

Inteligência Emocional



1. NOME DA TRILHA: Inteligência Emocional

A trilha de Inteligência Emocional surge do resultado do diagnóstico do processo de Gestão por Competências – realizado no período de outubro de 2017 a setembro de 2018 – no Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), sendo que ausência de comprometimento e flexibilidade funcionais foram dois fatores muito cotados neste diagnóstico e que pretendemos, enquanto área de Gestão de Pessoas, estimular o engajamento funcional e o desenvolvimento da flexibilidade.

- Delimitação ou escopo da trilha

Trata-se de uma trilha voltada ao desenvolvimento intrapessoal e interpessoal, trabalhando no nível intrapessoal os seguintes aspectos: autoconhecimento, gerenciamento das emoções e motivação. No nível interpessoal, ela se propõe a trabalhar os temas vinculados à empatia, capacidade de ouvir, comunicação assertiva, cooperação, flexibilidade e autonomia.

- Objetivos

Como resultado do Processo de Gestão por Competências, realizado no MCTIC – a partir de outubro de 2017 – a trilha de Inteligência Emocional se propõe a trabalhar quatro objetivos, são eles:

- Favorecer o comprometimento e o engajamento dos servidores;
- Favorecer o autoconhecimento dos servidores;
- Favorecer a melhoria do relacionamento interpessoal;
- Favorecer maior flexibilidade.

- Público-alvo

Servidores do públicos

- Orientações gerais de navegação na trilha

Esta trilha está didaticamente dividida em dois tópicos: desenvolvimento intrapessoal e desenvolvimento interpessoal, apesar desses dois tópicos serem conexos e interligados. Mas para pensá-los de forma conjunta pode-se iniciar pelo autor que deu nome à Inteligência Emocional: Daniel Goleman e seus livros, Inteligência Emocional e/ou Trabalhando com a Inteligência Emocional, onde ele irá descrever e analisar as habilidades intrapessoais: autopercepção, auto-regulação e motivação e as interpessoais: ouvir, resolver conflitos e cooperar; bem como trabalhar a inteligência emocional aplicada. Para pensar a Inteligência Emocional aplicada à empresa, recomenda-se o livro de Robert Cooper e Ayman Sawaf: Inteligência Emocional na Empresa, onde os autores irão trabalhar as quatro bases da Inteligência Emocional, são elas: Alfabetização Emocional, Competência Emocional, Profundidade Emocional e Alquimia Emocional, no final do livro há um teste de Como Mapear sua Inteligência Emocional, para conhecer seus pontos fortes e os que precisam melhorar: os não tão fortes. Falando em pontos fortes e fracos, a psicologia positiva também é incansável nos seus conceitos e aplicações, trabalhando com as forças do indivíduo, podemos conferir isso com o livro Felicidade Autêntica, usando a psicologia positiva para a realização permanente, de Martin E. P. Seligman.

Para quem gosta de conhecimentos aplicados, temos duas recomendações: o livro Inteligência Emocional, um Guia Prático de David Walton com testes e dicas práticas e o livro Comunicação Não Violenta de Marshall B. Rosenberg, com técnicas para aprimoramento dos relacionamentos profissionais e pessoais, este último livro trabalha muito com a aplicação da empatia como ferramenta para alavancar nossos relacionamentos interpessoais.

Para quem gosta de entender as causas dos problemas e desafios que se colocam nos dias atuais nos ambientes do trabalho e nas culturas organizacionais, além das doenças organizacionais, recomenda-se os livros: Psicologia Aplicada à Administração de Empresas de Cecília Whitaker Bergamini; Stress e Trabalho de Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues; O sujeito no Trabalho - entre a Saúde e a Patologia de Álvaro Merlo, Ana Magnólia e Rosângela Moraes e Psicodinâmica do Trabalho, teoria, método e pesquisa de Ana Magnólia Mendes.

E, para pensar-se nas soluções que estão sendo encontradas a fim de proporcionar maior qualidade de vida aos trabalhadores, recomenda-se o livro de Mário César Ferreira, Qualidade de Vida no Trabalho.

Filmes que trabalham questões intrapessoais recomendados são: O som do coração; Comer, Rezar e Amar e o Diabo veste Prada. Filmes que trabalham temáticas interpessoais com aspectos culturais envolvidos podem ser encontrados em: O último dançarino de Mao e Um violinista no Telhado.

A Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional possui um curso de três dias, onde trabalha diversos temas ligados à Inteligência Emocional, se propondo a promover a consciência de “Programas emocionais” que disparam sentimentos e comportamentos indesejados, bem como o conhecimento de como reprogramá-los para gerar mudanças efetivas em nossas vidas.

No MCTIC possuímos o programa Qualidade de Vida no Trabalho, com duas Coordenações respondendo por ela: na parte da saúde física e mental, temos os profissionais do SEAS com diversas palestras sobre o tema, com a promoção da ginástica laboral e a disponibilização da massagem agendada no SEAS; na parte da promoção de cursos, palestras e demais eventos de treinamento e desenvolvimento, temos a CODEP, Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, com a previsão de contratação da UNB em 2019 para diagnóstico do Clima Organizacional do MCTIC e posteriores oficinas de Desenvolvimento de Equipes, a fim de trabalhar o clima interno do Ministério. Aliás, já está disponível, a todas as áreas do MCTIC, pela CODEP, a possibilidade de solicitação de cursos de Desenvolvimento de Equipes às equipes que tiverem interesse para este trabalho.

1.1. NOME DO TRILHO: Como posso me entender melhor de modo a impulsionar meus pontos fortes e minimizar os pontos fracos ao lidar comigo mesmo nas diversas situações do dia a dia?

- Explicação a respeito do trilho escolhido:

Autopercepção e auto-regulação são aspectos levantados pelo próprio Goleman como vias de nos conhecermos melhor e gerenciar nossas emoções. Dar foco e visibilidade aos pontos fortes e ter conhecimento dos seus pontos fracos são aspectos levantados pela psicologia positiva, que trabalha, basicamente, com os pontos fortes para alcançar objetivos pessoais e grupais; por esta razão, nosso trilho ficou designado da seguinte forma: **Como posso me entender melhor de modo a impulsionar meus pontos fortes e minimizar os pontos fracos ao lidar comigo mesmo nas diversas situações do dia a dia?** Só me engajo com o que

conheço e reconheço como positivo para me comprometer, e só me envolvo com o que está de acordo com meu escopo de valores e objetivos pessoais, pelo menos me comprometo de forma coerente e saudável nesta lógica; por isso a necessidade de autoconhecimento para melhoria da relação comigo mesmo e com os outros.

- Delimitação ou escopo do trilha

Os conteúdos desenvolvidos neste trilha se relacionam ao autoconhecimento e autodesenvolvimento, visando trabalhar os dois primeiros objetivos da trilha de Inteligência Emocional, que são:

- Favorecer o comprometimento e o engajamento dos servidores;
- Favorecer o autoconhecimento dos servidores;

- Objetivos

O objetivo deste trilha é propiciar o conhecimento e aplicação de algumas ferramentas de autoconhecimento.

- Público-alvo:

Servidores do MCTIC.

- Orientações gerais de navegação no trilha

Leia o apêndice “Aprenda a Meditar em uma Lição: Mantra de Harvard”, no livro Inteligência Prática de Karl Albrecht e/ou se proporcione a participação em um curso de Mindfulness. Na impossibilidade de participação em algum curso de Mindfulness, pode-se, também, ler o livro “Atenção Plena” de Ellen J. Langer, que menciona a prática do Mindfulness. Meditar com mantra, que é a primeira possibilidade citada neste parágrafo, é muito relaxante e revigorante, trazendo nossa atenção e foco para o aqui e agora e é muito recomendado para o autoconhecimento e autopercepção.

