, para melhor compreender a questão da alta sensibilidade e a necessidade de a identificar, vamos apresentar estudos selecionados que são importantes para o desenvolvimento desta área. No primeiro capítulo foram apresentadas as características do traço, e neste capítulo procurar-se-á explicar porque é importante analisar a sua intensidade no contexto do trabalho. Como se sabe, a Sensibilidade ao Processamento Sensorial (SPS) é um traço de personalidade caracterizado pela capacidade de registrar e processar estímulos internos e externos baseados em experiências ambientais, de forma mais intensa e profunda do que outras pessoas (*Greven et al., 2019; Pluess, 2015*). Assim, a SPS pode ser definida como um continuum que representa diferenças individuais na resposta a informações internas e ambientais (*Aron & Aron, 1997; Greven et al., 2019; Pluess, 2015*). Quanto aos estímulos físicos externos, as pessoas altamente sensíveis (PSA) podem perceber estímulos subtis, como odores suaves, pequenas alterações no tom de voz ou pequenos gestos. Relativamente à reatividade física interna, estudos confirmaram que as PSH tendem a prestar mais atenção aos estímulos interoceptivos percebidos, aumentando a sua fadiga sensorial e o desenvolvimento de sensações corporais mais frequentes e intensas (*Acevedo, 2020*). Embora constituindo potencialmente um fator de risco, os indivíduos com esta perceção sensorial excepcionalmente desenvolvida (*Aron, 2020*) podem receber benefícios protetores da mesma, especialmente em ambientes hostis (*Jagiellowicz et al., 2020*).

Vamos tentar olhar para a forma como o traço se manifesta em várias esferas do funcionamento humano. A nível cognitivo, as PSH tendem a apresentar determinadas características, como inflexibilidade cognitiva, sobrecarga cognitiva, processamento cognitivo profundo, perfeccionismo e um sentimento de medo e/ou ansiedade (*Weyn et al., 2019*). No entanto, também se verificou que estes indivíduos realizam um intenso processamento de informação, percebendo subtilezas e memorizando inúmeros detalhes de situações e elementos observados (*Aron & Aron, 1997; Jagiellowicz et al., 2020*). Assim, podem ser altamente criativos, com uma imaginação rica e uma elevada capacidade de reflexão (*Jagiellowicz et al., 2020*). Muitos autores sugerem que, para além de serem pensadores profundos, bons decisores e espiritualmente orientados, as PPS tendem também a ser talentosas, místicas e intuitivas (*Aron, 2020; Aron & Aron, 1997*).

Sequencialmente, a área emocional está associada à experiência profunda, expressão intensa, manifestação somática de emoções, altos níveis de stress, apego a objetos e interações emocionais com animais, arte e natureza (*Greven et al., 2019*). As PPS tendem a demonstrar

aspectos emocionais positivos, exibindo um senso de humor inteligente, sentimentos e emoções intensos e altos níveis de empatia e sensibilidade em relação aos outros (Aron, 2020).

No que respeita às relações sociais, são muitas vezes fortemente influenciadas pelo seu ambiente. Por vezes, faltam-lhes as competências comunicativas necessárias para satisfazer as suas necessidades e podem ter mais dificuldade em adaptar-se a novas situações e pessoas. No entanto, em ambientes positivos e de apoio, as PSH tendem a atingir níveis elevados de competência social e resiliência (Jagiellowicz et al., 2020).

Em suma, nos aspetos físicos, as PSH apresentam um elevado nível percetivo, uma maior consciência dos elementos ambientais adversos e uma perceção precisa dos estímulos sensoriais, olfativos, auditivos e visuais. A nível emocional, tendem a ser empáticos em relação aos sentimentos dos outros e demonstram elevados níveis de autorregulação em ambientes favoráveis. São altamente criativos e têm uma grande capacidade reflexiva. A nível interpessoal, são bastante resilientes e têm elevados níveis de competência social.

Dada a diversidade de características da PSP, os investigadores têm-se deparado com dificuldades na sua avaliação, que requer uma análise complexa da personalidade. Muitos teóricos da alta sensibilidade têm dedicado o seu trabalho à avaliação deste traço de personalidade, tendo sido propostos vários instrumentos para o efeito. Os instrumentos mais relevantes e amplamente utilizados são descritos de seguida.

Na parte seguinte do capítulo, apresentaremos escalas de medição da sensibilidade para estudantes do ensino secundário e adultos. Existem também instrumentos para crianças, mas não são objeto do presente capítulo. Aron e Aron (1997) desenvolveram a Escala de Pessoas Altamente Sensíveis (HSPS) como uma medida de auto-relato para avaliar a SPS na população adulta. A HSPS é constituída por 27 itens avaliados com uma escala tipo Likert composta por 7 opções de resposta, para analisar aspetos emocionais e cognitivos deste traço de personalidade. Os itens que compõem este instrumento incluem questões como: Está consciente das subtilezas do seu ambiente? É afetado pelo estado de espírito dos outros? Os ruídos altos deixam-no desconfortável? A HSPS foi traduzida para várias línguas, incluindo alemão, norueguês, islandês, chinês, sueco, japonês, espanhol, francês, polaco, persa, turco e sul-africano.

Estudos anteriores ofereceram evidências para aumentar a compreensão dessa sensibilidade, não apenas como um construto unidimensional, mas como um construto multidimensional (Smith et al., 2019). Usando a análise da estrutura fatorial, alguns autores

descreveram duas (emoção negativa e foco na sensibilidade; *Evans & Rothbart, 2008*), três (baixo limiar sensorial, facilidade de excitação e sensibilidade estética; *Smolewska et al., 2006*) e quatro dimensões (sensibilidade geral/sobre-estimulação, reações adversas à sensibilidade forte, discriminação psicológica e evitamento da dor controlada; *Meyer et al., 2005*). Se quiser utilizar a escala HSP no trabalho - procure uma adaptação nacional que tenha propriedades psicométricas comprovadas (ou seja, que seja verificada, corretamente preparada e adaptada às diferenças culturais).

Baseada na HSPS para adultos, a Escala de Crianças Altamente Sensíveis (HSCS), com os seus 12 itens (com uma versão revista de 21 itens), é uma medida utilizada para avaliar a sensibilidade nas crianças. Embora o nome da escala diga que se destina a crianças, também é utilizada no grupo de adolescentes, pelo que a idade dos testes é de 8-18 anos. Isto significa que a escala também pode ser utilizada por conselheiros de carreira para avaliar a gravidade da sensibilidade dos estudantes. Vários estudos apoiaram as propriedades psicométricas ideais da HSPS (*Pluess et al., 2018; Weyn et al., 2019*). As análises psicométricas sugerem que este instrumento consiste nas três dimensões seguintes: 1. Baixo limiar sensorial (LST), ou sensibilidade a estímulos subtis e externos; 2. Facilidade de excitação (EOE) ou ser facilmente dominado por estímulos internos ou externos; 3. Sensibilidade estética (AES), ou a capacidade de obter prazer de experiências estéticas e estímulos positivos (*Pluess et al., 2018; Smolewska et al., 2006*). O HSCS também foi adaptado culturalmente em diferentes línguas, como o belga, o croata, o japonês, o chinês, o polaco e o espanhol. A Tabela 1 apresenta as principais características psicométricas dos instrumentos de avaliação da EPS descritos anteriormente.

A alta sensibilidade é um traço de personalidade encontrado em aproximadamente 20% da população (*Aron, 2020*). Esta elevada prevalência sugere a necessidade imediata de ferramentas que possam identificar as PSS em contextos de vida distintos, como os ambientes de trabalho. Após esta introdução geral, que se centra na identificação e nas características das PSS, as secções seguintes analisarão as PSS nos contextos da educação e do trabalho.

Tabela 1. *Resumo das principais características psicométricas da avaliação SPS instrumentos.*

	N. ° de artigos	População	Língua	Dimensões	Fiabilidade	Análise fatorial
HSPS (Aron & Aron, 1997)	27 itens Escala de tipo Likert com 7 opções	Adulto	Inglês	1 fator geral	$\alpha = 0,87$	AAE
HSCS (Pluess et al., 2018)	12 itens Escala de tipo Likert com 7 opções	Crianças e adolescentes (dos 8 aos 19 anos)	Inglês	1 fator geral (GF) e 3 dimensões: LST, EOE e AES	GF: $\alpha = 0,79$ LST: $\alpha = 0,66$ EOE: $\alpha = 0,81$ AES: $\alpha = 0,73$	AAE CFA
Escala de classificação HSC (Lionetti et al., 2019)	10 escalas de classificação Escala de tipo Likert com 7 opções	Crianças (dos 3 aos 5 anos)	Inglês	1 fator geral	-	AAE CFA
HSPS (Aron, 2002; Boterberg & Warreyn, 2016)	23 itens Escala de tipo Likert com 5 opções	Crianças e adolescentes (dos 3 aos 16 anos)	Holandês	1 fator geral (GF) e 2 dimensões: OS e DP	GF: $\alpha = 0,89$ SO: $\alpha = 0,86$ DP: $\alpha = 0,85$	AAE CFA

2. Elevada sensibilidade e aconselhamento em matéria de educação e de carreira

No domínio da educação, os estudos sobre a relação entre as características do contexto educativo e a sensibilidade indicam que a qualidade do ambiente em que as crianças crescem é especialmente relevante (Greven et al., 2019). Verifica-se que as crianças que têm uma experiência educativa positiva e boas interações com os seus professores demonstram uma melhor autorregulação emocional e um melhor desenvolvimento de competências sociais, tanto

com os seus pares como com os adultos (*Skibbe et al., 2011*), bem como um bom comportamento e desempenho académico. Estudos anteriores demonstraram que os indivíduos altamente sensíveis são mais intensamente afetados por experiências positivas e negativas do que aqueles com sensibilidade média ou baixa (*Aron, 2020*). A qualidade ambiental também parece afetar o apoio prestado pelos educadores ao desenvolvimento e à educação das crianças (*Marshall, 2004*).

Os Alunos Altamente Sensíveis (AHSS) são caracterizados como sendo reactivos, criativos, intuitivos, atentos ao estado de espírito dos outros, facilmente frustrados, precisos, perfeccionistas, disciplinados, susceptíveis de trabalhar sob pressão ou observação, tendo a tendência para observar primeiro e agir depois, e sendo especialmente hábeis e apresentando um bom sentido de humor (*Rinn et al., 2018*). Se as intervenções educativas forem inadequadas, as EPS são mais propensas ao stress, apresentando um comportamento tímido e inibido e tendo mais dificuldade em aceitar as mudanças ambientais (*Lionetti et al., 2022*). Por vezes, é menos provável que participem nas atividades escolares quotidianas, demonstrando níveis mais baixos de prazer nas mesmas. Os jogos e as atividades escolares são importantes para as crianças e a sua capacidade de participar nessas atividades é a base do seu desenvolvimento. As AH podem ter dificuldades em responder adequadamente e adaptar-se a diferentes informações sensoriais durante as atividades, afetando negativamente a sua participação e, em última análise, o seu desenvolvimento.

Por esta razão, os professores podem considerar as CSH como tendo uma disfunção ou um défice e podem não saber como se comportar com elas. As crianças que reagem de forma diferente dos seus pares podem ser motivo de preocupação e inquietação devido à sua incapacidade de lidar com a sua realidade. No entanto, a hipersensibilidade deve ser encarada como um recurso ou uma vantagem individual das crianças (*Belsky & Pluess, 2009*), embora exija condições de apoio adequadas.

