



Cofinanciado pela
União Europeia



PROJETO:

PRO-MOTION. Sensitive career management

Call: EACEA/34/2019: Inclusão social e valores comuns: o contributo no domínio da educação e da formação, número de projeto: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

TÍTULO DO DOCUMENTO:

**Documento 4.4: Materiais de apoio para conselheiros de EFP:
exemplos de exercícios**

VERSÃO PORTUGUESA

Autores: cenários: Ana - Maria Ágape;

Introdução: Monika Baryła-Matejczuk

Parceiro: EkspertPsy



APOIAR O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAS ALTAMENTE SENSÍVEIS

INTRODUÇÃO

A Sensibilidade ao Processamento Sensorial (SPS) é uma característica que descreve diferenças interpessoais na sensibilidade ao ambiente, tanto positivas como negativas. A sensibilidade ao processamento sensorial é um traço hereditário de temperamento. O traço está associado ao risco de psicopatologia e à ocorrência de problemas relacionados com o stress quando uma pessoa cresce, é criada e reside em condições/ambientes inadequados e negativos. Além disso, o traço está associado a benefícios particulares (incluindo humor positivo, maior consciência, respostas a intervenções) quando a pessoa cresce e é criada e reside em condições/ambientes positivos (Pluess, 2015). Os indivíduos com níveis elevados do traço são designados por altamente sensíveis.

Na população, observam-se diferenças numa escala contínua de baixa a alta sensibilidade ao ambiente. A Sensibilidade ao Processamento Sensorial (SPS) começou a ser descrita há pouco mais de 20 anos (Aron & Aron, 1997). Esta característica não é uma descoberta nova, mas ao longo dos anos tem sido frequentemente compreendida e interpretada no âmbito de outras abordagens teóricas. As questões relacionadas com a sensibilidade do processamento sensorial foram trazidas à atenção e popularizadas pela psicóloga americana Elaine N. Aron.

A forma como a sensibilidade é valorizada numa determinada cultura (aprecia/desaprova) traduz-se na autoestima, na autoconfiança ou no planeamento do futuro dos sensitivos (Evers, Rasche, & Schabracq, 2008). Uma área particularmente importante da vida adulta é o desenvolvimento da carreira. Devido à perceção de pessoas altamente sensíveis, mas também a muitos mitos sobre a sensibilidade, a questão das escolhas de carreira e subsequente desenvolvimento profissional revela-se um desafio. As características associadas à sensibilidade podem revelar-se particularmente benéficas no mercado de trabalho. Atenção às



nuances, processamento profundo, análise, empatia, competência social. Muitas das características das pessoas altamente sensíveis podem também ser problemáticas para si próprias e para a qualidade do seu trabalho. As dificuldades podem incluir uma consciência intensa das emoções e necessidades dos outros, a necessidade de aprovação, dificuldades de assertividade, fortes sentimentos de stress e emoções difíceis, lidar com a tensão. A chave neste contexto é descobrir "quem somos", os nossos recursos e potencialidades, e não quem os outros gostariam que fôssemos. De facto, não existe nenhuma regra que diga que certos trabalhos ou tarefas estão para além das capacidades das pessoas altamente sensíveis. O objetivo é encontrar uma forma de os realizar à sua maneira, de acordo com os seus recursos, competência e intuição.

Dado que a gravidade da sensibilidade pode ser relevante não só para o funcionamento emocional, mas também cognitivo e social, a análise dos correlatos da qualidade do trabalho de pessoas altamente sensíveis é uma tarefa particularmente importante. A investigação neste domínio foi realizada por uma equipa de peritos do projeto PRO-MOTION [EACEA/34/2019: Inclusão social e valores comuns: a contribuição no domínio da educação e da formação, número do projeto: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN]. Graças à investigação efetuada (estudos quantitativos e qualitativos), foram desenvolvidas recomendações para os decisores políticos, conselheiros de carreira, orientadores de carreira, departamentos de RH e para as próprias pessoas altamente sensíveis. Para complementar as medidas tomadas, oferecemos-lhe, desenvolvido por um psicólogo, um conjunto de materiais que podem ser úteis no trabalho de assistência e prevenção, especialmente para pessoas altamente sensíveis (empregados altamente sensíveis). Abaixo encontra os materiais que podem ser utilizados para o aconselhamento em grupo de funcionários altamente sensíveis. O conjunto inclui:

- 9 cenários de reuniões de grupo
- 10 cenários de reuniões individuais

O objetivo das atividades propostas é harmonizar as relações interpessoais, melhorar a comunicação e a socialização em termos de desenvolvimento das suas próprias estratégias de resolução de conflitos no local de trabalho. Os objetivos específicos das reuniões de grupo são:



- Conhecer-se a si próprio e aos outros - partilhar conhecimentos com os outros;
- Criar uma atmosfera de apoio;
- Reduzir a tensão emocional;
- Fomentar a criatividade do grupo/coesão do grupo;
- Identificar padrões negativos;
- Estabelecer e proteger os limites pessoais;
- Desenvolver uma comunicação assertiva;
- Expressar sentimentos positivos em relação a uma pessoa;
- Melhorar a autoestima e a autossatisfação;
- Criar confiança. Promover a cooperação;
- Gestão do stress ao lidar com pessoas "difíceis";
- Desenvolvimento de técnicas de socialização na organização;
- Aumentar a resiliência e a flexibilidade para alcançar o sucesso pessoal;

Os cenários preparados para implementação durante as reuniões individuais pressupõem a realização dos objetivos individuais do participante. O seu objetivo é libertar o potencial criativo, apoiar o participante a lidar com comportamentos difíceis e aprofundar a consciência. Juntamente com o psicólogo/conselheiro, o trabalhador tem a oportunidade de identificar aspetos do seu funcionamento que causam stress e de identificar fatores ambientais no local de trabalho que não satisfazem as necessidades do trabalhador, para garantir a eficácia e a realização do seu potencial. Nas reuniões seguintes, é feita uma análise mais aprofundada da gestão do stress, da promoção da resiliência às críticas e das influências sociais adversas, entre outros aspetos. Juntamente com o conselheiro, o trabalhador tem a oportunidade de identificar os seus valores fundamentais e a forma como estes são percecionados. Outra tarefa do trabalho individual é identificar o estado de tensão e planear formas de lidar com ele. A sessão seguinte destina-se a introduzir as diferenças entre os tipos de comunicação assertiva/não assertiva/agressiva. O último encontro é dedicado ao processo de adaptação às condições profissionais específicas.