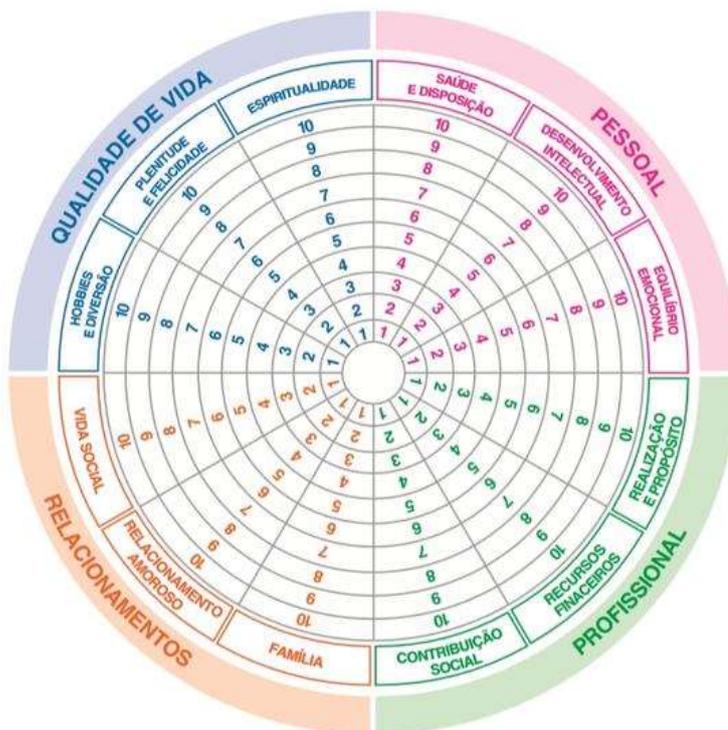
Assista aos filmes indicados para uma reflexão sobre nossas possibilidades, tendo em vista nossas limitações, são eles: “Os intocáveis” e “Shirley Valentine”; a perspectiva de recriação a partir dessa reflexão também pode ser observada nos dois filmes.

Participe em cursos de imersão voltados para o desenvolvimento da inteligência emocional tais como: Método CIS (realizado duas vezes ao ano no Distrito Federal) e LOTUS Inteligência Emocional (realizado no estado de São Paulo). Além disso, o Eneagrama também é considerada uma excelente ferramenta de autoconhecimento, e servidores podem se inscrever em cursos ofertados pela ESAF – Escola de Administração Pública e MCTIC.

1.2. EXERCÍCIOS DA TRILHA - Como posso me entender melhor de modo a impulsionar meus pontos fortes e minimizar os pontos fracos ao lidar comigo mesmo nas diversas situações do dia a dia?

• **Exercício 1 - Roda da Vida**

1) Qual o seu nível de satisfação atual com os resultados que você tem obtido em cada uma das competências indicadas no círculo? Responda:



2) **ALAVANCA:**

Qual destas competências, ao receber um pouco mais de foco de desenvolvimento, fará mais diferença para você atingir seus objetivos?

3) **Pergunta para gerar conclusões e ações de desenvolvimento:**

Quais são as formas que existem para desenvolver esta competência (treinamento, coaching, aprender com alguém, leituras, etc.)?

- **Exercício 2 – SWOT PESSOAL**

1) Considerando seus **OBJETIVOS** mais importantes **COMO LÍDER**, identifique **SEU SWOT pessoal**, com base nas **forças** e **oportunidades** de melhoria que você identificou na Roda da Vida.

<p>1. Forças internas (Strengths)</p> <p>Quais são seus pontos fortes, principais forças, qualidade, talentos?</p>	<p>2. Fraquezas ou Oportunidades de melhoria (Weakness)</p> <p>Quais são seus pontos a serem melhorados, a ser desenvolvidos?</p>
<p>3. Oportunidades Externas (Opportunities)</p> <p>Que oportunidades existem para você aproveitar essas forças a alcançar seus objetivos?</p>	<p>4. Ameaças Externas (Threats)</p> <p>Que ameaças existem pelas suas fraquezas que podem impedir você de atingir seus objetivos?</p>

--	--

2) Ainda Considerando seus OBJETIVOS mais importantes como líder:

Qual a ação que você pode iniciar imediatamente para utilizar ainda mais as forças de seu perfil e aproveitar as oportunidades existentes que te ajudam a atingir seus objetivos?

3) Qual a ação que você pode fazer imediatamente para desenvolver/modificar um comportamento que você considera fraqueza, e coloca em risco seus objetivos?

ATENÇÃO: Após o preenchimento destes exercícios, escolha duas a três pessoas do seu trabalho e/ou convívio pessoal e realize as perguntas sobre você que se referem aos dois exercícios realizados, a fim de conhecer-se melhor sobre a perspectiva de outras pessoas. Por fim, compartilhe suas experiências com os três exercícios na comunidade de prática.



1.3. DEFINIR TAXONOMIA BÁSICA DA ORGANIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DAS AÇÕES DE APRENDIZAGEM EM CADA TRILHA *(essa tabela representa a política de transferência de conhecimentos da organização)*

CURSOS	BIBLIOGRAFIA		FILMES	PÓS-GRADUAÇÃO	ARTIGOS	VÍDEOS E PALESTRAS	SITES/INTRANET	TRANSFERÊNCIA FACE-A-FACE	LEIS, DECRETOS, NORMAS, JURISPRUDÊNCIA	COACHING	OUTROS	TESTE O SEU CONHECIMENTO
Método CIS (Febracis)	1. Albrecht, Karl. Arte e Ciência do Bom Senso. São Paulo: M Books, 2008.	9. HUDSON, Russ R. D. R. A Sabedoria do Eneagrama: Guia Completo para o Crescimento Psicológico e Espiritual dos nove tipos de Personalidade. Cultrix, 2003.	Shirley Valentine	MBA - Executivo em Desenvolvimento Humano & Psicologia Positiva - IPOG	-	Palestras Internas	Série de Inteligência Emocional – aulas de 1 a 5 (Febracis)	-	-	Life Coach	-	Trilho 1
LOTUS Inteligência Emocional (SBIE)	2. Bergamini, Cecilia Whitaker. Psicologia Aplicada à Administração de Empresas. São Paulo: Atlas, 5ª Ed. 2015.	10. LANGER, Ellen J. Atenção Plena – Como praticar Mindfulness em todas as áreas da sua vida. Benvirá, 2018.	Intocáveis				Palestra “O Poder da Ação” (Febracis)					
Formação em Inteligência Emocional (SBIE)	3. COOPER, Robert; SAWAF Ayman. Inteligência Emocional da Empresa. Rio de Janeiro: Campus, 1997.	11. MENDES, Ana Magnólia. Psicodinâmica do Trabalho. Casa do Psicólogo	O som do coração				Vídeo: O Poder da Autorresponsabilidade (Febracis)					
Eneagrama na Gestão de Pessoas – Módulos I e II (MCTIC e ESAF)	4. CURSINO, Nicolae. Eneagrama para Líderes: autoconhecimento e maturidade para o desenvolvimento de sua liderança. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2017.	12. MERLO, Alvaro R. C.; MENDES Ana M.; MORAES Rosangela D. O Sujeito no Trabalho: entre a saúde e patologia. Curitiba: Juruá, 2013.	O diabo Veste Prada				Vídeo: O que é Inteligência Emocional (Pedro Calabrez)					
Mindfulness (MCTIC)	5. FERREIRA, Mário C. Qualidade de Vida no Trabalho. Paralelo 15.	13. ROSEMBERG, Marsall B. Comunicação Não-Violenta. São Paulo 3ª Ed, 2006.	Comer, Rezar, Amar				Vídeo: Não esconda as suas dores (Pedro Calabrez)					
	6. FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. Stress e Trabalho. Uma Abordagem Psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005	14. WALTON, David. Inteligência Emocional. Inteligência emocional: um guia prático. Porto Alegre, 2017.	O último bailarino de Mão				Vídeo: Por que é tão difícil mudar? (Pedro Calabrez)					
	7. Goleman, Daniel. Inteligência Emocional. Rio de Janeiro, Objetiva, 2011.		Um violinista no telhado				Vídeo: Desafie seu cérebro a aprender coisas novas (Pedro Calabrez)					
	8. Goleman, Daniel. Trabalhando com a Inteligência Emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.						Vídeo: Gestão da Emoção (Pedro Calabrez)					



1.4. CURSOS

1.4.1. Presenciais; à distância; *on line* (gratuitos e pagos)

Imersão em Inteligência Emocional

Curso 1

Nome do curso: Método CIS

Nome da instituição: FEBRACIS

Hiperlink:

https://www.febracis.com.br/cursos/metodocis/?gclid=CjwKCAiA0O7fBRASEiwAYI9QAr18jua0rpcYhjfSQ26LnAzTv6yu-eZSdyUourU13EgZIt-PgQz9IBoCffkQAvD_BwE

Carga Horária: 50 horas/aula

Duração: Sexta das 09H as 23H; Sábado das 09H as 01H; Domingo das 10H as 03H;

Conteúdo programático ou similar: Reprogramação emocional; Linguagem avançada para alterações de crenças; Matriz de mudança humana; Quadros mentais; Reprogramação de Crenças; Restabelecimento do autocontrole emocional; Autoestima e crença sobre nós mesmos; Realização de metas e objetivos.

Curso 2

Nome do curso: LOTUS Inteligência Emocional

Nome da instituição: SBIE – Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional

Hiperlink: <https://www.sbie.com.br/metodo-lotus-inteligencia-emocional/>

Carga Horária: 40 horas/aula

Duração: 3 dias consecutivos

Público Alvo: Servidores e colaboradores

Objetivos: Aprenda a usar as suas emoções a seu favor; Construir Relacionamentos pessoais, familiares e profissionais saudáveis; Liderar de forma criativa com foco em soluções; Aperfeiçoar habilidade de persuasão e comunicação; Educar seus filhos com paixão e propósito de vida.