Um estudo retrospectivo é ideal para obter uma visão da PHD adulta com base nas experiências educativas da infância, identificando diversas facetas e as suas consequências percebidas. Estudos distintos que utilizaram esta metodologia com pessoas com PHS em idade adulta referiram que, quando existem défices no ambiente educativo, estes indivíduos tendem a ser mais propensos a apresentar timidez, ansiedade e depressão (*Liss et al., 2005*), ao passo que o comportamento positivo dos professores, como a compreensão e a empatia, se tem revelado benéfico. Um ambiente adverso também pode levar a emoções adversas que são experimentadas mais tarde na vida adulta (*Tillman et al., 2019*).

Aron (2020) afirmou que, em condições favoráveis, os HSS podem receber maiores benefícios do processo de ensino-aprendizagem do que os seus pares menos sensíveis. Foi demonstrado que, num ambiente favorável, os SCE podem demonstrar melhor desempenho do que os seus pares: recebendo melhores notas na escola, tendo atitudes morais mais construtivas e níveis mais elevados de competência social e de autorregulação (Aron, 2020).

Dado que a qualidade do ambiente educativo imediato parece ser uma questão essencial para as crianças altamente sensíveis, devem ser garantidas condições adequadas para promover um desenvolvimento emocional, social e cognitivo ótimo e para alcançar um desempenho ótimo.

Portanto, a formação de professores, orientadores de carreira e educadores é fundamental para melhorar as competências, conhecimentos e habilidades em relação à alta sensibilidade, para criar condições favoráveis que estimulem o desenvolvimento dessas crianças. Das competências a desenvolver, *Gas* (2006) mencionou as seguintes: autoconsciência e compreensão do seu sistema de valores para melhor compreender o comportamento dos alunos e para expressar uma compreensão destas crianças através da escuta ativa; consciência e expressão de emoções e sentimentos; capacidade de garantir a segurança dos alunos em situações difíceis, oferecendo-lhes apoio e intervindo construtivamente quando necessário; oferecer aos alunos modelos de comportamento construtivos; mostrar empatia e interesse pelos outros; ter princípios éticos claros e sentido de responsabilidade; e capacidade de promover ações positivas e mudanças de comportamento através da resolução de problemas e da tomada de decisões adequadas.

É importante que os professores aprendam a detetar rapidamente este traço que caracteriza alguns dos seus alunos e que os ajudem a desenvolver-se em quatro áreas fundamentais: o desenvolvimento da autoestima, a diminuição do sentimento de embaraço, a disciplina e o autorreconhecimento competente desta sensibilidade (Aron, 2020).

Como já foi referido, a autoestima deve ser estimulada nestes alunos para que possam gerir adequadamente a frustração criada pelo ambiente educativo, um dos maiores desafios desta população. Por isso, é necessário garantir que estes alunos não são excluídos do grupo quando participam em atividades de grupo ou em parceria. É também importante explicar a hipersensibilidade aos outros alunos, para que possam compreender melhor os indivíduos com esta característica, acompanhando-os no seu processo e tirando partido dos benefícios de ter colegas com hipersensibilidade.

É igualmente importante que as crianças com deficiência mental aprendam a aceitar-se a si próprias. Para o fazer, os professores e os orientadores profissionais devem garantir que estas crianças não se sintam diferentes dos outros. As crianças com deficiência intelectual precisam de se compreender e aceitar a si próprias e isso pode ser conseguido mostrando-lhes os seus pontos fortes, que incluem a empatia, a criatividade, os talentos, a capacidade de ajudar os outros, o conhecimento dos sentimentos dos outros, a capacidade de refletir e de sentir felicidade e entusiasmo por pequenas coisas, etc. A Tabela 2 apresenta, de forma esquemática, algumas recomendações e motivações básicas que podem ajudar os professores com a EPS.

Tabela 2. *Recomendações básicas para professores e conselheiros de carreira de HSS.*

Recomendações	Motivação
Ouvir atentamente os alunos	Conhecer as suas necessidades e interesses
Respeitar os seus ritmos de aprendizagem	Ter em conta a sua sensibilidade e encorajar os seus pontos fortes
Dividir as tarefas em outras mais pequenas	Motivar com pequenas realizações, valorizando todos os progressos
Compreender, promover e valorizar as suas capacidades	Melhorar a autoestima e a regulação emocional
Aprendizagem baseada em metodologias abertas (projetos, colaborativas, etc.)	Promover e ajudar a ter uma boa organização do pensamento
Promover um ambiente de confiança com os outros	Melhorar as relações e as competências sociais
Permitir sair da sala de aula ou participar em atividades ao ar livre	Pausa nas atividades de estimulação excessiva
Situar-se em locais calmos e com um ambiente favorável	Evitar estímulos sensoriais adversos

3. Alta sensibilidade e trabalho

O modelo atual das empresas e organizações no ambiente de trabalho está em constante evolução. Há uma necessidade crescente de indivíduos mais intuitivos, criativos e sensíveis, capazes de antecipar as necessidades da sociedade e do ambiente de trabalho. No que diz respeito ao trabalho, as PSS apresentam uma série de características que, se devidamente

compreendidas, podem ser bastante úteis, não só para a empresa, mas também para os outros trabalhadores, melhorando potencialmente o clima e o ambiente de trabalho. As principais características das PSS no contexto laboral foram descritas num capítulo anterior deste manual.

Estudos recentes têm-se centrado no papel da HSP em contextos laborais distintos. *Schmitt (2022)* examinou o papel da SPS como preditor do comportamento proactivo no trabalho numa amostra alargada de trabalhadores. Os resultados sugerem que algumas das dimensões da SPS, especificamente o baixo limiar sensorial (LST), estão negativamente relacionadas com a iniciativa pessoal, enquanto a sensibilidade estética (AES) está positivamente relacionada com a proatividade e a iniciativa pessoal no local de trabalho. Além disso, a complexidade do trabalho está positivamente relacionada com a proatividade no caso dos trabalhadores com um nível elevado de AES, mas o mesmo não acontece com os que têm um nível baixo (*Schmitt, 2022*).

Uma revisão recente (*Cadogan et al., 2022*) identificou seis estudos que consideram diretamente o papel da SPS no contexto laboral. *Evers et al. (2008)* constataram que os valores da SPS se correlacionam negativamente com o senso de coerência, compreensibilidade, direção e autoeficácia; e correspondem positivamente com a emoção negativa, o desprazer no local de trabalho e a necessidade de descanso e recuperação. *Vander-Elst et al. (2019)* analisaram um total de 1019 funcionários belgas e descobriram que a facilidade de excitação (EOE) e um baixo limiar sensorial (LST) aumentaram a relação entre as demandas de trabalho e a exaustão emocional. Outro estudo de *Stefan Lindsay (2017)*, considerando professores com SPS, demonstrou que os valores desta variável se correlacionam significativamente e positivamente com o risco de *burnout (esgotamento nervoso)*, embora esta relação seja mediada pelo nível de stress. Os professores com um nível mais elevado de SPS tinham um maior risco de *burnout*, devido ao aumento dos seus níveis de fadiga emocional. As principais fontes de stress no trabalho identificadas foram as exigências de tempo, bem como a interação com os colegas. Um estudo recente com dentistas revelou também a existência de correlações positivas entre os níveis de SPS e o *burnout*, bem como entre o stress e a satisfação no trabalho (*Meyerson et al., 2020*). Resultados semelhantes foram encontrados na população de saúde em áreas como a enfermagem (*Redfearn et al., 2020*), e em casos em que estes trabalhadores se envolveram em situações altamente stressantes, como a primeira vaga da pandemia de COVID-19 (*Pérez-Chacón et al., 2021*).

Além disso, os professores altamente sensíveis parecem estar mais em sintonia com os alunos que enfrentam dificuldades, sendo dada grande importância ao tipo de estratégias de

coping utilizadas para regular o stress relacionado com o trabalho (Tillmann, 2019). Neste estudo, também se verificou que os professores altamente sensíveis beneficiaram mais de intervenções terapêuticas do que os professores menos sensíveis (Tillmann, 2019). Para concluir, num ambiente e clima de trabalho favoráveis, as PSS tendem a ser muito criativas e são muito boas a encontrar soluções para situações difíceis. Elas tendem a gerar novas ideias, expressar pensamentos inovadores e desenvolvê-los para o benefício dos outros. Além disso, a sua capacidade de compreender os outros torna-os excelentes cuidadores e instrutores, fornecendo soluções para os problemas, desde que não sejam demasiado pressionados.

Assim, e tendo em conta a proposta de Aron (2002), é importante ter em conta alguns aspetos na supervisão do PSH, tais como: promover um bom ambiente de trabalho com os colegas, baseado no apoio e na ajuda; colocar fisicamente a PSH o mais longe possível do excesso de estímulos sensoriais adversos; ter um horário de trabalho o mais flexível possível que inclua períodos de descanso, mesmo curtos, para promover a sua regulação pessoal e oferecer-lhe tempo livre suficiente para manter um equilíbrio físico, emocional e mental; a sua organização e procedimentos de trabalho devem ser claros; devem encontrar sentido no que estão a fazer e descobrir o que podem oferecer, ao mesmo tempo que se sentem valorizados e respeitados no seu trabalho, sem excesso de competitividade e num ambiente de colaboração; devem sentir-se realizados no seu trabalho e este deve estar de acordo com os seus valores.

Conclusão

Este capítulo descreveu algumas das principais características das PSS nos ambientes de ensino e de trabalho. É claramente importante que os educadores, empregadores, supervisores e gestores de recursos humanos compreendam a forma como as PSS reagem nos domínios físico, emocional, cognitivo e interpessoal. Em contextos educativos, isto permitirá a adaptação dos processos de ensino-aprendizagem, ao mesmo tempo que oferece aos professores as ferramentas necessárias para ajudar os alunos a processar e gerir adequadamente as potenciais dificuldades que possam encontrar. É importante considerar a alta sensibilidade como um ponto forte e um recurso do aluno, e não como um défice ou uma dificuldade. Assim, as intervenções levadas a cabo pelos professores que normalizam os sentimentos das crianças e promovem determinadas formas de realizar tarefas e atividades são necessárias e muito úteis. Finalmente, as características das PSS podem ser um recurso central no local de trabalho, desde que sejam devidamente consideradas. O empenho, o perfeccionismo, a criatividade, o trabalho em equipa e a responsabilidade destes indivíduos podem ser competências importantes que melhorarão o clima de trabalho da empresa. Para além disso, a capacidade de adaptar aspetos laborais

específicos, como o ruído ambiental, a temperatura ou os métodos de trabalho, pode ajudar as pessoas com deficiência intelectual a melhorar o seu desempenho e a sua qualidade de vida global no local de trabalho.

Referências bibliográficas

- Aron, E. N. (2020). The basics of Sensory Processing Sensitivity. In B. P. Acevedo (Ed.), *The Highly Sensitive Brain. Research, Assessment and Treatment of Sensory Processing Sensitivity* (pp. 1-15).
- Aron, E.N. (2002). *The highly sensitive child: Helping our children thrive when the world overwhelms them*. New York: Broadway Books.
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 345–368.
- Belsky, J., & Pluess, M. (2009). Beyond diathesis stress: differential susceptibility to environmental influences. *Psychological bulletin*, 135(6), 885.
- Boterberg, S., & Warreyn, P. (2016). Making sense of it all: The impact of Sensory Processing Sensitivity on daily functioning of children. *Personality and Individual Differences*, 92, 80–86.
- Cadogan, E., Murphy, M., Lionetti, F., & Setti, A. (2022). The Effect of Environment on Psychological Outcomes of the Highly Sensitive Person: A Systematic Scoping Review. Preprint from PsyArXiv, doi: 10.31234/osf.io/edy7k
- Evans, D. E., & Rothbart, M. K. (2008). Temperamental sensitivity: Two constructs or one? *Personality and Individual Differences*, 44(1), 108–118. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.016>
- Evers, A., Rasche, J., & Schabracq, M. J. (2008). High sensory-processing sensitivity at work. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 189.
- Gaś, Z. B. (2006). *Profilaktyka w szkole*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Greven, C. U., Lionetti, F., Booth, C., Aron, E. N., Fox, E., Schendan, H. E. & Homberg, J. (2019). Sensory Processing Sensitivity in the context of Environmental Sensitivity: A critical review and development of research agenda. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 98, 287–305.
- Jagiellowicz, J., Zarinafsar, S., & Acevedo, B. P. (2020). Health and social outcomes in highly sensitive persons. In B. P. Acevedo (Ed.), *The Highly Sensitive Brain. Research, Assessment and Treatment of Sensory Processing Sensitivity* (pp. 75-107).