Bibliografia

- Aron, E., Aron, A., & Davies, K. M. (2005). Adult shyness: The interaction of temperamental sensitivity and an adverse childhood environment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 181-197.
- Aron, E. N. (2002). *The Highly Sensitive Child (A Criança Altamente Sensível): Helping Our Children Thrive When The World Overwhelms Them (Ajudar os nossos filhos a prosperar quando o mundo os sobrecarrega)*. New York City: Harmony.
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensibilidade de processamento sensorial e sua relação com introversão e emocionalidade. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 345-368. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.345>
- Boyce, W. T., & Ellis, B. J. (2005). Biological sensitivity to context : I . Uma teoria evolutivo-desenvolvimental das origens e funções da reatividade ao stress. *Development and Psychopathology*, 17(2), 271-301. <https://doi.org/10.1017/s0954579405050145>
- Evers, A., Rasche, J., & Schabracq, M. J. (2008). High Sensory-Processing Sensitivity at Work. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 189-198. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.2.189>
- Pluess, M. (2015). Diferenças individuais na sensibilidade ambiental. *Child Development Perspectives*, 9(3), 138-143. <https://doi.org/10.1111/cdep.12120>



CENÁRIOS DE GRUPO

PROGRAMA DE ACONSELHAMENTO EM GRUPO PARA PESSOAS MUITO SENSÍVEIS

O grupo temático pode representar um ambiente favorável para facilitar o auto-conhecimento, a interação e a aceitação das próprias experiências. No grupo, à medida que a confiança é reforçada, os participantes abrem-se, expressam-se, deixam de se sentir sozinhos e descobrem novas soluções para situações problemáticas.

Fatores terapêuticos presentes no grupo (I. Yalom):

- Inoculação da esperança;
- Universalidade;
- Desenvolvimento de técnicas de socialização;
- Aprendizagem interpessoal;
- Catarse;
- Coesão do grupo;

Objetivos:

- Harmonização das relações interpessoais, melhor comunicação e socialização no sentido de desenvolver estratégias próprias de resolução de conflitos nas relações com os colegas e com o chefe hierárquico;
- Harmonização das relações interpessoais, melhor comunicação e socialização no sentido de desenvolver estratégias próprias de resolução de conflitos no contexto do local de trabalho.



Sessão I

Objetivo geral:

- Auto-conhecimento e conhecimento mútuo;
- Recolha de informações;

1. Exercitar o conhecimento mútuo

<i>O Grupo</i>	5-10 participantes
<i>Tempo</i>	15 minutos
<i>Objetivo</i>	Permitir que os nomes dos participantes sejam conhecidos e criar um ambiente agradável desde o início
<i>Implantação</i>	<p>Um participante diz o seu nome e o seu prato preferido. O participante seguinte diz o nome e a comida preferida do primeiro e depois acrescenta o seu nome e o seu prato preferido. O processo continua até que todos os participantes digam o seu nome e o seu prato preferido. Para se lembrarem dos nomes, os participantes andam pela sala e nomeiam os outros (*comida favorita), à medida que os vão encontrando.</p> <p>Os participantes sentam-se em duas filas direitas; uma pessoa avança de cada fila; as duas pessoas definem uma cena (por exemplo: no elétrico), depois discutem, atentamente, só podendo fazer perguntas e não usar negações; quem se engana vai para o fim da fila; quem avança inicia a discussão, mudando de assunto, mantendo a cena.</p>
<i>Avaliação</i>	Por exemplo, pode começar com a pergunta: "Conseguiu concentrar-se na tarefa, conseguiu lembrar-se facilmente do nome da outra pessoa e da sua comida preferida?" Que dificuldades encontraste no segundo exercício?"



2. Exercício: Desenho livre".

<i>Tamanho do grupo</i>	5-10 participantes
<i>Tempo</i>	35 minutos
<i>Materiais</i>	Folhas de papel, aguarela, pincéis
<i>Objetivo</i>	Diminuição da tensão emocional
<i>Implantação</i>	O conselheiro propõe aos participantes que desenhem o que quiserem e como quiserem, tendo como pano de fundo uma música relaxante. Depois de terminados os desenhos, os clientes criam uma <i>galeria a</i> partir deles, cada participante verbalizará os pensamentos e as emoções que surgiram durante a criação da imagem.

Sessão II

Objetivo geral - incentivar a criatividade do grupo/coesão do grupo

1. Exercício **O LOGOTIPO DO MEU SONHO**

<i>Tamanho do grupo</i>	5-10 participantes
<i>Tempo</i>	15 minutos
<i>Materiais:</i>	Folhas de papel



	Marcadores/lápis de cor
<i>Objetivo</i>	-auto-descoberta e partilha mútua -desbloquear padrões negativos -Estabelecer fronteiras em sistemas de grupo complicados
<i>Implantação</i>	Os participantes são convidados a encontrar um logótipo que os defina e a desenhá-lo. Cada um deles partilha o seu símbolo e o que transmite através dele. Os participantes desenham/partilham o seu logótipo de sonho - como seria se todos os seus desejos se tornassem realidade, depois a comparação com o anterior, como poderiam tornar esses desejos realidade. Variante - os participantes desenham logótipos uns para os outros (grupos que se conhecem previamente). Aconselha-se que não haja críticas ou preconceitos. Variante - logótipo da equipa.
<i>Avaliação</i>	Todas as actividades são formas divertidas de dar rédea solta à auto-expressão e de abrir a comunicação em grupo.

2. Exercício A cadeira vazia

<i>Tamanho do grupo</i>	5-10 participantes
<i>Tempo</i>	Dependendo do número de pessoas que participam no jogo de role-playing. De 45 minutos a 2 horas, incluindo a análise.
<i>Materiais:</i>	2 cadeiras colocadas uma em frente da outra
<i>Objetivo</i>	Os participantes irão praticar a capacidade de ser empático e quais são as experiências desse processo.