Curso 3

Nome do curso: Atenção Plena - Mindfulness

Nome da instituição: MCTIC

Carga Horária: 16 horas/aula

Duração: 8 encontros por semanas de duas horas cada

Público Alvo: Servidores lotados no MCTIC

Objetivo Geral: Aprimorar o foco durante o exercício das atividades profissionais e melhorar a capacidade cognitiva através de práticas de eliminação do estresse; melhorar engajamento, produtividade, criatividade e proporcionar bem-estar pessoal gerando relações interpessoais mais saudáveis no ambiente de trabalho e familiar.

Objetivos Específicos: Conceituar Mindfulness e descrever seus benefícios para a saúde; Empregar exercícios de respiração, de alongamentos e de atenção mental para diminuir o estresse, ansiedade e depressão; Identificar quando do acionamento do estado de piloto automático e reduzir o impacto negativo deste estado mental no trabalho; Aplicar técnicas de atenção plena para melhorar a regulação emocional e ampliar a disposição física e mental para as tarefas; Construir hábitos saudáveis capazes de trazer benefícios para a vida particular e profissional; Utilizar as práticas aprendidas no curso no dia a dia para melhorar suas capacidades cognitivas, sua criatividade, o tempo de resposta frente às demandas, sua atenção e concentração; Executar exercícios capazes de promover o relaxamento físico e mental.

Curso 4

Nome do curso: Eneagrama na Gestão de Pessoas – Módulo I

Nome da instituição: MCTIC e ESAF - Escola de Administração Fazendária

Hiperlink: <http://www.esaf.fazenda.gov.br/assuntos/courseventos>

Carga Horária: 24 horas/aula

Duração: 3 dias consecutivos

Público Alvo: Servidores

Conteúdo programático ou similar: Principais conceitos e aplicações do Eneagrama; Centros de Inteligência; Estilos de Personalidade; Sensibilização para mudança; O símbolo do Eneagrama: possibilidades de desenvolvimento específicas para cada perfil de personalidade; Instintos, Subtipos, Asas e Flechas do Eneagrama; Condicionamentos Inconscientes; Relacionamento interpessoal e compreensão do outro.



Curso 5

Nome do curso: Eneagrama na Gestão de Pessoas – Módulo II

Nome da instituição: MCTIC e ESAF - Escola de Administração Fazendária

Carga Horária: 24 horas/aula

Duração: 3 dias consecutivos

Público Alvo: Servidores

Conteúdo programático ou similar: Índice Emocional no Eneagrama; Conflitos e suas Resoluções; Feedback – Gerenciando-se e dando Feedback; Aprimorando sua Liderança; Comunicação – Aprimorando sua Comunicação; Instintos, Subtipos, Asas e Flechas do Eneagrama; Equipes – Etapas do Desenvolvimento de Equipes, Papéis, Metas e Interdependência.

Curso 6

Nome do curso: Formação em Inteligência Emocional

Nome da instituição: SBIE – Sociedade Brasileira de Inteligência Emocional

Hiperlink: <https://www.sbie.com.br/treinamentos/formacao-de-inteligencia-emocional/>

Carga Horária: 40 horas/aula

Duração: 4 dias consecutivos

Público Alvo: Servidores que trabalham com desenvolvimento humano ou para quem desejam desenvolver as Competências Emocionais para elevar sua performance e aumentar seus resultados em todos os âmbitos a vida.

Conteúdo programático ou similar: Interpretação da relação emoções x comportamento humano; Introdução à Inteligência Emocional; Cérebro Emocional x Cérebro Racional; A Vida intrauterina; Realidade x Interpretações do Bebê; Dualidade: Excesso e Ausência na Infância; O Sistema Familiar e as Emoções; Herança Genética Emocional; As Emoções, suas funções e manifestações na saúde e nas relações Humanas; Programas Emocionais: mecanismos de proteção e sobrevivência emocional (SAPE); 12 Sessões de Inteligência Emocional; 10 Modelos de Reprogramação Emocional passo a passo; Ferramentas Práticas de Desenvolvimento Emocional.



1.4.2. Pós Graduação/MBA - a distância e presencial

Nome do curso: MBA Executivo em Desenvolvimento Humano & Psicologia Positiva

Nome da Faculdade ou instituição de ensino: IPOG – Instituto de Pós-Graduação

Hiperlink: <https://www.ipog.edu.br/curso/gestao-negocios/mba-executivo-em-desenvolvimento-humano--psicologia-positiva>

Carga Horária: 480 horas/aula

Duração/Periodicidades: 20 meses

Localidade: Brasília

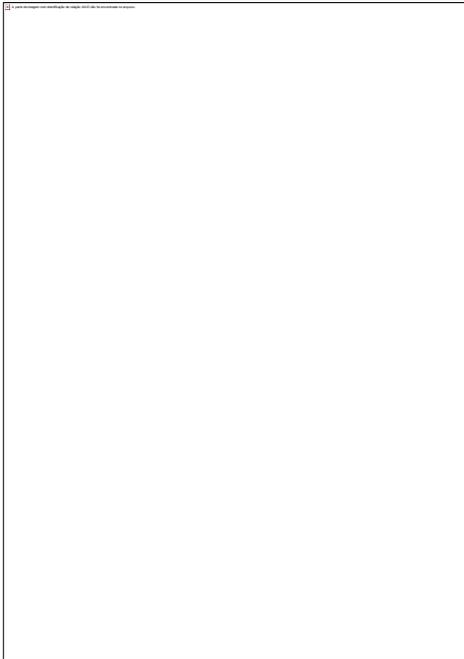
Aulas mensais Dias e Horários das Aulas: Sexta das 18H às 23H; Sábado das 8H às 19H; Domingo das 8H às 13H

Conteúdo programático ou similar: Fundamentos da Psicologia Positiva; Gestão estratégica da Comunicação Humana: Assertividade e Feedback; Neurociência da Cognição e da emoção; Inteligência Emocional aplicada à gestão; Liderança Positiva; Ferramentas de Assessment na avaliação de perfil comportamental; Diversidade e Empreendedorismo Identificação de Talentos e High Potentials; Avaliação em Psicologia Positiva; Criatividade e Desenvolvimento humano; Metodologia do Trabalho Científico; Virtude, Valores, Caráter e Forças Pessoais; Flow e Mindfulness; Habilidade Gerencial e gestão de conflitos; Jogos em empresas; Investigação Apreciativa; Intervenções e Práticas em Psicologia Positiva; Coaching Positivo; Desenvolvimento Integral do Ser Humano I; Desenvolvimento Integral do Ser Humano II

Objetivos: Formar profissionais com habilidades para identificação e desenvolvimento do potencial Humano; Oferecer ao aluno capacitação para desenvolvimento de seus potenciais; Desenvolver alto nível de efetividade nos relacionamentos interpessoais e desenvolvimento da liderança; Oferecer ao aluno diversas ferramentas práticas e atuais para auxiliá-lo nesse processo, tais como: avaliação de perfil comportamental; gestão de conflitos; mapeamento e identificação de talentos; comunicação assertiva, entre outros.



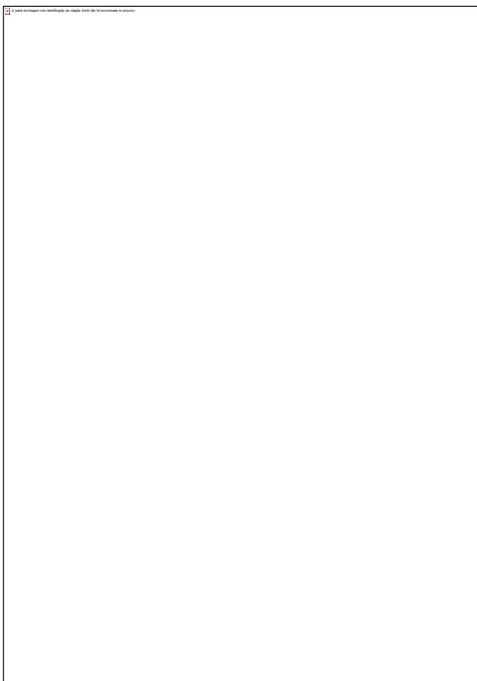
1.5. BIBLIOGRAFIA – LIVROS, CAPÍTULOS DE LIVROS, MONOGRAFIAS, TESES E TCCS



AUTOR: Albrecht, Karl. *Arte e Ciência do Bom Senso*. São Paulo: M Books, 2008.