- Lionetti, F., Aron, E. N., Aron, A., Klein, D. N., & Pluess, M. (2019). Observer-rated environmental sensitivity moderates children's response to parenting quality in early childhood. *Developmental psychology*, *55*(11), 2389.
- Lionetti, F., Klein, D. N., Pastore, M., Aron, E. N., Aron, A., & Pluess, M. (2022). The role of environmental sensitivity in the development of rumination and depressive symptoms in childhood: a longitudinal study. *European Child & Adolescent Psychiatry*, *31*(11), 1815-1825.
- Liss, M., Timmel, L., Baxley, K., & Killingsworth, P. (2005). Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression. *Personality and individual differences*, *39*(8), 1429-1439.
- Marshall, N. L. (2004). The Quality of Early Child Care and Children's Development. *American Psychological Society*, *13* (4), 165-168.
- Meyer, B., Ajchenbrenner, M., & Bowles, D. P. (2005). Sensory sensitivity, attachment experiences, and rejection responses among adults with borderline and avoidant features. *Journal of Personality Disorders*, *19*(6), 641-658.
<https://doi.org/10.1521/pedi.2005.19.6.641>
- Meyerson, J., Gelkopf, M., Eli, I., & Uziel, N. (2020). Burnout and professional quality of life among Israeli dentists: The role of sensory processing sensitivity. *International Dental Journal*, *70*(1), 29-37.
- Pérez-Chacón, M., Chacón, A., Borda-Mas, M., & Avargues-Navarro, M. L. (2021). Sensory Processing Sensitivity and Compassion Satisfaction as Risk/Protective Factors from Burnout and Compassion Fatigue in Healthcare and Education Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(2), 611.
- Pluess, M. (2015). Individual differences in environmental sensitivity. *Child Development Perspective*, *9*(3), 138-143.
- Pluess, M., Assary, E., Lionetti, F., Lester, K.J., Krapohl, E., Aron, E.N., & Aron, A. (2018). Environmental sensitivity in children: development of the highly sensitive child scale and identification of sensitivity groups. *Developmental Psychology*, *54*(1), 51- 70.

- Redfearn, R. A., Van Ittersum, K. W., & Stenmark, C. K. (2020). The impact of sensory processing sensitivity on stress and burnout in nurses. *International Journal of Stress Management*, 27(4), 370–379.
- Rinn, A. N., Mullet, D. R., Jett, N., & Nyikos, T. (2018). Sensory processing sensitivity among highability individuals: A psychometric evaluation of the highly sensitive person scale. *Roeper Review*, 40(3), 166-175.
- Schmitt, A. (2022). Sensory processing sensitivity as a predictor of proactive work behavior and a moderator of the job complexity–proactive work behavior relationship. *Frontiers in Psychology*, 13
- Skibbe, L. E., Connor, C. M., Morrison, F. J., & Jewkes, A. M. (2011). Schooling effects on preschoolers’ self-regulation, early literacy, and language growth. *Early childhood research quarterly*, 26(1), 42-49.
- Smith, H. L., Sriken, J., & Erford, B. T. (2019). Clinical and Research Utility of the Highly Sensitive Person Scale. *Journal of Mental Health Counseling*, 41(3), 221–241. <https://doi.org/10.17744/mehc.41.3.03>
- Smolewska, K. A., McCabe, S. B., & Woody, E. Z. (2006). A psychometric evaluation of the Highly Sensitive Person Scale: The components of sensory-processing sensitivity and their relation to the BIS/BAS and “Big Five”. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1269-1279.
- Stefan Lindsay, J. (2017). The Highly Sensitive Teacher: Sensory-Processing Sensitivity, Burnout, and Self-Efficacy in Urban Public School Teachers (Doctoral dissertation, UCLA).
- Tillmann, T. (2019). Sensory-processing sensitivity in the context of the teaching profession and its demands (Doctoral dissertation, Ludwig-Maximilians-Universität München).
- Vander Elst, T., Sercu, M., Van den Broeck, A., Van Hoof, E., Baillien, E., & Godderis, L. (2019). Who is more susceptible to job stressors and resources? Sensory-processing sensitivity as a personal resource and vulnerability factor. *PloS One*, 14(11), e0225103.
- Weyn, S., Van Leeuwen, K., Pluess, M., Lionetti, F., Greven, C. U., Goossens, L., Colpin, H., Van Den Noortgate, W., Verschueren, K., Bastin, M., Van Hoof, E., De Fruyt, F., &

Bijttebier, P. (2019). Psychometric properties of the Highly Sensitive Child scale across developmental stage, gender and country. *Current Psychology*, 1-17.

Alta Sensibilidade no ensino e formação profissionais: Como apoiar os alunos altamente sensíveis

MA Eliana Romanenko Feliz, MA Joana Gabriela Correia Martins da Silva

Associação Portuguesa de Startups (APSU)

Número de páginas: 12

Número de tabelas: 2

Número de ilustrações: 0

Resumo

Este capítulo apresenta estratégias que os conselheiros do Ensino e Formação Profissional podem implementar no aconselhamento de alunos Altamente Sensíveis. Baseia-se na premissa de que o orientador do ensino e formação profissionais não deve impor qualquer tipo de percurso ao aluno, mas sim guiá-lo no sentido de um maior autoconhecimento, de mecanismos positivos de lidar com a situação e da prossecução de uma carreira ou de estudos posteriores que joguem com os seus pontos fortes, tais como a inteligência emocional, o apreço pela beleza e pela arte, a consciência, a atenção aos pormenores e o facto de evitar carreiras que o sobrecarreguem. Para tal, este capítulo apresenta estratégias que podem ser utilizadas para apoiar os alunos e orientá-los na definição de objetivos de carreira. Além disso, são apresentadas estratégias de feedback e de monitorização, tanto para receber como para dar feedback enquanto conselheiro de ensino e formação profissionais, bem como para monitorizar os progressos e/ou os resultados.

Palavras-chave: Ensino e Formação Profissional, Formando Altamente Sensível, Estudante Altamente Sensível, Aconselhamento de Carreira, Orientação de Carreira

1. Alta sensibilidade no ensino e formação profissionais

As Pessoas Altamente Sensíveis (PSA) têm o potencial de contribuir de forma positiva para uma empresa tanto como qualquer outro trabalhador e construir uma carreira duradoura e gratificante. No entanto, embora mais de 20% da população se identifique como uma pessoa altamente sensível, esta é muitas vezes negligenciada como um traço de personalidade a ter em conta na gestão da carreira, quando se trata de apoiar os estudantes que ainda não entraram no mercado de trabalho. A adolescência é um período desafiante para os jovens e, muitas vezes, falta-lhes a preparação para uma transição suave através desta fase das suas vidas para uma ocupação futura gratificante (Hoxter, 2002). Se um jovem for Altamente Sensível, esta transição pode ser ainda mais difícil, e é aqui que os sistemas de aconselhamento educativo e de orientação profissional podem intervir de forma positiva, orientando os alunos e ajudando-os a desenvolver os

mecanismos necessários para poderem fazer as melhores escolhas profissionais para si, focando a Altamente Sensibilidade não como um obstáculo, mas como um traço de personalidade que pode e deve ser valorizado. Nesta base, este capítulo tem como objetivo oferecer orientações sobre como apoiar os alunos altamente sensíveis no Ensino e Formação Profissional (EFP) na escolha da sua carreira e na transição para a vida profissional, apresentando uma série de conselhos e estratégias que podem ser adotados por conselheiros de EFP, orientadores de orientação, mentores/formadores, professores e outros profissionais que possam estar interessados nesta área.

2. Estratégias específicas para o aconselhamento de alunos altamente sensíveis no EFP

A abordagem proposta neste capítulo começa por se centrar na importância de identificar os alunos com NEE na sala de aula e na forma de proceder quando se trata de aconselhamento vocacional e de carreira destes alunos.

Num contexto escolar geral, e embora isto varie de país para país, nem todos os alunos são obrigatoriamente orientados por um conselheiro de EFP ou por um orientador de carreira. Em países como Portugal, por exemplo, embora as escolas ofereçam apoio psicológico, os alunos não têm sessões obrigatórias com um orientador/conselheiro ou psicólogo. Quando um aluno precisa de apoio, pode marcar uma consulta com um conselheiro ou psicólogo da escola ou ser encaminhado, por exemplo, por um professor. Independentemente da situação num determinado país, o objetivo deste capítulo é apoiar os orientadores e conselheiros de educação e formação profissional no aconselhamento de alunos altamente sensíveis, quer tenham sido os próprios alunos a escolher o aconselhamento ou tenham sido encaminhados por um professor ou outra autoridade da escola.

Para a elaboração deste capítulo, foram consultados dois conselheiros de EFP e as estratégias apresentadas baseiam-se nas suas reações e na experiência adquirida com a orientação de alunos de HS. A primeira fase consiste numa avaliação para identificar os alunos com Sensibilidade ao Processamento Sensorial (SPS). Em seguida, são abordadas as estratégias de orientação profissional e de carreira para as PSS no ensino e formação profissional, seguidas de como dar feedback às PSS no âmbito da orientação profissional e, por último, como monitorizar e avaliar os processos e resultados da orientação profissional e de carreira para as PSS no ensino e formação profissional.

2.1. Avaliação

Em primeiro lugar, é importante que os conselheiros de educação e formação profissional identifiquem os alunos com elevada sensibilidade. O segundo capítulo deste guia centra-se na identificação das PSS na escola e pode ser utilizado por professores ou conselheiros de orientação como referência para a identificação de traços de alta sensibilidade nos seus alunos. De acordo

com o estudo de Aron (2013) (2013), os anos do ensino secundário tendem a ser relatados pelas PSS como os anos mais difíceis das suas vidas, e uma das razões para que isso aconteça é o facto de haver pressão para fazer escolhas que irão definir o seu futuro, e esta é uma tarefa assustadora para qualquer jovem, mas particularmente se for altamente sensível. Os conselheiros profissionais podem certamente ter um impacto no sentido de ajudar os jovens a navegar nesta fase das suas vidas e a escolher uma carreira que seja gratificante para eles.

Os conselheiros de EFP consultados para a elaboração deste capítulo concordaram que a sua abordagem típica de aconselhamento e orientação profissional consiste em adotar uma estratégia global, centrando-se no estudante como pessoa e trabalhando no desenvolvimento da autoconsciência, da autoestima, das competências de regulação das emoções e dos mecanismos de sobrevivência, o que, por sua vez, contribuirá para a escolha de uma carreira com significado. Uma estratégia abrangente consiste em concentrar-se em três métodos, tal como descrito por Enache & Matei (2017). Em primeiro lugar, o foco deve ser o aconselhamento psicológico, que é útil para desenvolver a autoconsciência do estudante e promover uma autoimagem positiva e estabilidade emocional. Depois, no aconselhamento educativo e académico, que "facilita a conceção do percurso educativo, da escola e da formação profissional" (Enache & Matei, 2017, p. 61) e, por último, mas não menos importante, o aconselhamento e orientação profissional, que envolve a facilitação do acesso a recursos e conhecimentos sobre as opções profissionais/educacionais disponíveis para os estudantes, para facilitar a sua transição do EFP para o emprego ou para estudos posteriores.