<i>Implantação</i>	<p>Fases:</p> <ul style="list-style-type: none">- Duas cadeiras vazias são colocadas uma em frente da outra.- Um sujeito é colocado numa delas e é-lhe pedido que fale com uma personagem imaginária na outra cadeira sobre a sua própria pessoa, que fale sobre ela, como se considera a si própria.- Depois, pede-se-lhe que mude de cadeira e fale de si próprio, mas do ponto de vista da outra pessoa.
<i>Avaliação</i>	<p>Pergunte aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Os seus pontos de vista coincidem com os da outra pessoa?- Foi difícil colocarmo-nos na pele de outra pessoa?- Como é que foi praticar a empatia?- O que é que significa ser flexível numa situação destas?- A adaptabilidade pode ajudá-lo a compreender o que as outras pessoas sentem e pensam sobre o mesmo assunto? <p>Dicas e truques:</p> <ul style="list-style-type: none">- O exercício da capacidade empática é por vezes difícil, mas também pode ser extrapolado para outros temas ou tópicos discutidos: porque é que existem diferenças entre si e os colegas/chefes/subordinados, o que é que os seus colegas pensam quando toma uma decisão sem os consultar

3.Exercício: Amor sem palavras

<i>Tamanho do grupo</i>	5-10 participantes
<i>Tempo</i>	30 minutos
<i>Materiais:</i>	Um lenço para vendar os olhos



Objetivo	Aprender a exprimir sentimentos positivos em relação a uma pessoa
Implantação	A atividade decorre em silêncio. Um dos participantes, com os olhos vendados, coloca-se no meio dos outros que estão à volta. Os jogadores aproximam-se dele, exprimindo sentimentos positivos de forma não verbal, da forma que quiserem (durante 4-5 minutos). Depois, todos podem entrar no centro (todos os voluntários).
Avaliação	Esta experiência de grupo é muito invulgar e importante para cada pessoa. Pode ser necessária uma avaliação para que todos possam dizer o que sentiram, mas uma discussão nem sempre ajuda e não pode explicar ou revelar sentimentos, emoções.

Sessão III

- Objetivos gerais

- o desenvolvimento de uma comunicação assertiva
- o desenvolvimento da autoestima

1. Exercitar a auto-afirmação

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	20 minutos
Materiais:	Cartões ou cartões de índice, canetas
Objetivo	Incentivar o respeito por si próprio e a auto-aceitação.
Implantação	Todo o grupo se senta num círculo. O conselheiro pede a todos, sem olhar ou falar com ninguém, que escrevam qualidades positivas no meio da folha de



	papel. Devem ser pelo menos quatro. Podem ser expressas por palavras, desenhos ou frases.
<i>Avaliação</i>	O conselheiro participa e estimula o grupo, dizendo que todos têm muito mais do que quatro. Depois, em silêncio, cada um caminha com o cartão ao peito para que todos o possam ler. Se houver tempo, podem ser formados pares ou grupos de três para encontrar pormenores ou explicações sobre o que escreveram.

2. Exercício como é que reage?

<i>Tamanho do grupo</i>	5-10 participantes
<i>Tempo</i>	Mais de 20 minutos de análise
<i>Materiais:</i>	Distribuir as 3 perguntas
<i>Objetivo</i>	Os participantes praticarão a capacidade de serem solidários, à custa de críticas
<i>Implantação</i>	O que responderia se estivesse no lugar das pessoas que recebem as censuras abaixo e quisesse utilizar a técnica da empatia? "Parece que está a gozar graciosamente com tudo o que eu proponho." "Nunca poderei ser amado e viver uma vida normal, como os outros." "A criança parece-se com as da família do marido: também não gostavam de aprender."
<i>Processamento</i>	Pergunte aos participantes: - Como é que se sentiu ao ser empático? - Onde é que surgiram dificuldades?



	<p>Dicas e truques:</p> <p>O que caracteriza quase todos os problemas de comunicação é o facto de as pessoas em questão não se sentirem ouvidas nem compreendidas. Não ser ouvido significa não ser respeitado (pelo menos é assim que nos sentimos). A empatia consiste em escutar respeitosamente o que se tem para dizer e o que não se diz (o que se esconde, o que não se ousa ou não se quer dizer), registando as mensagens não verbais que a pessoa lhe envia e que, por vezes, estão em contradição com as suas palavras (expressão facial, entoação da voz).</p>
<i>Avaliação</i>	<p>É frequente dizer-se que a empatia consiste em colocarmo-nos no lugar do outro</p> <p>As 3 funções básicas da empatia:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Ouvir atentamente a outra pessoa;b) Repetir-lhe o que entendemos;c) Pedir-lhe eventualmente esclarecimentos, informações complementares ou uma confirmação. <p>A empatia nunca é utilizada isoladamente ou de forma mecânica. Tal como a técnica do desarmamento, é apenas um preâmbulo da sua resposta, que deve incluir a expressão do seu próprio ponto de vista e dos seus sentimentos. É preferível reformular o que o interlocutor disse na sua própria língua, mas tente manter-se o mais fiel possível ao que a pessoa à sua frente disse.</p>



Sessão IV - Objetivo geral

- **Inoculação da esperança e da confiança;**
- **Universalidade;**

1.Exercício: O muro

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	30 minutos
Materiais:	Fitas de tecido
Objetivo	Estimular a auto-confiança. Desenvolver a confiança noutros sentidos para além da visão, em particular na dimensão espaço-tempo.
Implantação	Os participantes colocam-se a cerca de 2 metros do obstáculo, formando uma fila, a uma pequena distância uns dos outros (para cobrir todo o espaço da parede, tanto quanto possível). O voluntário é levado a uma certa distância do grupo (de olhos fechados), e deve correr com a maior velocidade possível (sem exageros) em direção ao obstáculo. O grupo terá de o apanhar, sem avançar, para que a pessoa não bata na parede.
Avaliação	É importante que, antes de iniciar a atividade, os participantes treinem a "captura de pessoas", que deve ser feita com cuidado, em segurança, sem causar qualquer dano. Jogar apenas em grupos onde a confiança já tenha sido desenvolvida.