SINOPSE: Este livro explica como a inteligência prática (IP) se qualifica como uma das habilidades de vida e oferece uma estrutura conceitual para definir e descrever o bom senso. No livro, Karl Albrecht, mostra como as pessoas com inteligência prática podem empregar habilidades de linguagem, tomar decisões melhores, pensar em termos de opções e possibilidades, adotar a ambigüidade e a complexidade, articular problemas claramente e procurar soluções, ter idéias originais e influenciar as idéias dos outros. Albrecht mostra

que as habilidades de todos podem ser aprimoradas com a educação e o treinamento adequados e desafia todos nós a aperfeiçoarmos nossas próprias habilidades e ajudarmos os outros a desenvolverem suas capacidades de inteligência prática.



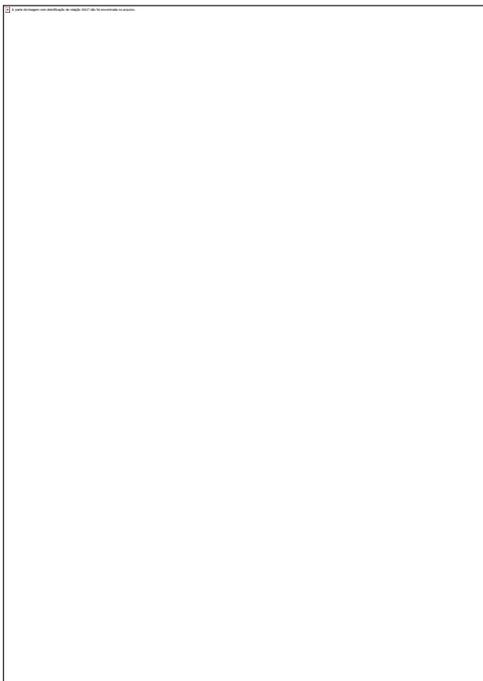
AUTOR: Bergamini, Cecilia Whitaker. *Psicologia Aplicada à Administração de Empresas*. São Paulo: Atlas, 5ª Ed. 2015.

SINOPSE: Esta quinta edição tem como objetivo atualizar bibliograficamente aqueles assuntos relativos ao ajustamento dos seres humanos à situação de trabalho, uma vez que já é fato consumado o reconhecimento de que as pessoas representam um forte diferencial competitivo entre as organizações na atualidade. Pesquisando, mesmo que superficialmente, material disponível sobre o assunto, percebe-se que o campo da Psicologia Organizacional está constantemente sendo ampliado e enriquecido cada dia mais. Gerir pessoas de maneira eficaz já não representa mais usar o simples ?bom senso?.

É necessário mergulhar fundo nas intenções delas e nas razões que dirigem seus comportamentos. É necessário ir além do significado aparente do comportamento para descobrir aquilo que as motiva, portanto é indiscutível o valor da pesquisa científica, para evitar que se ocasionem verdadeiros desastres capazes de romper a produtividade



de cada um. Livro-texto revisto, atualizado e ampliado para a disciplina Psicologia Aplicada à Administração dos cursos de graduação e especialização em Administração de Recursos Humanos.



AUTOR: Chamine, Shizard. **Inteligência Positiva.** Fontanar, 2013.

SINOPSE: O conceito de inteligência emocional se popularizou em meados dos anos 90 a partir do best-seller de Daniel Goleman que ressalta a importância do equilíbrio emocional para a forma como indivíduos se relacionam entre si e também para a maneira como líderes lidam com suas equipes e desafios profissionais. O estudo serviu de ponto de partida para uma série de outras abordagens que buscam legitimar o aspecto emocional para a satisfação pessoal e o sucesso profissional. O livro "Inteligência positiva", de Shirzad Chamine – CEO de uma das maiores organizações de treinamento de coaches do

mundo –, representa um novo passo na identificação de como o equilíbrio emocional é determinante na maioria das tentativas para melhorar a vida pessoal e profissional. O autor afirma que apenas 20% das equipes e dos indivíduos alcançam seu verdadeiro potencial e atribui ao processo de sabotagem da mente humana a causa de grande parte dos fracassos.

Shirzad parte da premissa que a mente humana é a melhor aliada de cada indivíduo e, paradoxalmente, também a pior inimiga. Os sabotadores internos estão sempre em atividade, mas é possível identificá-los e assim enfraquecê-los, melhorando significativamente a ação do cérebro a favor do indivíduo.

LINK PARA O TESTE PARA MEDIR O QP E IDENTIFICAR OS SABOTADORES: <https://www.companhiadasletras.com.br/testeinteligenciapositiva/>



AUTOR: COOPER, Robert; SAWAF Ayman. *Inteligência Emocional da Empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SINOPSE: O livro *Inteligência emocional na Empresa* está dividido em quatro bases da inteligência emocional: Alfabetização Emocional, Competência Emocional, Profundidade Emocional e Alquimia Emocional, cada uma delas composta por quatro competências, totalizando dezesseis competências. No final do livro temos um teste com todas estas competências com os respectivos resultados, apresentados em uma tabela. Ele é aplicado ao conhecimento e prática organizacionais e uma fonte para obter vantagens competitivas.

AUTOR: CURSINO, Nicolae. *Eneagrama para Líderes: autoconhecimento e maturidade para o desenvolvimento de sua liderança*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2017.

SINOPSE: A maioria dos líderes de hoje apresenta as competências técnicas exigidas em suas funções de gestão, mas permanece cega para suas próprias limitações mentais. Além disso, são imaturos emocionalmente, tomando decisões importantes como se fossem crianças. O impacto disso nas organizações e em suas pessoas é brutal. Para o desenvolvimento de líderes plenos, maduros e verdadeiros, é fundamental o trabalho de autoconhecimento e de conhecimento dos outros. Para isso, é necessário um sistema que seja, ao mesmo tempo, profundo e prático.

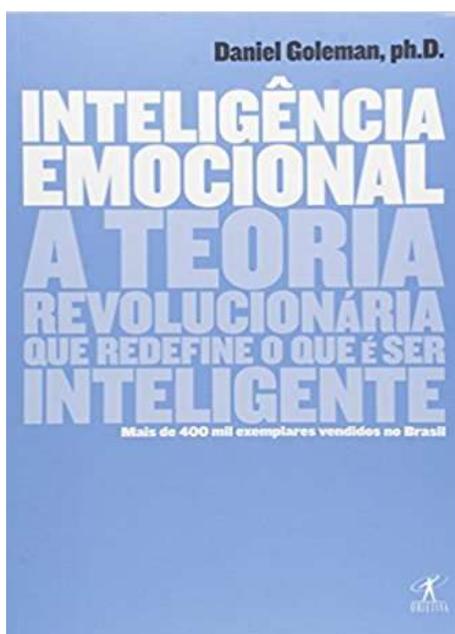


AUTOR: FERREIRA, Mário C. *Qualidade de Vida no Trabalho. Paralelo 15.*

SINOPSE: Neste livro encontraremos um ponto de vista contra-hegemônico de QVT, ancorado na perspectiva analítica teórico-metodológica da Ergonomia da Atividade. Os argumentos apresentados buscam contribuir para se repensar as concepções de ser humano (trabalhadores), de trabalho (atividade), de organização (contextos laborais) e de sociedade (história). E esse repensar que deve alimentar a prática e a aplicação de conceitos que visam, de fato, tornar o trabalho sinônimo de qualidade de vida.

AUTOR: FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. *Stress e Trabalho. Uma Abordagem Psicossomática.* São Paulo: Atlas, 2005

SINOPSE: Este livro proporciona ao leitor a oportunidade de conhecer e refletir sobre o desafio de conviver no mundo do trabalho com pessoas e situações inesperadas nos diversos cenários das empresas. Como a pessoa independente, totalmente isolada, é uma abstração, ela é levada a manter constante interação com outra e a concordar com metas, objetivos e valores propostos pelas pessoas com quem convive, ou a discordar de tais decisões.



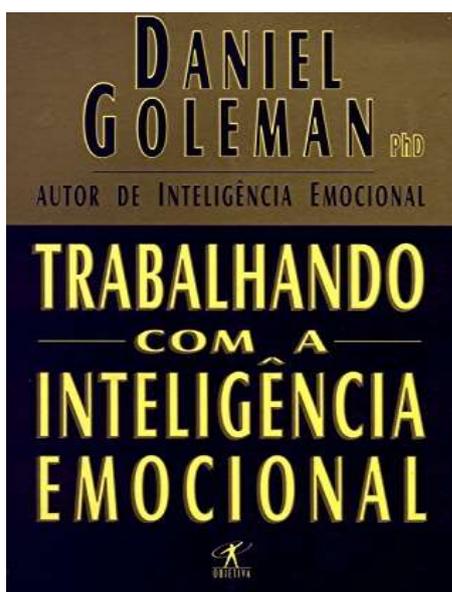
AUTOR: Goleman, Daniel. *Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro, Objetiva, 2011.