Neste contexto, a estratégia de um conselheiro de EFP deve começar com uma avaliação de conversação. É essencial determinar se um aluno é Altamente Sensível e até que ponto tem consciência de si próprio. É importante que o aluno se conheça a si próprio. Este facto é apoiado pelo estudo de Enache & Matei (2017) que defendem que o autoconhecimento e o desenvolvimento pessoal devem andar de mãos dadas com a exploração de oportunidades educativas e profissionais. Para avaliar a elevada sensibilidade e a autoconsciência, o orientador de EFP deve fazer uma avaliação dialogante e, para além disso, podem ser aplicados testes psicométricos validados. Para a alta sensibilidade, a Escala de Pessoas Altamente Sensíveis (HSPS), com 27 itens, desenvolvida por Aron e Aron (1997) é recomendada, uma vez que é considerada como tendo uma elevada fiabilidade interna. Faz sentido pedir ao aluno que faça este teste se ele apresentar características de alta sensibilidade durante uma avaliação inicial. As características foram mencionadas no capítulo dois deste guia e incluem, por exemplo, ser mais suscetível a estímulos do ambiente, como o ruído, a temperatura e a luz, ser considerado tímido pelos professores ou colegas e ficar demasiado excitado quando rodeado por muitas pessoas (Aron, 2013).

Quando um aluno é identificado como sendo uma PSE, o conselheiro de EFP pode adaptar as suas estratégias e conselhos a este traço de personalidade, adotando uma abordagem mais prática para ajudar o aluno a escolher uma carreira e a resolver quaisquer problemas vocacionais. Parte deste processo consiste em estabelecer as prioridades de cada um no que diz respeito a uma carreira, por exemplo, se o mais importante para uma pessoa é ajudar os outros, progredir na carreira, ganhar muito dinheiro ou ter um horário flexível, mas, por vezes, os alunos ainda não estão totalmente conscientes dos seus valores e prioridades e precisam de ajuda para os compreender. Neste contexto, Aron (2010) recomenda que um conselheiro/conselheira ouça primeiro o que os alunos têm a dizer sobre as dificuldades que estão a contribuir para a sua luta com a escolha vocacional, a fim de compreender que características devem ser tidas em consideração quando os aconselha e em que pontos fortes se deve concentrar. Aron (2010) também incentiva o aconselhamento de carreira utilizando testes vocacionais e testes *Myers-Briggs*.

Os testes vocacionais incluem qualquer instrumento destinado a avaliar as capacidades, os interesses, os traços de personalidade e outros fatores importantes para avaliar a aptidão de uma pessoa para uma determinada profissão (American Psychological Association, n.d.). Existem muitos instrumentos disponíveis e os conselheiros de EFP já utilizam frequentemente um teste da sua preferência, que é adequado ao seu contexto e língua. Uma recomendação é o *California Occupational Preference System* (COPS), que tem como objetivo ajudar os indivíduos a fazer uma escolha ocupacional, seja ela vocacional ou profissionalmente orientada. Este teste apresenta uma elevada fiabilidade, com coeficientes de fiabilidade teste- "reteste" que variam entre .70 e .95 (White Papers, n.d.) e inclui pontuação para 14 grupos de ocupações, especializadas e profissionais. Outra sugestão é o teste *Motivational Appraisal Personal Potential* (MAPP), criado em 1995, que é um teste de carreira online abrangente, com resultados de fiabilidade teste- "reteste" de 95% para as características dos trabalhadores.

O teste *Myers-Briggs* tem a ver com uma tipologia de personalidades desenvolvida com base nos tipos psicológicos de *Carl Jung*. A tipologia de *Myers-Briggs* tem 16 tipos de personalidades, com base nas preferências de uma pessoa relativamente à Introversão/Extraversão (preferindo concentrar-se no mundo interior vs. exterior), Sensação/Intuição (se uma pessoa prefere concentrar-se na informação básica que recebe ou se a interpreta e lhe acrescenta significado), Pensamento/Sentimento (preferindo olhar primeiro para a lógica e a consistência vs. as pessoas e as circunstâncias especiais) e Julgamento/Perceção (quando olha para o mundo exterior, prefere olhar para as pessoas e as circunstâncias especiais). (preferindo olhar primeiro para a lógica e a coerência em vez de olhar para as pessoas e circunstâncias especiais) e Julgar/Perceber (quando olha para o mundo exterior, prefere tomar decisões em vez de preferir manter-se aberto a novas informações e opções) (MBTI® Basics, n.d.). Este instrumento é muito útil para aumentar o

autoconhecimento e, para cada um dos 16 tipos de personalidade, são fornecidas possíveis opções de carreira.

Os testes vocacionais, aliados aos testes *Myers-Briggs*, permitirão um autoconhecimento mais profundo do aluno altamente sensível, dos seus valores, talentos e necessidades, e oferecem a possibilidade de formar grupos de opções que orientarão os jovens para um determinado âmbito, em termos de carreira. Além disso, também pode ser útil utilizar testes de aptidão, que normalmente se centram nas capacidades (por exemplo, testes de raciocínio numérico, raciocínio verbal e raciocínio abstrato), uma vez que as pessoas gravitam frequentemente em torno de empregos/temas em que são intuitivamente bons.

Promover o autoconhecimento dos alunos através de testes de avaliação pode ser muito útil para os orientar para a melhor escolha de carreira. Ambos os conselheiros de EFP entrevistados para a redação deste capítulo afirmaram que é perigoso impor determinados percursos aos alunos, porque são tipicamente associados a carreiras para pessoas com deficiência. O papel do orientador deve ser o de promover o autoconhecimento e capacitar o aluno para se conhecer e aceitar a si próprio, evitando discursos negativos sobre si e ajudando-o a escolher o seu próprio caminho, tendo em conta o que aprendeu sobre si próprio e sobre a EPS. Isto não quer dizer que os conselheiros de EFP não possam aconselhar sobre possíveis percursos profissionais. Saber que tipos de opções de carreira existem (as suas vantagens e desvantagens) é vantajoso para um aluno escolher um percurso profissional, mas os conselheiros de EFP devem apresentar a opção ao aluno de uma forma consciente, em vez de imporem quaisquer percursos de carreira por estarem tipicamente associados a SPS

2.2. Estratégias de aconselhamento vocacional e de carreira para pessoas com deficiência mental no ensino e formação profissional

Uma estratégia bem estruturada consiste em concentrar-se em três métodos, tal como descrito por Enache & Matei (2017). Em primeiro lugar, o foco deve ser o aconselhamento psicológico, que é útil para desenvolver a autoconsciência do estudante e promover uma autoimagem positiva e estabilidade emocional. Depois, no aconselhamento educativo e académico, que "facilita a conceção do percurso educativo, da escola e da formação profissional" (Enache & Matei, 2017, p. 61) e, por último, mas não menos importante, o aconselhamento e orientação profissional, que envolve a facilitação do acesso a recursos e conhecimentos sobre as opções profissionais/educacionais disponíveis para os estudantes, para facilitar a sua transição do EFP para o emprego ou para estudos posteriores.

Neste contexto, a estratégia de um orientador de EFP deve começar com uma avaliação, tal como referido anteriormente, com uma avaliação dialogada e pedindo ao aluno que responda ao

questionário HSPS (Aron & Aron, 1997) para determinar se o aluno é altamente sensível. Depois, o orientador de formação profissional deve continuar com o aconselhamento psicológico, ajudando o aluno a tornar-se mais consciente de si próprio. Os conselheiros de EFP consultados referiram que não é raro que os alunos se preocupem apenas com o seu futuro profissional, pelo que é importante centrar-se no aluno como pessoa e trabalhar no desenvolvimento da autoconsciência, da autoestima, das competências de regulação das emoções e dos mecanismos de sobrevivência.

Para os adolescentes muito sensíveis, é provável que tenham dificuldades com a sobre-estimulação e que se considerem diferentes dos outros, o que pode levar a uma baixa autoestima. Como tal, o reforço da autoestima é também um passo importante para uma vida e um futuro mais felizes. Os conselheiros consultados para a redação deste capítulo sublinharam que é importante ajudar os alunos a compreenderem que a sensibilidade não deve ser vista como um problema ou uma desvantagem, mas sim como um traço de personalidade com valor. As pessoas altamente sensíveis são suscetíveis de serem empáticas e conscienciosas, têm uma profunda capacidade de apreciar a beleza, a arte e a música, de serem amáveis e compassivas (Zeff, 2004). Estas características podem ser aproveitadas em carreiras com significado. No entanto, estas características não são, muitas vezes, as mais valorizadas na sociedade em que vivemos, que tende a valorizar a busca agressiva do sucesso, o que leva as pessoas altamente sensíveis a questionarem-se frequentemente se haverá algo de errado com elas. No entanto, como refere Zeff (2004) é importante valorizar o sistema nervoso sensível de cada um e aprender métodos práticos para lidar com a sensibilidade, para identificar e libertar falsas crenças de incapacidade ou de algum defeito.

Um conselho oferecido por Aron (2013) é não tentar imitar o comportamento de uma pessoa que não seja uma PHS e aceitar a sua elevada sensibilidade. A baixa autoestima de uma pessoa deriva muitas vezes do facto de pensar que é diferente e que, portanto, há algo de errado com ela, mas isso não é verdade. Em vez de se concentrar nos aspetos negativos da alta sensibilidade, a pessoa deve esforçar-se por mudar lentamente o seu sistema de crenças para ser gentil consigo própria. Por exemplo, as pessoas com elevada sensibilidade tendem a ser empáticas, gentis, prestáveis, têm uma grande sensibilidade estética, ou uma miríade de outras qualidades e valores. Ao mudar o sistema de crenças para internalizar valores positivos, é possível aumentar a paz interior e a autoestima (Aron, 2013). De acordo com Cao (2021), quando os adolescentes têm um sentido mais claro de autoconceito de competência, também são mais resistentes ao stress.

Outra área em que se deve concentrar a atenção é a das estratégias positivas de lidar com a situação. A investigação mostra que as crianças e os adolescentes tendem a utilizar estratégias de sobrevivência centradas nas emoções, por oposição às estratégias de sobrevivências centradas nos

problemas, e que aprendem ativamente os mecanismos de coping durante a adolescência, muitas vezes seguindo os passos dos pais (Cao, 2021). Tendo isto em conta, é importante orientar os alunos altamente sensíveis para que adotem estratégias de coping positivas. *Rebaciuc* (2020) por exemplo, propôs estratégias para professores que trabalham com alunos altamente sensíveis, para melhorar o seu bem-estar, desempenho acadêmico e qualidade de vida. Algumas destas estratégias também podem ser adotadas por conselheiros de EFP, uma vez que pode acontecer que um estudante de EF tenha dúvidas sobre a sua futura carreira, em parte devido aos desafios que sente ao lidar com fatores de stress na escola.

Uma das estratégias a adotar para ajudar os alunos do ensino secundário a lidar com acontecimentos/situações intensas é aconselhá-los a não evitar este tipo de situações, mas a gerir as suas emoções e a transformá-las em algo positivo. Deve ser feito um esforço para educar o aluno a tornar-se independente e consciente do seu potencial. Uma das tarefas do conselheiro de EFP é sensibilizar os alunos para as técnicas de “*mindfulness*” e de relaxamento, nomeadamente ensinando-os a controlar a respiração, a concentrarem-se no que está a acontecer no momento e a anteciparem possíveis situações de stress no futuro (*Rebaciuc*, 2020). Uma vez que as PSS tendem a processar a informação de forma muito profunda, reagem de forma mais intensa a qualquer tipo de estímulo, conduzindo ao stress. A prática de técnicas de *mindfulness* e de relaxamento pode levar a uma maior resiliência aos fatores de stress, sobretudo se se tornar um hábito.