2. Exercício: A torre de controlo

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	15 minutos
Materiais:	Fitas de tecido
Objetivo	Desenvolver a confiança. Favorecer a colaboração.
Implantação	Formem pares e digam quem é o "avião" e quem é a "torre de controlo". É feita uma pista com duas filas de bancos e obstáculos na rota de aterragem. O "avião" é vendado e a "torre de controlo" deve orientá-lo verbalmente, evitando os obstáculos para uma aterragem favorável. Depois disso, os papéis mudam e é possível mudar também a situação na pista de obstáculos.
Avaliação	Como é que os participantes se sentiram? Observações: As "torres de controlo" devem manter os "aviões" em voo até poderem entrar na pista.

Sessão V

Objetivos gerais - gestão do stress na interação com pessoas difíceis

- Desenvolvimento de técnicas de socialização na organização

1. Combinações de exercícios

Tamanho do grupo	5-10 participantes
-------------------------	--------------------



Tempo	15 minutos
Materiais:	Taça com bilhetes com palavras comuns, como leão, faca, telefone, pavão, etc. (uma palavra em cada bilhete, bilhetes iguais ao número de participantes)
Objetivo	Os participantes familiarizar-se-ão com as regras de expressão coerente de mensagens de uma forma divertida
Implantação	Fases: 1. Cada participante tira um bilhete sem ler o que nele está escrito, até que todos os participantes tenham tirado um bilhete. 2. Os participantes lêem os bilhetes sem partilhar a palavra com o resto do grupo 3. A sua tarefa é apresentar-se ao grupo, encontrando semelhanças positivas entre si e o substantivo do bilhete. Ex: Se o nome de alguém for Jorge e no bilhete estiver escrito faca, a pessoa dirá "Sou o Jorge. Sou como uma faca porque sou afiado e corto através de montanhas de informação para descobrir a essência".
Avaliação	Pergunte aos participantes: - Como foi encontrar a redação? - Achas que foi apropriado? Pontuar as quatro regras para exprimir a mensagem de forma coerente

2. Exercício O Escudo Invisível

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	15 minutos
Materiais:	Um pedaço grande de plexiglas



	Cartões adesivos
Objetivo	Os participantes aprenderão a proteger-se nas interações pessoais, não permitindo que alguém pressione botões vulneráveis.
Implantação	Fases: 1 - Cada participante escreve num cartão uma mensagem que o pode ajudar a manter a sua mente clara quando enfrenta um agressor, sem que este possa ler o que está escrito. Exemplos: "Não tenho de responder", "Tenho orgulho em quem sou", "Ele não tem o poder de me fazer sentir...", "Se ele fizer um gesto irrefletido, não aceito ser o culpado". 2. A peça de plexiglass actua como um escudo invisível entre os participantes e o agressor. 3. Os participantes colam os cartões no painel transparente. 4. Um deles assume o papel de agressor. 5. A sua tarefa é iniciar um jogo de role-playing utilizando as notas do escudo invisível.
Avaliação	Pergunta-se aos participantes: - Como foi encontrar a redação? - Achas que foi apropriado? Pontuar as quatro regras para exprimir coerentemente a mensagem. Cabe-nos a nós bloquear as mensagens e atenuar o golpe do agressor.

Sessão VI

Objetivo geral: Os participantes irão praticar o que é subcontratar coisas que até então guardavam para si próprios.

1.Exercício: Os medos da minha bagagem!

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	15 minutos



 Materiais:	Cartões com o desenho em anexo
 Objetivo	Os participantes familiarizar-se-ão com as regras de expressão coerente de mensagens de uma forma divertida
 Implantação	Fases: - Cada participante recebe um cartão com uma mala de viagem - É-lhe pedido que escreva nesta carta as coisas que considera medos, preocupações e que impedem as boas relações que poderia ter - Os cartões são anónimos - Todos os cartões são recolhidos e misturados - Cada um tira uma carta e tenta encontrar formas de ultrapassar esses medos
 Avaliação	Pergunta-se aos participantes: - Como se sentiria se se livrasse dos "pesos na sua bagagem"? - Encontrou soluções para os seus medos?

2.Exercício O RETRATO

 Tamanho do grupo	5-10 participantes
 Tempo	20 minutos + análise
 Materiais:	não são necessários materiais
 Objetivo	Os participantes tomarão consciência da forma como os outros se relacionam com eles.



Implantação	Fases: Fases de implantação: <ul style="list-style-type: none">- Um participante é escolhido e convidado a sair da sala. De seguida, os restantes escolhem outro participante, sobre o qual o que está fora pode fazer qualquer pergunta, desde que as respostas sejam apenas "SIM" e "NÃO".- A tarefa consiste em identificar a personagem surpresa com a ajuda do menor número de perguntas possível (devem ser evitadas as perguntas que se referem estritamente a aspectos físicos: cor do cabelo, peso, etc.).
Avaliação	Pergunta-se aos participantes: <ul style="list-style-type: none">- Como é que considera a perceção dos outros?- Houve alguma resposta que o tenha intrigado ou feito pensar?

Sessão VII: objetivo geral

-Aumentar a auto-resiliência e a flexibilidade, para o sucesso pessoal.

1.Exercício O CAMINHO DA CONFIANÇA

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	30 min + análise
Materiais:	não são necessários materiais
Objetivo	Os participantes praticarão a capacidade de testar o sentimento de confiança
Implantação	Fases:



	<ul style="list-style-type: none">- São formados grupos de 4-5 participantes.- De cada grupo, uma pessoa é vendada e conduzida pela sala, segurando-se no braço de outra pessoa.- Após alguns minutos, a pessoa com os olhos fechados é guiada apenas pela voz até ao local onde precisa de ir.
Avaliação	<p>Pergunte aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Como se sentiu quando caminhou com os olhos fechados?- Alguma vez abriste os olhos enquanto caminhavas? Porquê sim ou porquê não?- Porque é que a confiança é importante quando estamos em situações difíceis? <p>Dicas e truques:</p> <p>Como controlar os nossos medos?</p> <p>1. Aceite o seu medo</p> <p>Não se envergonhe de sentir medo, afinal o medo dentro de limites normais é um sinal de alarme para a existência de perigo, não tente suprimi-lo completamente, mas sim tentar modulá-lo, reduzir a sua intensidade até que seja compatível com uma vida normal e autónoma.</p> <p>2. Desenvolver os meios para controlar o medo</p> <p>O sentimento de medo está frequentemente associado a um sentimento de falta de controlo sobre a situação. Por isso, para aumentar o controlo que exercemos sobre o que produz o nosso medo, um excelente meio é informarmo-nos.</p> <p>Outra forma de controlar o seu medo é aprender uma técnica de relaxamento para utilizar quando sentir medo.</p> <p>E, claro, não podemos esquecer o facto de podermos adotar uma atitude ativa em relação ao medo, sendo este um dos remédios mais eficazes.</p> <p>3. Enfrenta o teu medo</p> <p>A forma de enfrentar deve ter em conta quatro regras:</p> <ul style="list-style-type: none">- O confronto deve estar sob o seu controlo. O confronto só é indicado se o desejar ou se precisar de ultrapassar o seu medo