SINOPSE: Publicado pela primeira vez em 1995, nos Estados Unidos, este livro transformou a maneira de pensar a inteligência. Alterou práticas de educação e mudou o mundo dos negócios. Das fronteiras da psicologia e da neurociência, Daniel Goleman trouxe o conceito de "duas mentes" - a racional e a emocional - e explicou como, juntas, elas moldam nosso destino. Segundo Goleman, a consciência das emoções é fator essencial para o desenvolvimento da inteligência do indivíduo. Partindo de casos cotidianos, o autor mostra como a incapacidade de lidar com as próprias emoções pode minar a experiência escolar, acabar com carreiras promissoras e destruir vidas. O fracasso e

a vitória não são determinados por algum tipo de loteria genética: muitos dos circuitos cerebrais da mente humana são maleáveis e podem ser trabalhados. Utilizando exemplos marcantes, Goleman descreve as cinco habilidades-chave da inteligência emocional e mostra como elas determinam nosso êxito nos relacionamentos e no trabalho, e até nosso bem-estar físico. Pais, professores e líderes do mundo dos negócios sentirão o valor desta visão arrebatadora do potencial humano.

LINK RESENHA ILUSTRADA:

<https://www.youtube.com/watch?v=xrQ19D2jVw4&t=36s>



AUTOR: Goleman, Daniel. *Trabalhando com a Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

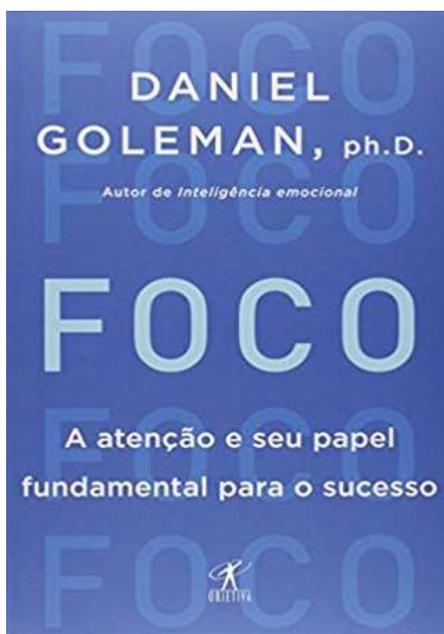
SINOPSE: Neste livro, Daniel Goleman - autor de *Inteligência emocional*, obra revolucionária na área de comportamento -, aplica sua teoria ao ambiente de trabalho, explicando o que faz com que um profissional seja bem ou malsucedido. Resultado de um minucioso estudo que mostra como a inteligência emocional pode ser decisiva para quem quer crescer profissionalmente, a obra fornece os parâmetros que definem uma pessoa emocionalmente competente - um profissional de primeira grandeza.



AUTOR: Goleman, Daniel e Davison, Richard J. *A Ciência da Meditação*. Rio de Janeiro, Objetiva, 2017.

SINOPSE: Quarenta anos atrás, Daniel Goleman e Richard Davidson, amigos e colaboradores na Universidade Harvard, eram dois dos poucos cientistas que defendiam os benefícios da meditação para o cérebro. Hoje, ela passou a ser estudada em diversos laboratórios. Com base nas mais recentes pesquisas, os autores desconstruem concepções equivocadas e revelam o que podemos aprender sobre a meditação a partir de um surpreendente conjunto de dados. Eles compartilham pela primeira vez descobertas que

mostram como essa prática pode mudar de forma extremamente positiva nossa maneira de pensar, sentir e agir. O treinamento mental constante cultiva qualidades como desprendimento, amor e compaixão, redesenhando de forma duradoura nosso circuito neural. A ciência da meditação é um daqueles raros livros que têm o poder de fazer grandes transformações.



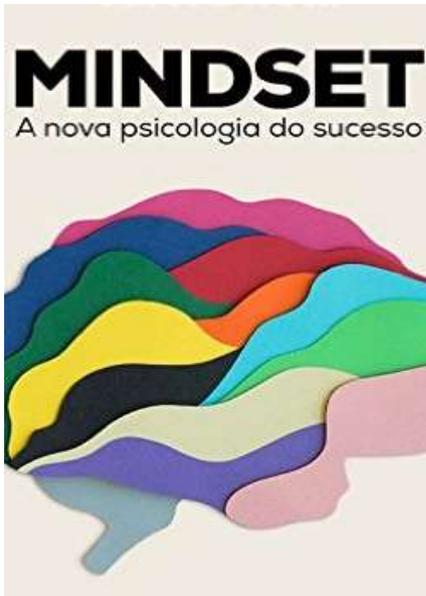
AUTOR: Goleman, Daniel. *Foco: A atenção e seu papel fundamental para o sucesso*. Rio de Janeiro, Objetiva, 2014

SINOPSE: Você está prestando atenção? Ou já se distraiu checando seus e-mails, mensagens, Facebook, Twitter? Resistiu ao impulso de deixar sua mente divagar? Se tiver resistido, muito bem: normalmente uma pessoa fica distraída por mais de 40% do tempo quando lê um texto. Mas quais são os benefícios de ficar focado por um longo período? Uma palavra: sucesso. Segundo Daniel Goleman, autor do best-seller *Inteligência emocional*, a atenção funciona de forma muito parecida com um músculo: se não o utilizamos, fica atrofiado; se o exercitamos, se desenvolve e se fortalece. Numa era de distrações intermináveis, Goleman argumenta

que precisamos aprender a aprimorar nosso foco se quisermos prosperar no mundo complexo em que vivemos. Aqueles que alcançam rendimento máximo (seja nos estudos, nos negócios, nos esportes ou nas artes) são precisamente os que prestam atenção no que é mais importante para seu desempenho. Foco é uma ferramenta essencial, é o que diferencia um especialista de um amador, um profissional de sucesso



do funcionário mediano. Foco traz um olhar inovador sobre o segredo para o alto desempenho e mostra como a atenção tem um papel fundamental para o sucesso.



AUTOR: Dweck, Carol S. *Mindset – a Nova Psicologia do Sucesso*. Objetiva, 2017

SINOPSE: Carol S. Dweck, ph.D., professora de psicologia na Universidade Stanford e especialista internacional em sucesso e motivação, desenvolveu, ao longo de décadas de pesquisa, um conceito fundamental: a atitude mental com que encaramos a vida, que ela chama de “mindset”, é crucial para o sucesso. Dweck revela de forma brilhante como o sucesso pode ser alcançado pela maneira como lidamos com nossos objetivos. O mindset não é um mero traço de personalidade, é a explicação de por que somos otimistas ou pessimistas, bem-sucedidos

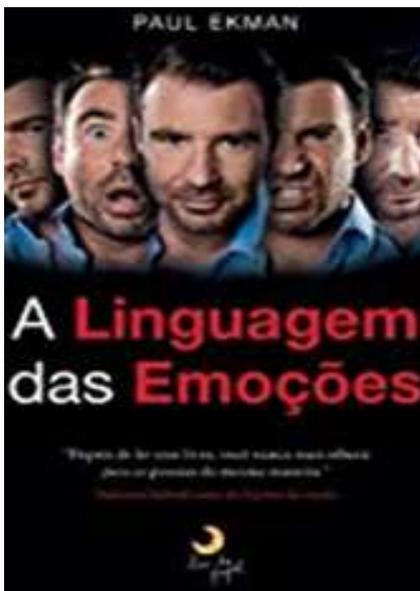
ou não. Ele define nossa relação com o trabalho e com as pessoas e a maneira como educamos nossos filhos. É um fator decisivo para que todo o nosso potencial seja explorado.

LINK RESENHA EM VÍDEO:

<https://www.youtube.com/watch?v=0iAUJ0ewYSI&t=86s>.

LINK RESENHA ILUSTRADA:

<https://www.youtube.com/watch?v=VqipaMrttps&t=21s>.



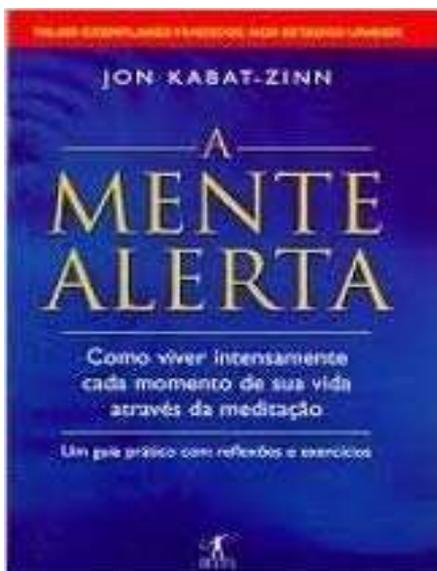
AUTOR: Ekman, Paul. *A Linguagem das Emoções*. Lua, 2011.