Outra característica que pode estar frequentemente presente nas PPS é o perfeccionismo. A necessidade de completar todas as tarefas na perfeição e de se preocupar com possíveis erros pode ser petrificante, levando à ansiedade, procrastinação e dúvidas. Um conselheiro pode ajudar um estudante a combater o perfeccionismo, por exemplo, orientando-o a encarar os erros e os fracassos como oportunidades para aprender e melhorar, ajudando-o a definir objetivos realistas para os seus esforços e lembrando-lhe que deve ser gentil consigo próprio e que os erros são um sinal de crescimento e não de fracasso (*D'Altorio*, 2022).

Cao (2021) fornece também uma lista de possíveis estratégias de coping negativas que os adolescentes (ou mesmo os adultos) podem por vezes adotar e de estratégias positivas que podem ser adotadas, conduzindo à mudança de valores considerada tão crucial por *Aron* (2013). As estratégias estão compiladas na tabela seguinte:

Mecanismos negativos de sobrevivência	Estratégias positivas de sobrevivência
Explosões emocionais	Expressão emocional
Suprimir as emoções	Procurar apoio social e informativo
Autocrítica	Estratégias de auto-acalmação
Culpar os outros	Pensamento positivo

Retirada social	Reformulação cognitiva
Negação	Aceitação

Tabela 3.1 - Estratégias de coping negativas e positivas¹

A adoção de estratégias positivas para gerir situações stressantes pode reforçar hábitos positivos, aumentar a saúde emocional (e até física) e contribuir para uma vida mais feliz e tranquila. Assim, é importante que os conselheiros de EFP não só orientem os alunos altamente sensíveis na escolha das suas carreiras, mas também em termos de autoconceito de conhecimento, valores e estratégias para prosperar num mundo onde as pessoas altamente sensíveis são uma minoria.

A segunda fase do aconselhamento é o aconselhamento educativo e académico, centrado em estratégias específicas com o objetivo de facilitar a transição entre o EFP e o acesso ao mercado de trabalho. A escolha de uma carreira é uma decisão importante na vida de um jovem, sobretudo se ele for muito sensível. Uma elevada satisfação profissional contribuirá naturalmente para uma maior satisfação com a vida, mas a escolha de uma carreira pode ser uma tarefa particularmente difícil, pelo que os estudantes podem frequentemente beneficiar de aconselhamento profissional.

Neste contexto, é importante compreender que os conselheiros de ensino e formação profissional sabem que as pessoas com elevada capacidade de resposta respondem a vários tipos de estímulos, sejam eles físicos, mentais ou emocionais, de uma forma aguda, pelo que faz sentido escolher uma carreira que ofereça um grau de estimulação adequado e que tire partido dos pontos fortes de uma pessoa com elevada capacidade de resposta. Qualquer que seja a carreira escolhida por uma pessoa com elevada capacidade de estimulação, ela deve evitar a sobre-estimulação. As PSS são frequentemente movidas pelo desejo de fazer bem feito, o que as leva a escolher carreiras que tenham a ver com "corrigir algum erro" na sociedade (Aron, 2013, p. 173) No entanto, estas podem por vezes ser demasiado estimulantes ou angustiantes para elas. Deve haver um equilíbrio entre trabalhar em algo significativo e não demasiado estimulante. De facto, Aron (2013) argumenta que os trabalhos em que as PSS são colocadas em situações quase sem esperança, como confrontos com pessoas cruéis ou lidar com vítimas que não podem ser muito ajudadas, não são ideais para as PSS e existem posições alternativas que são mais adequadas e menos stressantes, tais como funções que requerem consultoria, estratégia ou apoio, em oposição a estar na "linha da frente". Para além da sobre-estimulação, Poikolainen (n.d.) menciona os seguintes problemas que afectam as pessoas com elevada capacidade de adaptação nas suas carreiras, tais como sobrecarga física e/ou emocional, pressão do tempo, trabalho sem sentido (as pessoas com elevada

¹ Tabela adaptada de: Cao, J. (4 de fevereiro de 2021). *Como ajudar o seu adolescente altamente sensível a gerir o stress*. Obtido de Mind Connections NYC: <https://mindconnectionsny.com/how-to-help-your-highly-sensitive-teen-to-manage-stress/>

capacidade de adaptação tendem a prosperar em empregos onde sentem que os seus esforços têm um objetivo), culturas tóxicas no local de trabalho, tédio e empregos que não proporcionam um bom equilíbrio entre vida e trabalho.

Encontrar um equilíbrio saudável numa carreira é fundamental para que uma PSE prospere no trabalho. É importante que o orientador de formação profissional realce o facto de as PSS terem muitos pontos fortes enquanto trabalhadores, por exemplo, são orientadas para os pormenores, estão atentas à ética e à qualidade, são profundamente empáticas, ouvem os outros e têm uma grande intuição. Nas palavras de Aron (2010, p. 142) "os altamente sensíveis podem fazer quase qualquer trabalho, se o fizerem à sua maneira". Qualquer que seja o trabalho que um estudante de HS escolha para o seu futuro, este deve ser significativo para ele, uma vez que é da sua natureza refletir sobre as tarefas que desempenha (Romeu, s.d.). Saber o que evitar numa carreira faz parte do caminho para a escolha de uma carreira gratificante para uma PSS, mas que tipo de carreiras são adequadas? Existem inúmeras opções, mas *Sólo* (2018) faz uma série de recomendações baseadas nas características das PSS e no que as faz prosperar. Embora, como mencionado anteriormente, os conselheiros de EFP não devam impor um caminho para um aluno, por vezes é útil para um aluno obter exemplos específicos de carreiras que poderia escolher, apoiando o aconselhamento e orientação profissional com "conhecimento das opções disponíveis no mercado de trabalho em áreas de interesse para os alunos" (Enache & Matei, 2017, p. 61). Neste contexto, o conselheiro de EFP pode apresentar algumas das seguintes opções:

- Em primeiro lugar, as pessoas com elevada predisposição para o stress tendem a dar-se bem em profissões de prestação de cuidados, onde podem usar a sua empatia, intuição e consciência para ajudar os outros. Estas incluem profissões na área da saúde, como enfermeiro, médico ou fisioterapeuta, bem como profissões como assistente social, psicoterapeuta e treinador pessoal.
- Outra área interessante para as pessoas com deficiência mental é o trabalho criativo, que inclui profissões em que as pessoas com deficiência mental podem exercer os seus talentos e capacidades artísticas. Alguns exemplos de carreiras incluem designer gráfico, redator, animador, cenógrafo de cinema, pintor e escritor.
- As pessoas com deficiência intelectual também se interessam frequentemente pelo mundo académico e pela investigação. Nesta área, podem fazer um trabalho significativo, concentrar-se na investigação, contribuir para a criação de conhecimento e talvez também ensinar e ajudar os estudantes.
- As carreiras que requerem precisão são também uma boa opção para as pessoas com elevada capacidade de processamento. As pessoas com elevada capacidade de processamento de informação tendem a ser eficientes, pelo que podem ser bem sucedidas em empregos que exijam análise de dados ou trabalho lento e orientado para os pormenores. Também se podem dar bem em cargos que exigem conhecimentos técnicos,

tais como engenheiro de software ou programador de websites. Muitos empregos na área da tecnologia oferecem ambientes de trabalho mais descontraídos e a possibilidade de trabalhar remotamente, o que tende a ser algo em que as PSS se dão bem.

Aron (2013) também afirma que o trabalho por conta própria é muitas vezes uma boa escolha para as PSS, uma vez que permite um melhor controlo de aspetos como o número de horas trabalhadas, a estimulação e as pessoas com quem se lida. Embora este não seja, provavelmente, o percurso profissional ideal para um estudante que procura uma carreira/estudos complementares, pode ser um objetivo a considerar e a trabalhar nesse sentido.

Uma vez que o aluno tenha uma melhor consciência de si próprio, dos seus conhecimentos e competências, o orientador de EFP pode ajudá-lo a estabelecer objetivos e as etapas para os alcançar. Para decidir sobre um objetivo realista e alcançável, pode ser utilizada a mnemónica SMART, que significa que um objetivo deve ser Específico, Mensurável, Atrativo, Realista e Temporal (Nathan & Hill, 2006) (ver explicação no Quadro 3.2).

Específico	O objetivo deve ser algo específico e realizável. Deve ser possível responder à pergunta "Como?" relativamente a este objetivo.
Mensurável	O objetivo deve ser verificável. Devem poder dizer "Terei atingido o meu objetivo quando...".
Atrativo	O objetivo deve visar algo importante e atrativo para o aluno.
Realista	O objetivo não deve ser impossível ou demasiado difícil de alcançar, pois isso pode levar a uma perda de motivação.
Limitado no tempo	Estabelecer um limite de tempo para atingir um objetivo pode ajudar o aluno a desenvolver um sentido de concentração e motivação para atingir o objetivo.

Tabela 3.2 - Objetivos SMART² O orientador de ensino e formação profissional pode ajudar o aluno a decidir sobre os objetivos, dar feedback e monitorizar esses objetivos. As estratégias para o fazer são apresentadas na secção seguinte.

2.3. Feedback e monitorização

Ter as estratégias para prestar aconselhamento psicológico e de carreira é extremamente importante, mas o processo de feedback e de monitorização também deve ser alvo da atenção e da estratégia dos conselheiros de EFP, nomeadamente quando se trata de receber e dar feedback

² Tabela adaptada de: Nathan, R., & Hill, L. (2006). Capítulo 9 - Auto-gestão para Conselheiros de Carreira. Em *Career Counselling* (pp. 141-149). Londres: SAGE Publications.

no âmbito do aconselhamento de carreira e do acompanhamento do percurso do aluno e do cumprimento (ou não) dos objetivos propostos.

Começando pelo feedback, o feedback dado pelo orientador de EFP deve ter como objetivo encorajar os alunos de EFP "a adquirir competências transferíveis relacionadas com o trabalho e a tornarem-se pensadores críticos, solucionadores de problemas criativos e decisores competentes" (Kobus, 2015, p. 17). Nas palavras de um dos orientadores de EFP entrevistados, o feedback dado ao aluno deve ser "simples, pragmático, construtivo e realista", não deve negar a realidade da situação do aluno, mas sim fazê-lo refletir sobre ela e encontrar novas competências ou possibilidades em si mesmo. O orientador de EFP deve também esforçar-se por "responder de forma a criar e manter uma relação que encoraje a continuação do diálogo" (Reid, 2008, p. 478) e fazer-lhes perguntas abertas que acrescentem informação à conversa, ajudando o aluno a criar uma narrativa positiva para a sua carreira futura que o ajude a gerir o presente e a trabalhar para fazer mudanças positivas.