	<ul style="list-style-type: none">- Enfrente os seus medos progressivamente, começando pelos aspectos menos importantes. Se tem medo de animais, primeiro só vê fotografias, depois filmes, depois visita criadores, etc.- A confrontação deve ser sustentada: deve aceitar a situação angustiante durante o tempo suficiente para que o seu medo seja reduzido para metade.- Enfrente regularmente as situações que lhe causam medo. <p>4. Olhar o medo na cara</p> <p>Muitos trabalhos demonstraram que temos tendência a virar as costas a todos esses pensamentos perturbadores. O melhor é refletir cuidadosamente e perguntar a si próprio se chegou realmente ao fim dos sustos, se já representou todo o cenário catastrófico. Pergunte a si próprio quais são os verdadeiros riscos.</p>
--	---

2. Exercício Bola resistente ao stress

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	20 minutos + análise
Materiais:	Bola anti-stress
Objetivo	Os participantes tomarão consciência da forma como as situações de stress podem ser geridas.
Implantação	Fases: -premissa - de que forma é que uma bola de stress é semelhante a uma personalidade resistente ao stress? As respostas incluem geralmente - a bola volta ao seu estado original, vai mais longe se lhe batermos, não é rígida, tem um interior delicado, quando pressionada, volta à sua forma original.



Avaliação	A bola anti-stress é uma ótima referência visual para as lições que nos pode ensinar. Podemos optar por seguir em frente, aconteça o que acontecer, e recuperar das duras realidades da vida, desde que nos mantenhamos flexíveis e resilientes.
------------------	--

Sessão VIII.

Objetivo geral - sensibilização para as diferenças

- ancoragem no momento presente

1. Exercício *OPINIÕES DIVERGENTES*

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	45 minutos
Materiais:	Folhas de flipchart
Objetivo	Os participantes praticarão a expressão adequada das emoções nas relações interpessoais e profissionais e desenvolverão estratégias de controlo.
Implantação	<p>Fase 1</p> <p>1. Os participantes são divididos em duas equipas. Ver dicas e truques sobre como dividi-las.</p> <p>2. Cada equipa terá de trabalhar sobre um elemento com o qual se identifica em resultado dos critérios de divisão das equipas. Tempo 10 minutos</p> <p>3. Cada equipa faz observações sobre o trabalho realizado pela outra equipa, utilizando a técnica do aquário. Formam-se, um de cada vez, dois círculos concêntricos à volta das folhas do flipchart. Por exemplo, enquanto a equipa 1 se reúne à volta da folha de flipchart feita pela equipa 2, para fazer as suas próprias observações, a equipa 2 forma um círculo à sua volta, para observar, por sua vez, as alterações feitas pela equipa 1. Entretanto, a equipa 2 observa,</p>



	<p>mas não pode intervir, por qualquer motivo e sob qualquer forma, nas alterações efectuadas. A equipa 1 pode fazer qualquer tipo de alterações.</p> <p>Fase 2</p> <p>Ambas as equipas escrevem cartas de reconciliação para a outra equipa utilizando a lista de verificação "expresse-se adequadamente".</p> <p>As equipas lêem as cartas.</p>
Avaliação	<p>Pergunte aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Como se sentiu quando a outra equipa modificou o seu trabalho- O que querias exprimir, mas não conseguiste. Como é que se sentiu?- Que consequências pensa que a intervenção teria tido nesse momento?- Pode dar exemplos da vida real? <p>Sugestões e truques</p> <p>A divisão em equipas para esta atividade requer a escolha de um método que determine a identificação pessoal com a pertença a uma equipa. Assim, se o número de mulheres for aproximadamente igual ao dos homens, o critério pode ser a divisão em mulheres e homens e a tarefa é que a equipa das mulheres escreva as vantagens e desvantagens de ser mulher e as vantagens e desvantagens de ser homem para a equipa dos homens. Outra forma de o fazer pode ser dividir-se de acordo com os critérios a favor ou contra uma afirmação como "O choro é uma forma de manipulação". Pode também identificar outras afirmações que tenham sido consideradas controversas a nível do grupo.</p>

2. Exercício *É um fazedor ou um ser?*

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	30 minutos.
Materiais:	Não são necessários materiais



Objetivo	Os participantes ficam mais alerta e conscientes, ancorando-se no presente.
Implantação	Os participantes concentram-se na respiração durante 5 a 10 minutos. Ao concentrarem-se com os olhos abertos, são convidados a concentrarem-se mais nos seus sentidos do que nos seus pensamentos. Se derem por si a fazer um comentário sobre o que estão a sentir, devem tentar não fazer juízos de valor, mas voltar a concentrar-se no momento presente e nas suas sensações.
Avaliação	Pergunta-se aos participantes: -o que estou a ver? Se eles pensam... e interpretam o que vêem, isso significa que estão fora do estado meditativo. - Serão encorajados a perceberem sem julgamento, interpretação ou avaliação. Como é que ajudou os outros a verem exatamente o que você vê? - O que é que o surpreendeu? - Como é que conseguiu ver a mesma coisa que os outros nos "objectos emoldurados"?