SINOPSE: O consultor da série Lie to me revela a linguagem por trás de cada expressão facial. O controle das nossas emoções não é algo que aprendemos rapidamente. Para a maioria é um conhecimento pessoal que se adquire com a maturidade. Mas e se pudéssemos antecipar esse aprendizado sobre nós mesmos? E se, melhor ainda, aprendêssemos a identificar esses sinais nos outros? Não se trata simplesmente de descobrir se alguém mente ou fala a verdade, mas de entender se alguém omite, está triste ou agiu por impulso, medo, excitação, inveja, orgulho ferido ou maldade. Esses

simples exemplos mostram as grandes possibilidades desse livro: cada um pode



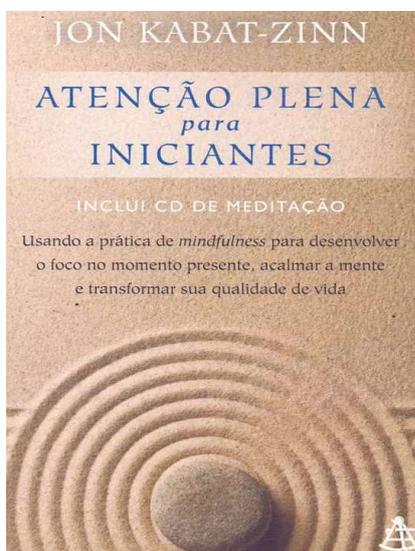
entender melhor as pessoas ao seu redor e cercar-se apenas daquelas que nunca poderiam lhe fazer mal. Mas as possibilidades de uso são infinitas.



AUTOR: Kabat-zinn, Jon. *A Mente Alerta*. Objetiva. 2001

SINOPSE: Foi-se o tempo em que, para meditar, era preciso se trancar em um quarto à meia luz, em total silêncio, durante alguma hora preciosa do nosso dia-a-dia. A obra mostra como é possível encontrar tempo em nossas vidas atarefadas para praticar a meditação. A chave está em um processo budista intitulado mindfulness e através do qual é possível meditar de forma prática e consciente, sem interromper as nossas atividades diárias. Um exercício que se adequa com perfeição à vida moderna e que pode ser praticado até mesmo quando estamos caminhando. O livro é o resultado

de anos de estudo de Jon Kabat-Zinn à frente da clínica, onde sua equipe lança mão da mindfulness para o tratamento de pacientes com dores crônicas e desordens relacionadas às nossas tensões cotidianas. Essa mesma técnica é aplicada em detentos na tentativa de reduzir comportamentos autodestrutivos, como o uso de drogas e violência nas penitenciárias. O autor apresenta uma série de exercícios práticos que capacitam qualquer pessoa - mesmo àquelas que jamais tentaram sequer um exercício respiratório consciente - a praticar a meditação focada no momento presente, em seus problemas, dúvidas, dores. Uma mistura da técnica budista e do knowhow clínico e médico, o livro endossa o conceito de meditação atenta como uma prática cotidiana. As instruções que ele contém são suficientes para que o leitor possa começar a prática da meditação por conta própria, sem utilizar outros materiais ou suportes.



AUTOR: Kabat-zinn, Jon. *Atenção Plena para Iniciantes*. Sextante, 2017.

SINOPSE: Pioneiro em demonstrar os benefícios da atenção plena (mindfulness) na terapia de redução do estresse, Jon Kabat-Zinn convida você a transformar a maneira como se relaciona com seus pensamentos e sentimentos, acalmando o barulho interno e despertando para o momento presente. Inclui um CD com cinco meditações guiadas para a prática da atenção plena. Neste livro, Jon Kabat-Zinn oferece instruções, respostas e reflexões tanto para quem já conhece as técnicas quanto para quem está começando a trilhar esse caminho. Por meio de uma compilação



valiosa de recursos essenciais à prática da meditação, ele ensina: • O valor de trazer a atenção ao corpo e aos sentidos. • Como nos libertamos da tirania dos pensamentos. • Como ver além da narrativa que a nossa mente conta. • Como estabilizar a atenção em meio às atividades do dia a dia. • Quais são os três principais fatores mentais que causam sofrimento. • Como usar a meditação para enfrentar o estresse, a dor e as doenças. • Como entrar em contato com a plenitude que já somos.

AUTOR: Kabat-zinn, Jon. *Atenção Plena: Mindfulness*. Sextante, 2015

SINOPSE: Deseja uma vida mais plena e feliz? Recomendo que pratique o método que vai encontrar neste livro. Os autores apresentam técnicas cientificamente fundamentadas que você pode usar para atravessar os períodos de crise ou para enfrentar os desafios do dia a dia.” – Daniel Goleman, autor de Foco e Inteligência emocional Com 200 mil exemplares vendidos, este livro e o cd de meditações que o acompanha apresentam uma série de práticas simples para expandir sua consciência e quebrar o ciclo de ansiedade, estresse, infelicidade e exaustão. Recomendado pelo Instituto Nacional de Excelência Clínica do

Reino Unido, este método ajuda a trazer alegria e tranquilidade para sua vida, permitindo que você enfrente seus desafios com uma coragem renovada. Mais do que uma técnica de meditação, a atenção plena (ou mindfulness) é um estilo de vida que consiste em estar aberto à experiência presente, observando seus pensamentos sem julgamentos, críticas ou elucubrações. Ao tomar consciência daquilo que sente, você se torna capaz de identificar sentimentos nocivos antes que eles ganhem força e desencadeiem um fluxo de emoções negativas – que é o que faz você se sentir estressado, irritado e frustrado. Este livro apresenta um curso de oito semanas com exercícios e meditações diárias que vão ajudá-lo a se libertar das pressões cotidianas, a se tornar mais compassivo consigo mesmo e a lidar com as dificuldades de forma mais tranquila e ponderada. Você descobrirá que a sensação de calma, liberdade e contentamento que tanto procura está sempre à sua disposição – a apenas uma respiração de distância.

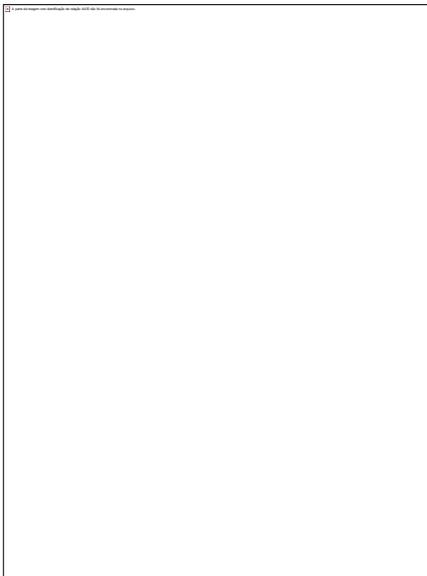
AUTOR: KLINJEY, Rossandro. *Eu Escolho ser feliz*. Inteliteira. 2018

SINOPSE: O PSICÓLOGO CLÍNICO, ROSSANDRO KLINJEY, traz sua ampla experiência e nos convida, neste maravilhoso livro, a fazermos



uma conexão conosco, a fim de descobrirmos a relação entre a nossa felicidade e a aceitação de quem somos no mundo. Várias vezes nos queixamos: o quanto não somos valorizados no trabalho, o quanto o parceiro ou a parceira não nos valoriza, e saímos a criticar tudo e todos. E terminamos achando que nada que fazemos é bom ou dá certo, então, um sentimento terrível de incompetência pessoal toma conta de nós, e isso destrói o amor próprio de qualquer pessoa.

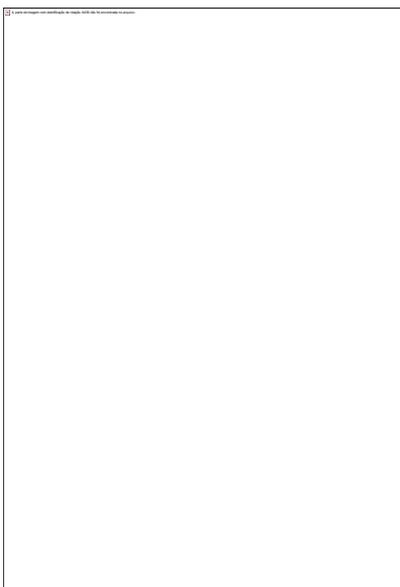
Sem receitas prontas ou miraculosas, ele propõe que a felicidade decorre de uma construção diária e demonstra que quando temos resiliência, nos adaptando às mudanças da vida e compreendendo as experiências cotidianas, aceitamos os processos dessa construção e nos tornamos pessoas felizes.