Quando se trata de monitorizar e dar feedback sobre os resultados do aconselhamento aos estudantes, este tende a ser um processo a longo prazo. Os resultados do aconselhamento de carreira não são facilmente quantificáveis, o que aumenta a complexidade do processo de avaliação do aconselhamento de carreira (Nathan & Hill, 2006) O que significa que é geralmente difícil ver benefícios imediatos do aconselhamento de carreira, porque as mudanças, especialmente no que diz respeito à carreira, tendem a acontecer gradualmente, ao longo de um período de tempo. Além disso, quando se trata da avaliação do estudante, as mudanças podem ser externas (por exemplo, o estudante faz uma transição suave dos estudos para a carreira escolhida) ou internas (o estudante ganha mais confiança em si próprio) e, portanto, difíceis de medir com rigor. *Nathan & Hill (2006)* afirmam que o aconselhamento de carreira é tipicamente um processo de curto prazo e que, normalmente, o fim está à vista desde o início da sessão marcada. Por vezes, para fazer o acompanhamento do estudante, podem ser úteis reuniões de revisão, quer para reconhecer os sucessos, quer para rever a estratégia ou discutir os progressos efetuados até ao momento. Para monitorizar e receber feedback sobre os resultados, é normalmente necessário pelo menos um ano, porque, como já foi referido, os objetivos estabelecidos no aconselhamento de carreira tendem a levar algum tempo a atingir. *Nathan & Hill (2006)* propõem questões a colocar no seguimento de um ano para adultos que tenham tido aconselhamento de carreira, mas estas podem ser adaptadas a estudantes de EFP. Assim, uma sessão de acompanhamento poderia discutir detalhes da sua vida escolar/formação, a sua experiência profissional (por exemplo, em estágios), como se sentem em relação às suas funções e responsabilidades e como se sentem em relação à concretização do(s) objetivo(s) que estabeleceram para si próprios.

O aluno deve também ser encorajado a dar feedback ao orientador de formação profissional. Quando se trata de receber feedback sobre a sua própria prática, para além de pedir feedback oral (que um estudante de HS pode estar relutante em dar), um orientador de EFP pode utilizar um formulário de avaliação de aconselhamento, perguntando se as expectativas do estudante em relação ao aconselhamento de carreira foram satisfeitas, em que medida, o que ganharam com isso, como poderiam ter ganho mais e se o recomendariam a outros (Nathan & Hill, 2006, p. 144)O conselheiro de orientação profissional pode ainda acrescentar outras questões que considere relevantes para melhorar a sua prática enquanto conselheiro de EFP e continuar a ajudar os alunos no seu percurso de autoconceito de conhecimento e definição de objetivos de carreira.

3. Resumo

Os conselheiros de ensino e formação profissional podem beneficiar de várias estratégias para aconselhar e orientar os alunos de ensino e formação profissional altamente sensíveis no sentido de um maior autoconhecimento, de mecanismos positivos de adaptação e da prossecução de uma carreira ou de estudos complementares que valorizem os seus pontos fortes, tais como a inteligência emocional, o apreço pela beleza e pela arte, a consciência, a atenção aos pormenores e o facto de evitarem carreiras que os sobrecarreguem. Através de diferentes secções, este capítulo centra-se em estratégias que podem ser utilizadas pelos conselheiros de EFP para apoiar os seus alunos e orientá-los para os seus objetivos de carreira.

Começando por explicar o que é a Alta Sensibilidade no ensino e formação profissional, a primeira secção explora os desafios da adolescência e a falta de preparação para uma transição suave desta fase da vida dos alunos para uma futura profissão gratificante. A segunda secção é o núcleo deste capítulo, onde são apresentadas estratégias para os alunos altamente sensíveis no ensino e formação profissional. A abordagem proposta centra-se na importância da avaliação e da identificação dos alunos com elevada sensibilidade na sala de aula e na forma de proceder no que respeita à orientação profissional e de carreira destes alunos.

Com base no feedback e na experiência dos dois conselheiros de EFP consultados para esta investigação, foi dedicada uma subsecção à avaliação, ou seja, às estratégias que se centrarão no aluno enquanto pessoa. A estratégia deve começar com uma avaliação da conversa para determinar se o aluno é Altamente Sensível e até que ponto tem consciência disso. Em seguida, devem ser realizados testes vocacionais, para que o conselheiro possa adaptar e aconselhar tendo em conta as capacidades, os interesses, os traços de personalidade e outros fatores do aluno. Desta forma, promove-se o autoconceito de conhecimento dos alunos em vez de lhes impor um determinado caminho.

A próxima subsecção aborda as estratégias de aconselhamento profissional e de carreira para as PSSH no EFP, onde são mencionados três métodos de uma estratégia abrangente: aconselhamento psicológico, aconselhamento educacional e académico e aconselhamento e orientação profissional. A estratégia dos conselheiros de ensino e formação profissional deve começar com uma avaliação, uma avaliação de conversação e questionários HSPS, assegurando sempre ao aluno que a alta sensibilidade é um traço de personalidade com aspetos muito positivos que ele apreciará. É também importante orientar os alunos para estratégias positivas de adaptação e gestão emocional. Os conselheiros de EFP devem centrar-se em estratégias específicas para facilitar a transição entre o EFP e o acesso ao mercado de trabalho, ajudar os alunos a encontrar um equilíbrio saudável na carreira e realçar os seus pontos fortes como futuros empregados das HSPs.

A terceira subsecção diz respeito ao feedback e ao acompanhamento. Os conselheiros de EFP devem centrar a sua atenção no processo de feedback e de acompanhamento, para além de prestarem aconselhamento psicológico e profissional. O feedback dado pelo orientador de EFP deve ter como objetivo encorajar os alunos de EFP "a adquirirem competências transferíveis relacionadas com o trabalho e a tornarem-se pensadores críticos, solucionadores de problemas criativos e decisores competentes" (Kobus, 2015, p. 17). Quando se trata de monitorizar e dar feedback sobre os resultados do aconselhamento aos estudantes, este tende a ser um processo a longo prazo. O estudante deve ser acompanhado e os detalhes da sua vida escolar/formação devem ser discutidos, bem como a sua experiência profissional e como se sente em relação às suas responsabilidades e objetivos. Para além de pedir feedback oral, pode também ser partilhado com o aluno um formulário de avaliação do aconselhamento para avaliar os seus progressos.

Estas estratégias podem ser utilizadas pelos conselheiros de EFP para apoiar os alunos altamente sensíveis e orientá-los na definição de objetivos de carreira. Estas estratégias permitirão aumentar o autoconceito de conhecimento dos alunos, os seus mecanismos positivos de lidar com a situação e os seus pontos fortes, desenvolvendo o seu potencial e a sua integração na sociedade.

Bibliografia

- American Psychological Association. (n.d.). *Vocational aptitude test*. Obtido de APA dictionary of psychology: <https://dictionary.apa.org/vocational-aptitude-test>
- Aron, E. (2010). *Psychotherapy and the Highly Sensitive Person: Improving Outcomes for That Minority of People Who Are the Majority of Clients*. New York: Routledge.
- Aron, E. (2013). *The Highly Sensitive Person: how to thrive when the world overwhelms you*. New York: Kensington Publishing Corp.
- Aron, E., & Aron, A. (1997). Highly Sensitive Person Scale (HSPS). [Database record]. *APA PsycTests*.

- Cao, J. (4 de February de 2021). *How To Help Your Highly Sensitive Teen To Manage Stress*. Obtido de Mind Connections NYC: <https://mindconnectionsny.com/how-to-help-your-highly-sensitive-teen-to-manage-stress/>
- D'Altorio, A. (10 de June de 2022). *How to Let Go of Perfectionism as an HSP — and Strive for Excellence*. Obtido de Highly Sensitive Refuge: <https://highlysensitiverefuge.com/how-to-let-go-of-perfectionism-highly-sensitive-person/>
- Danhoff, J. (2021, April 27). *Supporting Highly Sensitive Children in the Classroom*. Retrieved from Jerrica Danhoff Psychotherapy: <https://www.jerricadanhoff.com/news-1/2021/4/5/supporting-highly-sensitive-children-in-the-classroom>
- Enache, R. G., & Matei, R. S. (2017). Study on self-awareness and vocational counselling of high school students. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 57-64.
- Hoxter, H. (2002). Counselling and Guidance: International Perspectives. In B. Hierbert, & W. Borgen, *Technical and Vocational Education and Training in the 21st Century: New Roles and Challenges for Guidance and Counselling* (pp. 9 - 12). Paris, France: UNESCO.
- Kobus, M. (2015). Exploring New Horizons in Career Counselling. In M. Kobus, A. D. Fabio, & (Eds.), *1. Blending retrospect and prospect in order to convert challenges into opportunities in career counselling* (pp. 3-24). Rotterdam: Sense Publishers.
- MBTI® Basics. (n.d.). Obtido de The Myers & Briggs Foundation: <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). Chapter 9 - Self-management for Career Counsellors. In *Career Counselling* (pp. 141-149). London: SAGE Publications.
- Poikolainen, A. (n.d.). *Highly Sensitive Person Careers*. Obtido de HSP Coach: <https://highlysensitivepersoncoach.com/hsp-careers/>
- Rebaciuc, V. (2020). *El educador ante las dificultades del alumno altamente sensible*. [Master's thesis, Universidad Rey Juan Carlos]. ResearchGate.
- Reid, H. L. (2008). Career Guidance for at Risk Young People: Constructing a Way Forward. Em J. A. Athanassou, R. V. Esbroeck, & (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 461-483). Springer.
- Romeu, A. (n.d.). *Anna Romeu Psicología*. Obtido de Las Personas Altamente Sensibles (PAS) en el trabajo: <https://www.annaromeu.com/ser-persona-altamente-sensible-pas-en-el-trabajo>
- Sólo, A. (8 de August de 2018). *The 7 Best Careers for a Highly Sensitive Person*. Obtido de Highly Sensitive Refuge: <https://highlysensitiverefuge.com/highly-sensitive-person-careers/>
- White Papers. (n.d.). *A Brief Summary of the Reliability and Validity of the COPSystem Assessments*. Obtido de EDITS: <https://www.edits.net/blog/a-brief-summary-of-the-reliability-and-validity-of-the-copsystem-assessments>
- Zeff, T. (2004). *The Highly Sensitive Person's Survival Guide*. Oakland: New Harbinger Publications, Inc.

Acompanhamento e orientação de uma pessoa altamente sensível no trabalho: estratégias e ferramentas

"pelo treinador e mentor Lian Kirksæther"

Número de páginas: 21

Número de tabelas: 0

Número de ilustrações: 3

Materiais adicionais: A plataforma pro-motion será tida em conta

Breve descrição do capítulo:

As pessoas altamente sensíveis são valiosas para uma empresa e, neste capítulo, são apresentadas dicas para gerir um colaborador altamente sensível. Aprenderá como a gestão pode ser um fator de apoio através da orientação e treino de colaboradores altamente sensíveis. Este capítulo é valioso para todos os tipos de gestores em diferentes empresas e organizações e para todos os que trabalham em colaboração com outros.

Pontos de interesse únicos:

- Ser o melhor treinador e mentor para funcionários altamente sensíveis
- Obter as melhores ferramentas para treinar e orientar colaboradores altamente sensíveis
- Formação de carreira e acompanhamento de pessoas altamente sensíveis
- Gestor e gestor de RH orientam e treinam funcionários altamente sensíveis
- Conselheiro vocacional e de carreira, mentoria e formação pessoas altamente sensíveis

Palavras-chave

Treinar um trabalhador altamente sensível, orientar um trabalhador altamente sensível, Estratégias para trabalhadores altamente sensíveis, Ferramentas para trabalhadores altamente sensíveis, treinar pessoas altamente sensíveis

Obter a competência única de funcionários altamente sensíveis

Os trabalhadores altamente sensíveis são únicos, geralmente esforçados e de grande valor para a empresa (*Bergsma, 2021*). Enquanto gestor, gestor de RH, conselheiro vocacional ou de carreira, aprenderá como pode, enquanto coach ou mentor, ajudar os colaboradores altamente sensíveis a verem o seu próprio valor, aumentar a sua autoestima e ajudá-los a compreender como respeitar as suas próprias necessidades. Este capítulo vai dar-lhe o objetivo e a compreensão de como a formação e a mentoria de colaboradores altamente sensíveis podem ser eficazes.