Sessão IX: Objetivo geral:

- compreensão da comunicação não verbal
- Aprendizagem interpessoal;

1.Exercício: SMILES

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	30 minutos + análise
Materiais:	Não são necessários materiais



Objetivo	Os participantes praticarão o desenvolvimento da criatividade e da expressão
Implantação	<p>Há 2 equipas que recebem vários tipos de sorrisos:</p> <p>Equipa 1:</p> <p>Sorriso intencional, fabricado, torturado: é uma expressão feita com um objetivo específico; a intenção da simulação é muito clara e evidente</p> <p>O sorriso doce: por vezes parece pouco natural, exagerado e exprime mais do que na realidade</p> <p>Sorrir por baixo do bigode: a tensão demonstrada pode significar maior atenção ou autocontrolo</p> <p>Riso estúpido: é uma careta de sorriso, é semelhante à reação ao azedume, exprime o facto de que "a nossa mente está a cozinhar alguma coisa"</p> <p>Equipa 2:</p> <p>O sorriso depreciativo: o sorriso do humor negro, da ironia, do sabichão ou de quem gosta de incomodar os outros</p> <p>O sorriso descontraído: a alegria vivida ingenuamente</p> <p>Sorriso torto: um canto da boca para cima e outro para baixo, exprime um conflito interior</p> <p>O sorriso do medo: os cantos da boca estão na direção das orelhas</p> <p>Cada equipa desenha sorrisos, a outra adivinha-os e depois cada equipa cria uma história que inclui todos os seus sorrisos.</p>
Avaliação	<p>Pergunte aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Como é que se sentia quando interpretava um determinado sorriso?- Que alterações de tonalidade notou?- Como reconhecer os sorrisos à sua volta?- Como é que os pode utilizar?



2. Exercício Consegues ver o que eu vejo? POSSO VER O QUE TU VÊS?

Tamanho do grupo	5-10 participantes
Tempo	15-20 min
Materiais:	<ul style="list-style-type: none">- Uma sala que permita aos participantes uma mobilidade relativa máxima- Uma folha de papel A4 e um lápis ou uma caneta para cada pessoa- Fita adesiva (aproximadamente uma para cada seis pessoas)
Objetivo	Praticar a capacidade de identificar o que é valioso para vender aos outros
Implantação	<p>Fases:</p> <ul style="list-style-type: none">- Cada participante recebe uma folha de papel e uma caneta ou um lápis- Os participantes devem escrever os seus nomes no papel e, em seguida, fazer um buraco no papel, de modo a parecer uma "fotografia numa moldura" (não importa o tamanho, desde que se possa ver através do buraco).- Cada um deve encontrar um ponto de atração, uma imagem, um objeto sobre o qual colar a folha de papel que servirá de "moldura".- Os participantes são convidados a usar a sua imaginação - nada é proibido.- Depois disso, os participantes convidam-se mutuamente a olhar para os seus "quadros" e a descrever o que vêem.
Avaliação	<p>Pergunte aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Como se sentiu ao ter a oportunidade de escolher um objeto que lhe parecesse interessante, sem qualquer restrição?- Como é que ajudou os outros a verem exatamente o que você vê?- O que é que o surpreendeu?- Como é que conseguiu ver a mesma coisa que os outros nos "objectos emoldurados"?



**PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL
(PARA UM PESSOA DE ALTA SENSIBILIDADE)**

SESSÃO NO. 1

NOME E APELIDO :

TELEFONE **E-MAIL**

DATA DE INÍCIO :

OCUPAÇÃO :

IDADE

I	ANAMNESE FENOMENOLÓGICA	
	SINTOMAS MANIFESTAÇÕES CORPORAIS	-
	MANIFESTAÇÕES COGNITIVAS <i>Crenças negativas sobre si próprio</i> <i>Crenças negativas sobre os outros</i> <i>Crenças negativas sobre a vida</i>	
	MANIFESTAÇÕES EMOCIONAIS	
	PADRÕES COMPORTAMENTAIS	



	EXPERIÊNCIAS DE REFORÇO	
	A METÁFORA DO CLIENTE SOBRE SI PRÓPRIO/O SEU PROBLEMA	
	EXPECTATIVAS DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL O objetivo prosseguido pelo cliente	
	CONTRATO DE PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (apresentação dos direitos e obrigações, fixação da frequência, custos por sessão, duração da sessão, etc.)	

SESSÃO NO. 2

Os 5 passos seguintes serão utilizados no início de cada sessão:

1	Avaliação do cliente - vestuário, gestos, tom de voz	
2	O feedback do cliente relativamente ao seu estado cognitivo (pensamentos), emocional, corporal (sensações físicas), comportamental (comportamentos antigos ou novos utilizados)	
3.	Pontos-chave - percepções, traumas, lapsos, mecanismos de defesa, hipóteses de trabalho/ perdas emocionais (luto)/relações difíceis	
4	Técnica utilizada - método de trabalho	
5	Utilização do compromisso	



Sair do pensamento unidimensional, para pensar eficazmente e desbloquear o potencial criativo - a técnica do jogo de perceção com números / ou quadros invertidos. (*103 atividades de grupo - Judith A. Belmont*)

A premissa - o cérebro humano tem um potencial que pode ser alcançado se olharmos para as coisas com flexibilidade

Com a ajuda de um quadro branco, pede-se ao cliente que ilustre o conceito de *três graus abaixo de zero*, por exemplo

0

Médico

Licenciado

Estudante de mestrado

Pergunta-se ao cliente se reconhece os algarismos romanos e escreve-se **IX** no quadro, que o cliente reconhecerá como o número nove, depois pede-se ao cliente que desenhe uma linha que altere o número entre 1-10. A maioria pensará numa linha reta, mas pode desenhar-se uma linha curva, e nesse caso obteremos um **SIX** (seis como em inglês), por exemplo.

Com uma folha de papel branca na mão, perguntamos três vezes: "*De que cor é isto?*" A resposta invariável é **BRANCO**. *A primeira coisa que nos vem à cabeça... o que é que as vacas bebem?* a resposta ... *leite* (sempre), depois *água* - reconhecemos aqui como nos deixamos apanhar pelas formas tradicionais de pensar.

O que é que se derrama se se cortar o dedo? O pé? A tua mão?... a resposta é sangue. De que cor são os semáforos quando os carros passam? Resposta ... vermelho.

O cerne da transformação - a importância da flexibilidade no pensamento, sair da perspetiva estreita, reavaliar os nossos julgamentos.