AUTOR: HUDSON, Russ R. D. R. *A Sabedoria do Eneagrama: Guia Completo para o Crescimento Psicológico e Espiritual dos nove tipos de nalidade.* Cultrix, 2003.

SINOPSE: O milenar símbolo do Eneagrama tornou-se um dos mais conhecidos sistemas atuais de autocompreensão, com base em nove diferentes tipos de personalidade. Nesta obra, duas das mais destacadas autoridades mundiais no assunto, apresentam uma nova forma de usá-lo como instrumento de transformação e desenvolvimento pessoal a partir de dois questionários de alta precisão para determinar qual é o seu tipo de personalidade. Qualquer que seja a sua formação espiritual, o

Eneagrama mostra-lhe como superar as suas barreiras, concretizar seus dons, reforçar seus pontos fortes e descobrir sua vocação maior na vida.



AUTOR: LANGER, Ellen J. *Atenção Plena – Como praticar Mindfulness em todas as áreas da sua vida.* Benvirá, 2018.

SINOPSE: O que, afinal, é ser plenamente atento? Como a atenção plena pode beneficiar nossa saúde, nosso trabalho e até mesmo ajudar a combater o



preconceito e a injustiça social? Como o contexto em que estamos inseridos afeta nossas decisões, a forma como enxergamos determinados acontecimentos e até como sentimos – ou não – a dor? Por que a visão que aprendemos, ainda na infância, sobre a velhice pode impactar negativamente nossa vida e nossa saúde quando atingimos a maturidade? Esses são alguns dos aspectos abordados nesta obra pela psicóloga social e professora de Harvard Ellen J. Langer, que estuda mindfulness há mais de 40 anos. Diferentemente da atenção plena ligada às religiões orientais, que pregam uma mente livre de pensamentos durante a meditação, Langer mostra a importância do pensamento plenamente consciente na hora da tomada de decisão e os malefícios dos comportamentos automatizados. A autora também discute como o comprometimento cognitivo precoce – as imagens que criamos nos primeiros anos de vida e que nos acompanham a vida toda – afeta nossas ações cotidianas e nossas escolhas ao buscar saídas para determinadas situações, fazendo-nos aceitar limites que muitas vezes não existem. Neste livro, Langer propõe deixarmos de lado as categorias em que nos habituamos a encaixar cada coisa da nossa vida e a ver o mundo de uma nova perspectiva. Por meio de estudos de campo que apresentam a atenção plena na prática, ela fornece valiosos insights que podem ser aplicados no nosso dia a dia.



AUTOR: LIVINGSTONE, Bob. *A cura integrada de corpo, mente e alma*: livre-se das dores emocionais. São Paulo: Larousse, 2008,

SINOPSE: A cura integrada de corpo, mente e alma vai mudar a vida do leitor de um modo muito simples e com resultados praticamente imediatos. Além de melhorar a saúde física por meio de exercícios, como caminhada, corrida ou natação, este método proporciona um ganho na saúde mental. Com a mente e o corpo trabalhando de forma integrada, estimulando o cérebro a ampliar sua percepção, as dores emocionais serão resolvidas

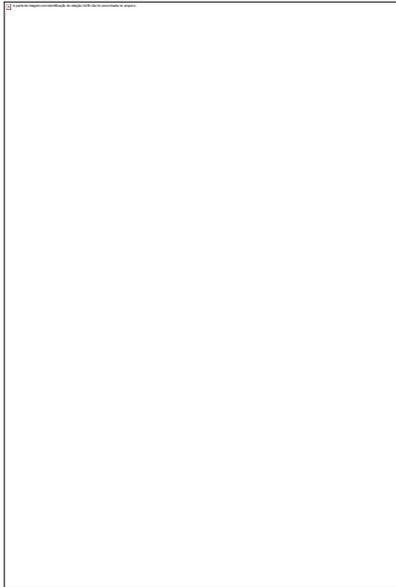


AUTOR: Marston, William Moulton. *As emoções das Pessoas Normais*.

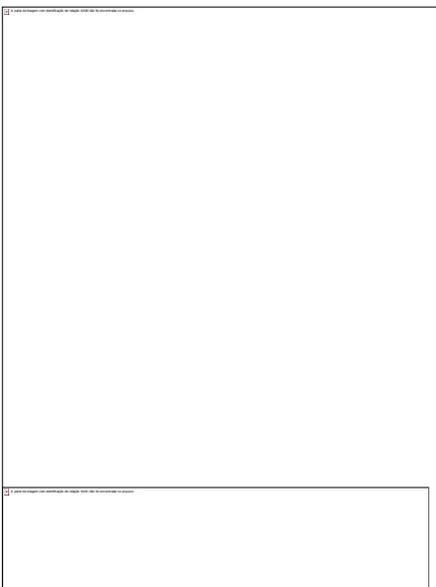
SINOPSE: Marston, foi a origem de todos os instrumentos DISC do mercado mundial. As análises de perfil DISC são normalmente representadas por um gráfico com 4 fatores (Dominância, Influência, estabilidade e Conformidade) e também por relatórios de texto que podem passar de 20 páginas. Estas análises comportamentais podem ser utilizadas para



várias finalidades, como aumentar o autoconhecimento.



AUTOR: MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do Trabalho*. Casa do Psicólogo.

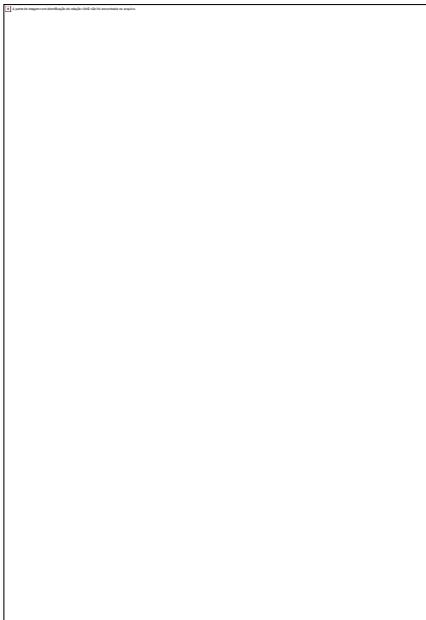


AUTOR: MERLO, Alvaro R. C; MENDES Ana M.; MORAES Rosangela D. *O Sujeito no Trabalho: entre a saúde e patologia*. Curitiba: Juruá, 2013.



AUTOR: Vieira, Paulo. *O poder da Ação*. São Paulo: Gente, 2018

SINOPSE: Acorde para os objetivos que quer conquistar. Já aconteceu a você de se olhar no espelho e não gostar daqueles quilos a mais? De observar seu momento profissional somente com frustração? De se sentir desconectado dos seus familiares, dos seus amigos? Se você acha que essas são situações normais, pense de novo! Só porque isso acontece com várias pessoas não quer dizer que a vida deva ser assim. Só porque algo se torna comum, não significa que seja normal! Neste livro, Paulo Vieira lhe convida a quebrar o ciclo vicioso e iniciar um caminho de realização. Para isso, ele apresenta o método responsável por impactar 250 mil pessoas ao longo de sua carreira - e que pode ser a chave para o que você tanto procura. No decorrer destas páginas, o autor lhe entrega uma bússola. E para conseguir se guiar por ela você terá de assumir um compromisso com a mudança. Preparado? Aproveite todas as provocações e os desafios propostos nesta obra para conseguir, de fato, fazer o check-up completo sobre si mesmo. Acorde, creia, comunique, tenha foco, AJA! Pare de adiar sua vida e seja quem quer ser a partir de agora. Não existe outra opção. E está em suas mãos reescrever seu futuro.



AUTOR: ROSEMBERG, Marsall B. *Comunicação Não-Violenta*. São Paulo 3ª Ed, 2006.

SINOPSE: Em um mundo violento, cheio de preconceitos e mal-entendidos, busca-se ansiosamente por soluções. Este livro é um manual prático e didático que apresenta metodologia criada pelo autor, voltada para aprimorar os relacionamentos interpessoais e diminuir a violência no mundo. Usando sua experiência como psicólogo clínico e criador do método da comunicação não-violenta, Marshall Rosenberg ensina o leitor a - se libertar dos condicionamentos e dos efeitos de experiências passadas; transformar padrões de pensamento que conduzem a discussões, raiva e depressão; resolver seus conflitos com os outros pacificamente; criar relacionamentos interpessoais baseados em respeito mútuo, compaixão e cooperação. O método é aplicável a centenas de situações que exigem clareza na comunicação - em fábricas, escolas, comunidades carentes e até em graves conflitos políticos.