Com consciência e compreensão como treinador e mentor, será capaz de ajudar a pessoa altamente sensível a utilizar as suas características

únicas e a ter sucesso na sua carreira. Poderá dar-lhes mais espaço e a possibilidade de trabalharem de forma independente num ambiente tranquilo e apoiado. Um trabalhador altamente sensível que gosta do seu trabalho é normalmente um decisor bem informado e equilibrado que traz valor para a empresa (*Acevedo et al., 2014; Pluess, 2015; Pluess et al., 2020*).

Um mentor é alguém que vê mais talento e capacidade dentro de si, do que você vê em si próprio, e ajuda a trazê-lo para fora de si (*Great People Have Great Mentors, 2023*).

Um treinador e um mentor têm de ter uma mente aberta e compreender os traços de personalidade altamente sensíveis. Alguns de vós poderão querer ajudar a pessoa altamente sensível a ser mais forte e a ultrapassar a sensibilidade, mas isso só irá piorar a situação e tornar o trabalho mais difícil para a pessoa altamente sensível. Como treinador ou mentor, deve lembrar-se que o traço de personalidade de alta sensibilidade faz parte da pessoa. As pessoas altamente sensíveis geralmente processam a informação de forma profunda, têm muita empatia, são mais sensíveis a mudanças subtis e a sinais à sua volta, e ficam mais facilmente sobre-estimuladas do que as pessoas não sensíveis (Aron, 1996).

Enquanto gestor, gestor de RH, conselheiro profissional ou de carreira que acompanha ou orienta uma pessoa altamente sensível, tem de saber que é um desafio para as pessoas altamente sensíveis estabelecerem limites para si próprias, para os colegas, para os clientes, para os gestores e para as tarefas que têm de ser realizadas no trabalho. O trabalhador altamente sensível tende a dizer sim quando deveria dizer não. Como treinador ou mentor, pode ajudar o trabalhador a determinar os seus próprios limites (Kirksæther, 2019).

Além disso, tenha em conta que as pessoas muito sensíveis tendem a reagir mais às críticas. É preciso ter isto em mente quando estiver a dar feedback aos seus empregados altamente sensíveis. Também é importante manter a calma e usar um tom agradável quando está a dar feedback. Isto é importante para toda a gente, mas é ainda mais importante para as pessoas altamente sensíveis.

Devido à sua sensibilidade, os empregados estão a sentir mais o que acontece no ambiente de trabalho, o que pode ser um desafio, mas é também uma grande força e dá muitas possibilidades ao empregado no seu trabalho (Pluess, 2015).

As listas abaixo destacam os desafios que as pessoas altamente sensíveis enfrentam frequentemente no local de trabalho, para além de mostrarem como podem ser ativos no local de trabalho quando o ambiente é favorável (Bergsma, 2021).

Desafios para as pessoas altamente sensíveis no trabalho:

- Ambiente negativo
- Ruído no local de trabalho ou dos colegas
- Luz e temperatura
- Tarefas sem sentido
- Falta de independência
- Sentir-se sobrecarregado
- Crítica
- Stress

Pessoas altamente sensíveis que prosperam no trabalho:

- Profissionalmente qualificado
- Vê o quadro completo
- Mostrar interesse genuíno pelo que estão a fazer
- Desvendar a sua criatividade
- Bons decisores
- Criativo e orientado para os pormenores
- Tendem a ser conscienciosos, exatos e a possuir capacidades analíticas
- Apto a processar grandes quantidades de informação
- Ter um forte sentido de responsabilidade
- São rápidos a identificar padrões

- Boa capacidade de encontrar soluções
- Tomador de decisões equilibrado
- São atenciosos, enfáticos e justos
- Pensar fora da caixa

Como ser o melhor treinador ou mentor para um funcionário altamente sensível

A formação é uma técnica de conversação e um projeto de colaboração em que os funcionários altamente sensíveis descobrem as respostas por si próprios, respondendo a perguntas (*Abrahamsson & Kirksæther, 2013; Ledernytt, 2019*). Ajudamo-los a obter as respostas e orientações necessárias, enquanto nos concentramos nas oportunidades e na forma como as situações podem ser resolvidas.

Enquanto gestor, gestor de RH, orientador profissional ou conselheiro de carreira, esteja consciente de que a pessoa altamente sensível está a obter mais informações do que apenas as suas palavras. São mestres em ver mudanças subtis em si, na sua voz, na sua linguagem corporal e noutras coisas que acontecem na sala (*Pluess, 2015*).

Durante o treino, não se deve preocupar com os pormenores dos problemas. Não se deve evitar falar de problemas, nem deixar que os problemas se tornem o único foco. Ao pensar no futuro, torna-se mais fácil encontrar soluções para os desafios, o que facilmente resulta numa maior motivação do colaborador.

A formação consiste em libertar o potencial de uma pessoa para maximizar o seu desempenho. É ajudá-los a aprender em vez de os ensinar (*Malakoudis, 2022*).

Numa conversa de formação, apoiamos e desenvolvemos a força da pessoa que está a ser treinada, para que seja o seu melhor eu (*Fylling, 2022*). Durante a formação, é importante não impor soluções a ninguém. Enquanto gestor e coach, é necessário respeitar o trabalhador altamente sensível e estar aberto ao facto de as pessoas serem únicas e

diferentes. O objetivo da formação é ajudar o colaborador altamente sensível a encontrar boas soluções sobre como pode desempenhar melhor o seu trabalho e, ao mesmo tempo, sentir-se melhor no trabalho.

Enquanto gestor, gestor de RH, conselheiro profissional ou de carreira, ser um mentor para o seu colaborador altamente sensível significa utilizar muitas das mesmas competências que um coach, mas também partilhar a sua experiência e conhecimentos e atuar como um conselheiro para o seu colaborador. Se, para além dos seus conhecimentos e da sua experiência na empresa, tiver conhecimentos sobre a alta sensibilidade, poderá ajudar melhor o seu trabalhador altamente sensível. No entanto, é importante que veja o trabalhador sem o julgar e transmita a sua sabedoria de uma forma correta, empática e clara, respondendo às necessidades de orientação do trabalhador altamente sensível (Abrahamsson & Kirksæther, 2013; Kirksæther, 2019).

Como mentor e treinador, é ainda mais importante saber o que é a alta sensibilidade, para além de conhecer os D.O.E.S. relacionados com a alta sensibilidade (Aron, 1996).

D-Profundidade de processamento

As pessoas altamente sensíveis obtêm mais informações do ambiente que as rodeia e processam-nas a um nível mais profundo.

O-Sobre-estimulação

A pessoa altamente sensível repara em muitos pormenores subtis do seu ambiente e, por isso, fica facilmente sobre-estimulada.

E - Reatividade emocional

As pessoas altamente sensíveis sentem emoções positivas e negativas mais intensamente do que as pessoas não altamente sensíveis.

S - Sentir o subtil

As pessoas altamente sensíveis reparam em pormenores como gestos não verbais e pequenas alterações no ambiente.

Quer opte por ser um treinador, um mentor ou uma combinação de ambos, é importante ser um bom apoiante com muita empatia, especialmente para os funcionários altamente sensíveis quando está a contribuir para o seu desenvolvimento.

Inicie a conversa criando um bom ambiente e faça perguntas de uma forma empática e simpática. Isto é ainda mais importante para um trabalhador altamente sensível do que para os outros trabalhadores. Mostre-se genuinamente interessado quando o estiver a ouvir. O facto de ser uma pessoa altamente sensível pode ser esmagador no trabalho. Ao orientar um trabalhador, está a guiá-lo e a apoiá-lo no sentido de ser a melhor versão de si próprio no trabalho. Partilhe a sua experiência e conhecimentos no processo de orientação.

Treinador

- Utilizar a técnica de conversão
- Fazer perguntas poderosas
- Melhora a autoconsciência
- Não requer conhecimentos especializados na área

Mentor

- Partilhar as suas experiências e conhecimentos
- Fornece aconselhamento e orientação
- Conhecimentos e experiência necessários

Estudo de caso

Emily achava que o seu empresário não a ia entender

Quando a Emily me contactou, estava cansada e frustrada, para além de se sentir stressada e sobre-estimulada. Trabalhava há algum tempo na mesma empresa, onde considerava o seu trabalho interessante e

agradável. Inicialmente, queria manter-se nesse emprego no futuro. No entanto, Emily não se sentia respeitada pelos seus colegas e estava cansada de partilhar ideias criativas com pessoas que não a compreendiam. Além disso, os seus colegas tinham uma relação próxima e, durante o trabalho, estavam constantemente a falar alto, o que perturbava a capacidade de concentração de Emily.

Durante a nossa primeira conversa, ficou claro que ela achava a situação tão insuportável que pensou em ir embora, embora o emprego fosse perfeito para ela. Emily explicou que não acreditava que a chefia compreendesse as suas dificuldades, razão pela qual me contactou a mim, um formador. No trabalho, não se sentia respeitada nem pela chefia nem por vários dos seus colegas. Sempre que partilhava novos pensamentos e ideias, os colegas riam-se frequentemente. As suas ideias não eram adotadas ou levadas a sério até que um dos seus colegas apresentou a mesma ideia ou uma ideia semelhante alguns meses mais tarde e, de repente, o diretor teve uma atitude positiva em relação à nova ideia.

Juntos, trabalhámos com várias questões e técnicas de formação e, a partir daí, verificámos que a Emily era muito sensível. Como pessoa sensível, ela sentia as suas características como um desafio em vez de lhe darem força. Através da formação, ela começou a aprender a estabelecer limites para si própria e para os outros. Isto fez com que Emily compreendesse que, entre outras coisas, apesar de ter sido incomodada por colegas barulhentos, não tinha feito nada a esse respeito. Em vez disso, o seu nível de stress aumentou e ela ficou mais irritada.

À medida que continuámos a trabalhar a sua sensibilidade, a Emily começou gradualmente a ver a situação de uma nova forma. Tomou consciência dos seus limites e dos cenários em que considerava importante falar com os colegas barulhentos ou afastar-se e fazer uma pausa. Durante as sessões de formação, a Emily tornou-se cada vez mais consciente da sua sensibilidade, tanto em relação aos aspetos desafiantes de ser sensível como aos seus fortes lados sensíveis. Compreendeu que isso a tornava mais sensível em muitas áreas, especialmente nos dias em que estava cansada. De repente, Emily

apercebeu-se de que tinha inconscientemente interpretado negativamente o feedback do seu diretor e dos seus colegas, em vez de se limitar a ouvir as palavras. Isto levou-a a começar a ouvir melhor o que os seus colegas diziam, em vez de o interpretar.

Através do nosso treino, a Emily aprendeu mais sobre a sua sensibilidade e compreendeu quais os recursos que tinha dentro de si como pessoa altamente sensível. Estes recursos revelaram-se importantes tanto na sua vida quotidiana como no seu trabalho. Quando Emily começou a respeitar os seus limites e a comunicar melhor, acabou por utilizar novas formas de transmitir ideias ao seu diretor e aos seus colegas.

Passado algum tempo, decidiu ter uma reunião com o seu chefe, que Emily considerava não a respeitar como funcionária ou pessoa. Na reunião, Emily optou por ser honesta e explicou os desafios que estava a enfrentar no trabalho e as sessões de treino comigo. Na reunião, foi levada a sério pelo seu diretor e este quis ajudá-la a melhorar a colaboração no trabalho. Como resultado, concordaram em ter reuniões regulares em que o diretor a orientaria.

O que antes era um problema para a Emily começou a tornar-se a sua força, à medida que foi compreendendo melhor a sua sensibilidade. Mais tarde, quando falámos sobre esta situação, ela já não se sentia a mesma pessoa, mas tinha experimentado um crescimento pessoal.