SESSÃO NO. 3

ANAMNESE RELACIONAL

Lidar com comportamentos difíceis. Os quatro objetivos dos comportamentos difíceis (*103 atividades de grupo-Judith A. Belmont*)

Os nossos botões sensíveis são frequentemente expostos aos chamados agressores. O cliente discute as vulnerabilidades com base numa ficha. (*Fico zangado quando X comenta o meu desempenho Y. Reação alterada.....*).

A premissa dos quatro objetivos dos comportamentos difíceis - organização - o cliente vai convencer-me a apanhar algumas canetas do chão, por mais agressiva que seja a atitude, sem a criticar. Jogo de papéis:

Levante-os agora!

Não quero! Eu não quero!

Vamos, apanhem-nos! Só há três!

Mas não tenho de ser eu a apanhá-los!

Quando pegamos neles, brincamos com...

Convencer-me! (parar o jogo - o objetivo é obter poder)

O segundo objetivo

Levante-os agora!

Porquê? Não me ajudaste na semana passada quando te pedi!

Vamos lá, por favor!

Então porque não me ajudaste?

Quando os fores buscar, jogamos.

Da próxima vez tem mais cuidado! (fim do jogo - o objetivo é a vingança)

O terceiro objetivo

Levante-os agora!

Vejam como são giros!



Vá lá, por favor, apanhem-nos!

De que cor gosta mais?

Quando os fores buscar, jogamos.

Não são giros? (parar o jogo - o jogo está a chamar a atenção)

Quarto objetivo

Levante-os agora!

É tão difícil!

Venham buscá-los! São poucos!

Estou cansado!

Depois de os ires buscar, jogamos!

Mas é bom que os apanhes, porque és mais forte! (paragem do jogo - o objetivo é mostrar desamparo/tomar o controlo!)

O cerne da transformação - sublinhar que os objetivos de um comportamento inadequado não são conscientes. Estas dramatizações explicam porque é que o desempenho profissional/escolar por vezes fica aquém do esperado, porque é que os casais discutem por razões de que não se lembram no dia seguinte, porque é que algumas pessoas não tentam e outras tentam em demasia mudar as outras. O cliente pode detetar a motivação por detrás do comportamento difícil quando este ocorre.

Auto-descoberta - trabalhos de casa

1. Descreva-se com 10 adjetivos (5 físicos, 5 mentais)

Organize os adjetivos por ordem da sua importância para si (do menos importante para o mais importante)

Quem era a sua personagem preferida (livro/filme/herói/estrela) na sua infância (descreva as suas qualidades e defeitos)



Quem era a sua personagem preferida (livro/filme/herói/estrela) quando era adolescente (descreva as suas qualidades e defeitos)

Qual é a sua personagem preferida atualmente (descreva as suas qualidades e defeitos):

Se fosse uma planta, seria _____ e o seu parceiro seria _____.

Se fosse um animal, seria _____ e o seu parceiro seria _____.

2.

Cite 10 sucessos na sua vida:

Descreva 10 fracassos (traumas) da sua vida:

Qual é a sua recordação mais bonita:

Qual é a sua memória mais humilhante?



Cofinanciado pela
União Europeia



Escreva um anúncio sobre si próprio:

3. Imagine que aconteceu um milagre e que é uma pessoa nova e transformada. Quando acordar, o que é que vai fazer de diferente?

Faça uma lista de 10 novas ações/comportamentos que irá realizar:

Faça uma lista de 10 ações/comportamentos que já não quer fazer

SESSÃO NO. 4

Adaptação à mudança (103 Atividades de grupo-Judith A. Belmont)

1. Mudança de lugar - o cliente pega em todos os seus objetos pessoais e senta-se no lugar do conselheiro, que toma o lugar do cliente. A discussão passa a ser sobre a nova perspetiva, na qual ele se sentou no lugar de outra pessoa. É um método eficaz para clientes resistentes à mudança.
2. O cliente torna-se conselheiro para uma situação da vida real que envolve assertividade ou outro tópico benigno e fornece competências e sugestões ao *conselheiro tornado cliente*.

O cerne da transformação - brainstorming sobre a inversão de papéis.



Trabalho de casa - o cliente mudará o pulso em que o relógio será usado até à próxima sessão.

SESSÃO NO. 5

Técnicas:

- Aplicação de um questionário de satisfação no local de trabalho, para identificar os elementos causadores de stress;
- Identificar os fatores ambientais no local de trabalho que não correspondem às suas necessidades enquanto trabalhador, de modo a ser eficaz e a atingir o seu potencial.

-Sucesso profissional sem stress (103 atividades de grupo-Judith A. Belmont)

1. O cliente completará a frase "o stress é..." com pelo menos cinco palavras, que assinalará com + ou -, consoante a sua opinião.
2. Brainstorming sobre elementos de stress positivo ou negativo.

Stress positivo = eu stress, permite reagir ao perigo, aumenta a energia para reagir ao perigo, aumenta a concentração, a oportunidade

O stress negativo = esgota, controla a pessoa, provoca sintomas somáticos e emocionais - dores de cabeça, tonturas, ansiedade, depressão, alterações de humor.

- Exemplificação do estado de stress com um elástico esticado - como nervos esticados, livre - atonia, falta de envolvimento, meio esticado - equilíbrio.

- as cordas de um instrumento musical que podem ser demasiado esticadas e partir-se ou ficar soltas, sem som. A harmonia é alcançada quando as cordas estão afinadas de forma ótima.

SESSÃO NO. 6

Exercícios de gestão do stress :

- Desabafo de emoções;
- Técnica de reposição da respiração:



1. Feche os olhos e inspire pelo nariz até contar até 4. Concentre a sua atenção no ar que entra nos pulmões.
2. Depois, sustenha a respiração até contar novamente até 4.
3. Expirar suavemente, contando até 4. A expiração também pode ser feita pela boca, mas a inalação apenas pelo nariz.
4. Repetir este passo durante 4 minutos.

No final do exercício, a calma já se terá instalado e os sintomas de ansiedade desaparecerão.

- Ancorar uma emoção positiva.