No tempo que se seguiu, Emily concentrou-se nos seus fortes lados sensíveis através da ação e, com isso, começaram a acontecer grandes mudanças positivas para ela. No trabalho, passou a ser respeitada e a fazer parte da equipa, para além de ser ouvida sempre que partilhava os seus pensamentos. No ano seguinte, para surpresa de Emily, foi nomeada funcionária do ano.

Muitos trabalhadores altamente sensíveis apercebem-se de subtilezas no ambiente, especialmente do ruído que os rodeia, seja de colegas ou de outras fontes (Bergsma, 2021). Outras mudanças subtis no ambiente, como a luz, o cheiro ou a temperatura, podem ser um problema, mesmo que não sejam registadas pelos colegas. Ao

conversar com o trabalhador altamente sensível e perguntar-lhe que mudanças são necessárias no local de trabalho, o trabalhador altamente sensível funcionará melhor no trabalho (*Abrahamsson & Kirksæther, 2013*).

10 dicas para obter o melhor dos funcionários altamente sensíveis:

1. Criar um ambiente próspero para os funcionários altamente sensíveis
2. Ajudar o trabalhador a determinar os seus limites
3. Dar ao empregado mais liberdade e horários flexíveis
4. Possibilidades de fazer pausas e de ter tempo de silêncio quando necessário
5. Utilizar os trabalhadores - um modelo baseado na confiança e em bons valores
6. Ajudá-los a estruturarem-se e a fazerem planos para estarem preparados
7. Ver cada pessoa altamente sensível como um indivíduo
8. Dê-lhes tempo para absorverem antes de terem de responder
9. Estar ainda mais consciente de fazer críticas de uma forma positiva
10. Ajudá-los a lidar com situações demasiado estimulantes

Obter as melhores ferramentas para treinar uma pessoa altamente sensível no trabalho

Ao utilizar as várias ferramentas de treino listadas abaixo quando estiver a treinar ou a orientar um colaborador altamente sensível, pode ajudar eficazmente o colaborador a maximizar o seu potencial no local de trabalho (*Abrahamsson & Kirksæther, 2013; Fylling, 2022; Kirksæther, 2019; Erickson Coaching International, 2023*).

Perguntas de formação sobre o trabalho

Sobre o trabalho:

Como se sente em relação ao seu trabalho?
O que é que mais gosta no seu trabalho?
Quais são os maiores desafios do seu trabalho?
Como está a lidar com o stress e o excesso de estímulos no trabalho?
O que é que podemos fazer para o melhorar?

As tarefas:

O que pensa das suas tarefas profissionais e se estas são significativas para si?
Como é que se sente em relação à independência no trabalho?
Como é que poderíamos fazer a tarefa de forma mais independente?

Colegas:

Como se sente em relação aos seus colegas?
O que pode ser feito para o tornar ainda melhor?

O ambiente:

Como é que vivencia o ambiente?
Quais são os melhores aspetos do ambiente?
Como é que podemos melhorar o ambiente?

Concentrar-se no futuro:

De que é que mais se orgulha em termos do trabalho que faz?

De que mais se orgulha?
Que mudanças quer fazer no futuro?
Porque é que isto é importante para si?
Em que é que gostaria de se concentrar mais no seu trabalho?

Limites

Um desafio para os funcionários altamente sensíveis

Estabelecer limites é mais do que apenas dizer não. Muitas pessoas altamente sensíveis têm dificuldade em estabelecer limites para si próprias, para os colegas, para os clientes, para o diretor e para as suas tarefas (Ledernytt, 2019; Kirksæther, 2019). Dizem facilmente que sim a trabalhar horas extraordinárias e a fazer mais tarefas. Por vezes, não há problema em dizer sim a estas coisas, mas lembre-se que os trabalhadores altamente sensíveis têm frequentemente dificuldade em estabelecer os seus limites.

Limites no trabalho

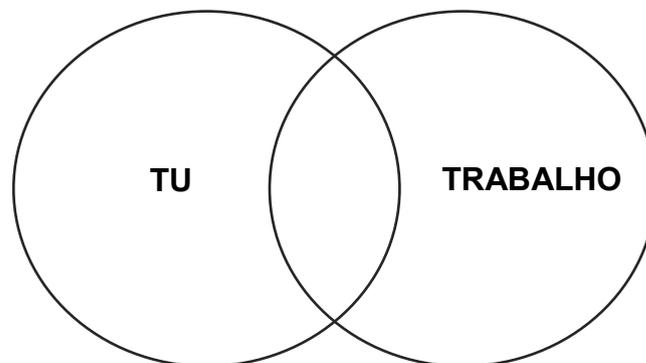


Figura 1.1

Na figura 1.1

Vê a melhor situação para o empregado altamente sensível. Está ligado ao seu trabalho, mas também é fiel a si próprio. É confiante e estabelece limites para si e para os outros quando é necessário

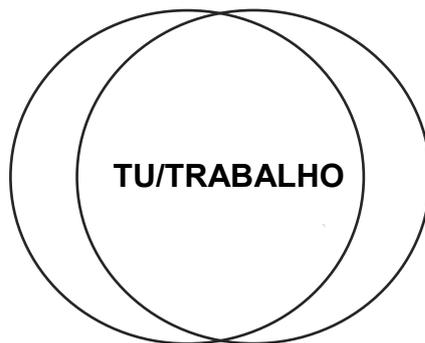


Figura 1.2

Na figura 1.2

Há uma situação que é tóxica para o trabalhador altamente sensível. Neste caso, tem problemas em estabelecer limites para si e para os outros no trabalho. O trabalho está a exigir muito de si e do seu tempo e continuar assim vai levá-lo à exaustão e ao esgotamento.

Se o seu colaborador sensível tem problemas em criar limites, eis algumas perguntas importantes a fazer-lhe durante a formação. Mais abaixo, há um exercício chamado "*Importante - Não importante*", que ajudará os seus empregados a ver as tarefas a que devem dar prioridade.

Pergunta de sensibilização - Ladrões de tempo

Como é que vive os seus dias de trabalho?

Onde é que passa demasiado tempo ou pouco tempo em relação ao seu trabalho?

Que ladrões de tempo estão a ocupar o seu dia de trabalho?

Onde estão as suas oportunidades de tempo?

Em que altura do dia é mais produtivo?

E a que horas do dia é menos produtivo e qual é a razão para isso?

Quem ou o que controla o seu horário de trabalho?

Se possível, como é que pode assumir o controlo de tudo isto?

O que é que lhe causa mais interrupções durante o dia de trabalho?

Que padrões vê hoje que são bons ou maus?

Há algum destes padrões que deva ser alterado e, em caso afirmativo, quais?

O que é que pode eliminar da sua agenda que não é verdadeiramente importante para si?

O que é que quer incluir no seu horário de trabalho? Quando tiver decidido, escreva-o numa lista de prioridades.

Importante e não importante

O exercício seguinte diz respeito às tarefas que estão dentro e fora do seu controlo. Se o empregado altamente sensível puder utilizar 10 minutos todos os dias de trabalho para se concentrar na definição de

prioridades das tarefas em importantes e não importantes, isso fá-lo-á seguir melhor as suas tarefas de trabalho.

Esta tarefa é algo que precisa de fazer, em que usa o seu tempo ou em que pensa? Se outra pessoa for responsável por esta tarefa ou área de trabalho, não deve dedicar-lhe tempo. Além disso, as coisas que acontecem continuamente, mas que não são importantes, como o telefone, o correio eletrónico e a perturbação dos colegas, não devem ocupar o tempo das tarefas prioritárias.

Importante

Não importante

Tarefas sob o seu controlo

Tarefas fora do seu controlo

Escala 1-10

Esta é uma técnica poderosa e simples que é útil para um funcionário altamente sensível. A utilização da escala permite muitas vezes clarificar os desafios e ajudar o trabalhador a concentrar-se no passo seguinte em direção ao seu objetivo. A escala é útil para várias tarefas de trabalho e desafios relacionados com o trabalho de um funcionário.

Comece com uma breve introdução à escala. 1 significa que está a começar a sua tarefa ou que se trata de um grande problema neste momento. Quando estiver no 10, terá atingido o seu objetivo com sucesso. Quando eu lhe fizer as perguntas, diga-me o primeiro número que lhe vier à cabeça.

Figura

1.3

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___ 8 ___ 9 ___ 10

Qual é a sua posição na escala em relação a isto?

Qual é a razão para não ter escolhido o número abaixo?

Em que ponto da escala preferia estar em relação a este aspeto?

O que é que é preciso para subir um número na escala?
O que mais é importante para si fazer agora?

Depois de ter feito isto, qual é a sua posição na balança?

Qual seria o primeiro passo (ou o mais importante) para começar?

Conclusão

Neste capítulo, falámos sobre a orientação e o treino de uma pessoa altamente sensível no trabalho, a importância de ter uma mente aberta e de compreender como cuidar das suas necessidades. Aprendeu como a gestão pode ser um fator de apoio através da orientação e treino de empregados altamente sensíveis.

Ao ler o estudo de caso sobre a Emily, viu como ela passou de cansada, frustrada e sobre-estimulada a funcionária do ano. Com a orientação, a ajuda e a compreensão da sua chefia, recuperou o sentido de si própria e começou a utilizar a sua força única. Finalmente compreendeu-se a si própria como uma funcionária trabalhadora e altamente sensível e, com isso, passou a ser de grande valor para a empresa. Talvez tenha empregados semelhantes à Emily, que só precisam de algum treino ou orientação para serem empregados valiosos.

Bibliografia

Abrahamsson, I., & Kirksæther, L. (2013). *Sensitiv og sterk! - la det bli din styrke*. Pantagruel Forlag.

Acevedo, B. P., Aron, E. N., Aron, A., Sangster, M., Collins, N. L., & Brown, L. L. (2014). The Highly Sensitive Brain: An fMRI Study of Sensory Processing Sensitivity and Response to Others' Emotions. *Brain and Behavior*, 4(4), 580–594. <https://doi.org/10.1002/brb3.242>

Aron, Elaine N. (1996). Author's Note. *The Highly Sensitive Person: How to Thrive When the World Overwhelms You* (pp. 1-13). Broadway Books.

- Bergsma, E. (2021). *HSP and burnout: international research*. Hoogsensitief.NL. <https://hoogsensitief.nl/hsp-and-burnout-international-research/>
- Erickson Coaching International. (2023). The Power of Emotional Awareness in Coaching. <https://www.erickson.edu/resources/the-power-of-emotional-awareness-in-coaching>
- Fylling, O. (2022). Innovasjon & Kreativitet!. *To Be Academy*. <https://oddfylling.com>
- Great People Have Great Mentors. (2023). Quote: Bob Proctor. <https://greatpeoplegreatmentors.org/quote-bob-proctor>
- Kirksæther, L. (2019). *En overbelastet hjerne har lite å gi*. Ledernytt. <https://www.ledernytt.no/en-overbelastet-hjerne-har-lite-aa-gi.6248211-349910.html>
- Ledernytt. (2019). Talentfulle arbeidstakere blir utbrente. <https://www.ledernytt.no/talentfulle-arbeidstakere-blir-utbrente.6181814-349910.html>
- Malakoudis, P. (2022). Coaching as a Learning Reinforcement Method. Chief Learning Officer. <https://www.chieflearningofficer.com/2022/01/07/coaching-as-a-learning-reinforcement-method/>
- Pluess, M. (2015). Individual Differences in Environmental Sensitivity. *Child Development Perspectives*, 9(3), 138–143. <https://doi.org/10.1111/cdep.12120>
- Pluess, M., Lionetti, F., Aron, E. N., & Aron, A. (2020). People Differ in Their Sensitivity to the Environment: An Integrated Theory and Empirical Evidence. *PsyArXiv*, 1-63. <https://osf.io/preprints/psyarxiv/w53yc/>.