Kit de emergência anti-stress/não saia de casa sem ele-sobre a mesa, à vista de todos, o cliente tenta adivinhar para que serve cada item (103 atividades de grupo-Judith A. Belmont)

- Doces de coração *para o afeto*
- Elástico *(para ajustar a tensão)*
- Marcador colorido *(para colorir o mundo)*
- Pincel *(a atitude é o pincel da mente)*
- Clipe de papel *(para segurar o fio)*
- Bola *(vamos jogar)*
- Autocolante com uma cara sorridente
- Caricaturas engraçadas
- Folheto para escrever o que queremos recordar, como por exemplo, *não levar as coisas demasiado a peito.*

SESSÃO NO. 7

Esta sessão consiste em levar o cliente a olhar para os chefes interiores, a perdoar as críticas e a libertar-se de influências tóxicas. As mensagens críticas interiorizadas e os apoiantes internos podem ser controlados pelo próprio.



Técnica de imagens dirigidas - cena de tribunal (103 Atividades de grupo - Judith A. Belmont)

O cliente será convidado a imaginar que está perante um júri e um juiz. Com quem é que estas personagens se assemelham nas suas vidas? Quais seriam as acusações? O que é que ele lhes diria? Quem é o crítico mais duro? Quem é que os apoia? O que diria o juiz? Qual seria o veredito do júri?

Imagens dirigidas - críticas que perdoam

Depois de identificar os críticos, o cliente imagina-se a perdoar estas personagens tóxicas, perdoando-as por não serem saudáveis e por não saberem como ser mais saudáveis. O cliente pode ser encorajado a deixar de lado o ressentimento, e a compaixão e o perdão tomam o seu lugar. No confronto com as pessoas influentes mais tóxicas na sala de audiências, imagine que ele lhes concede o perdão com base na falta de julgamento.

SESSÃO NO. 8

Técnica: todos somos dignos da primeira página (103 atividades de grupo-Judith A. Belmont)

É utilizado para definir os valores fundamentais de uma pessoa e a sua auto-perceção. Encoraja o cliente a pensar que é suficientemente importante para estar na primeira página e divulgar a sua história.

São fornecidos marcadores e lápis de cor para uma experiência mais colorida.

O cliente é ajudado a criar a primeira página do jornal com títulos sobre si próprio, que informações podem ser interessantes para tornar públicas, pede para preencher com a sua própria história, missão pessoal, pessoas importantes na vida, projetos de vida, etc.

Técnica: aqui e agora.

1. O que estou a ver

2. O que eu imagino

3. O que eu sinto

O cliente concentra-se na descrição de um facto real e visível, depois no que imagina sobre esse facto e, por fim, no que sente sobre ele (emoção, o que faria). O conselheiro fará as correcções necessárias para que as três fases não se misturem.



SESSÃO NO. 9

Técnica: Relaxamento progressivo

A técnica de relaxamento ajuda as pessoas a aprenderem a descontrair-se, a distinguir entre tensão e relaxamento, tensionando as pernas, as nádegas, o rosto, o pescoço, etc.

Pode ser utilizada música de fundo relaxante.

Discussão pós-sessão para o cliente relatar como sentiu a diferença entre a tensão diária e após a aplicação da técnica.

SESSÃO NO. 10

- Aprender a diferença entre tipos de comunicação assertivos/não assertivos/agressivos

A comunicação é extremamente importante. As relações são totalmente afectadas pelo tipo de comunicação utilizada.

São explicadas as características de cada tipo de comportamento.

Assertivo-respeitoso, honesto com tato, honesto, auto-confiante, não critica os outros, não cria tensões, aceita as opiniões dos outros, equilibrado.

Não assertivo - minimiza, evita, não assume responsabilidades, evita conflitos, acumula frustrações, é passivo.

Agressivo-dominante, critica, sarcástico, sente-se superior, cria conflitos para que as suas necessidades sejam satisfeitas com urgência, isolado, intolerante.

Exercício de « role-play » para a mesma situação exemplificando os três tipos de comunicação.

Um encontro entre duas pessoas.

-um amigo que chega sempre atrasado às reuniões, o cliente decide contar-lhe o que o preocupa, utilizando sucessivamente os três tipos de comunicação.



SESSÃO NO. 11

Técnicas: a joia dentro de mim (103 atividades de grupo-Judith A. Belmont) - adaptação

O cliente recebe algumas pedras semi-preciosas numa taça, das quais pode escolher uma que o represente e *descrever como se assemelha a ele*. O cliente pode escolher uma pedra para cada pessoa importante da sua vida e como as duas interagem/são semelhantes/diferentes.

- Reaplicar o questionário de satisfação no local de trabalho para verificar se ocorreram mudanças positivas.
- Lista para o cliente com sugestões para controlar os medos:

1. Aceite o seu medo

Não se envergonhe de sentir medo, afinal o medo dentro de limites normais é um sinal de alarme para a existência de perigo, não tente suprimi-lo completamente, mas sim tentar modulá-lo, reduzir a sua intensidade até que seja compatível com uma vida normal e autónoma.

2. Desenvolver os meios para controlar o medo

O sentimento de medo está frequentemente associado a um sentimento de falta de controlo sobre a situação. Por isso, para aumentar o controlo que exercemos sobre o que produz o nosso medo, um excelente meio é informarmo-nos.

Outra forma de controlar o seu medo é aprender uma técnica de relaxamento para utilizar quando sentir medo.

E, claro, não podemos esquecer o facto de podermos adotar uma atitude ativa em relação ao medo, sendo este um dos remédios mais eficazes.

3. Enfrenta o teu medo

A forma de o enfrentar deve ter em conta quatro regras:

- O confronto deve estar sob o seu controlo. O confronto só é indicado se o desejar ou se precisar de ultrapassar o seu medo
- Enfrente os seus medos progressivamente, começando pelos aspetos menos importantes. Se tem medo de animais, primeiro só vê fotografias, depois filmes, depois visita criadores, etc.
- A confrontação deve ser sustentada: é preciso aceitar a situação angustiante durante o tempo suficiente para que o medo diminua para metade.
- Enfrente regularmente as situações que lhe causam medo.



Cofinanciado pela
União Europeia



4. Olhar o medo na cara

Muitos trabalhos demonstraram que temos tendência a virar as costas a todos esses pensamentos perturbadores. O melhor é refletir cuidadosamente e perguntar a si próprio se chegou realmente ao fim dos sustos, se já representou todo o cenário catastrófico. Pergunte a si próprio quais são os verdadeiros riscos.

FEEDBACK sobre o programa de desenvolvimento pessoal.