AUTOR: SELIGMAN, Martin. Florescer – Felicidade autêntica: Usando a Psicologia Positiva para a realização permanente, 2004.

SINOPSE: O renomado psicólogo Martin E. P. Seligman mostra que, identificando o que temos de melhor, podemos fazer a diferença: dar nossa parcela de contribuição para um mundo melhor e alcançar alegria, gratificação e uma vida plena. Neste livro, o conceituado psicólogo Martin E. P. Seligman apresenta um estudo científico notável, baseado na revolucionária ideia da Psicologia Positiva. Numa narrativa simples e direta, Seligman apresenta passo a passo suas descobertas sobre felicidade e longevidade e de que maneira podemos dar nossa parcela de contribuição para um mundo

melhor e alcançar níveis sustentáveis de alegria, gratificação e significado autênticos em nossas vidas.

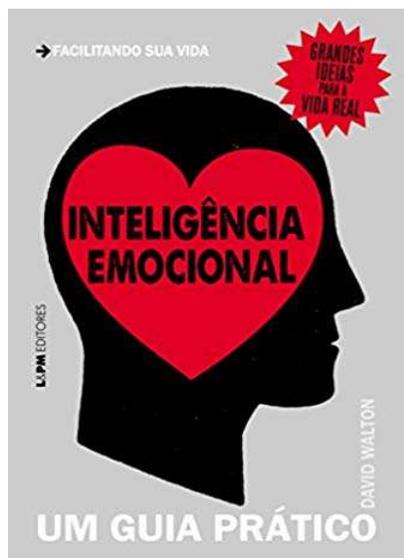
Por que a evolução nos dotou de sentimentos positivos? Quais são as funções e consequências dessas emoções, além de nos fazer sentir bem? O que permite e o que impede essas emoções? Seligman busca responder tais questões e mostra como o lado positivo da vida foi negligenciado. Para cada cem artigos de jornal sobre tristeza, apenas um é escrito sobre felicidade. O objetivo principal deste livro é corrigir o desequilíbrio, incentivando o campo da psicologia a complementar seu conhecimento acumulado sobre sofrimento e doença mental com novos conhecimentos sobre emoções positivas, virtudes e forças pessoais.

AUTOR: SELIGMAN, Martin. Florescer – **Uma Nova e Visionária Interpretação da Felicidade e do Bem** – Estar. Objetiva, 2011.

SINOPSE: Autor do best-seller Felicidade Autêntica e líder por 15 anos de um movimento de propagação da psicologia positiva nos Estados Unidos, o psicólogo Martin E. P. Seligman apresenta agora uma nova e revolucionária tese sobre o tema, partindo do princípio de que a psicologia deve ir além do alívio do sofrimento humano e buscar também elevar a qualidade de vida individual e coletiva. Além do papel de tratar psicopatias e estados psicológicos negativos, a psicologia também teria importante contribuição a dar para o

desenvolvimento pessoal dos indivíduos, comunidades e nações inteiras. A felicidade, alerta Seligman, faz parte do bem-estar, mas só ela não dá sentido à vida. Ao contrário do que prega o senso comum, a felicidade não é tudo que devemos buscar na existência. Ela é apenas um dos cinco pilares que sustentam o nosso bem-estar. Os outros quatro

são Engajamento, Relacionamentos, Sentido e Realização. A partir desses conceitos, o autor instiga os leitores a avaliar que elementos presentes em suas vidas podem fazer com que cultivem seus talentos e construam relacionamentos profundos, ou sintam prazer em contribuir para o mundo. O resultado desse tipo de avaliação é o que faz uma pessoa "florescer".



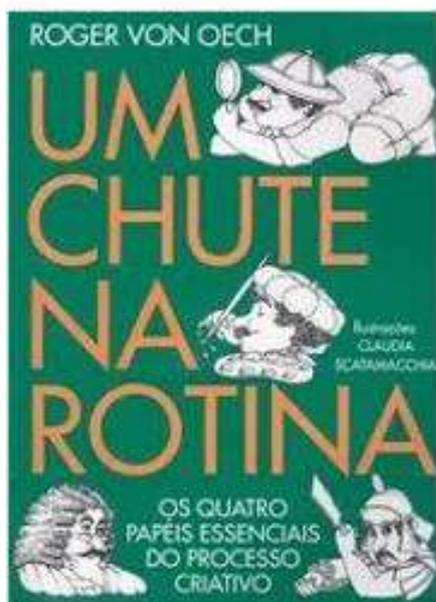
AUTOR: WALTON, David. Inteligência Emocional. Inteligência emocional: um guia prático. Porto Alegre, 2017.

SINOPSE: O conceito de inteligência emocional (IE) é antigo e remonta ao cientista Charles Darwin. Porém, foi nas últimas décadas que se tornou uma das facetas mais conhecidas da psicologia. A ideia central é que a inteligência é muito mais do que o domínio de conteúdos e informações; é preciso também conhecer e saber lidar com sentimentos – nossos e dos outros. Sistematizando uma série de conceitos simples e facilmente aplicáveis, este livro visa a auxiliar você a melhorar suas relações pessoais e profissionais, a vida de seus filhos e muito mais. Com exercícios, estudos de caso e dicas práticas,

ajuda a colocar em ação os princípios da IE para chegar a uma vida mais feliz e mais saudável. Por meio de uma maior compreensão sobre si mesmo, tenha mais controle sobre sua vida. Sendo mais claro e assertivo, influencie os outros. Ajude seu filho na escola incentivando a concentração e o bom comportamento. Ao regular as próprias emoções e sentimentos, melhore seu bem-estar físico e psíquico. Graças às orientações diretas distribuídas em capítulos curtos você poderá promover uma maior empatia com os outros e uma rápida melhora no campo da sua vida que precisa ser aprimorado.

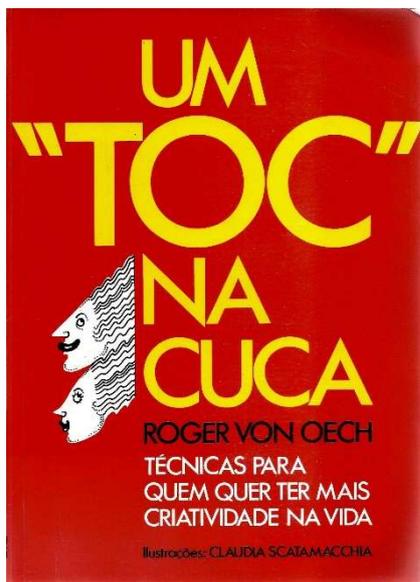
LINK ILUSTRADO DA RESENHA:

https://www.youtube.com/watch?v=-E6_p5gZVLo



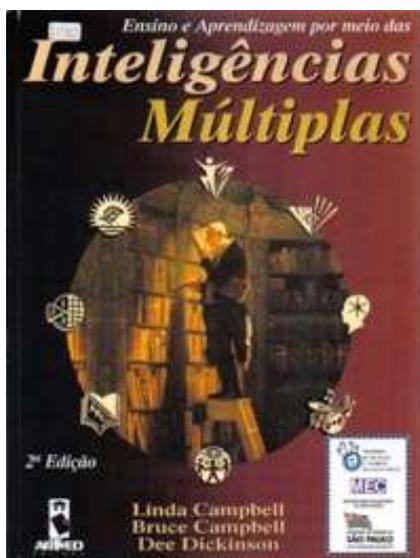
AUTOR: OECH, Roger Van, Um Chute na Rotina, Os quatro papéis essenciais do processo criativo – 1994.

SINOPSE: Técnicas para desenvolver idéias inovadoras. O autor 'encarna' as fases do processo criativo em personagens; o explorador busca novas experiências; o artista brinca com as informações até chegar a uma boa idéia; o juiz avalia e decide; o guerreiro vai à luta para pôr a idéia em prática.

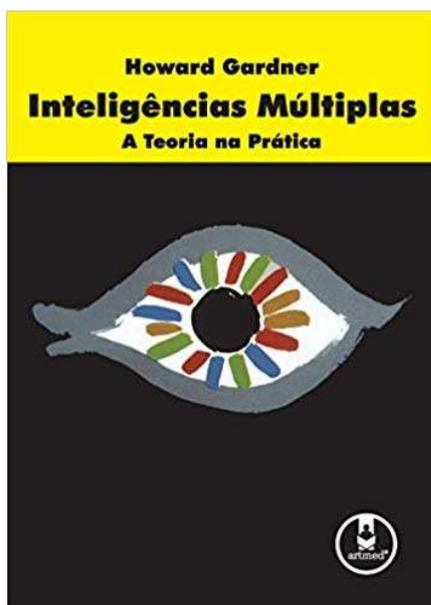


AUTOR: OECH, Roger Van, Um TOC na Cuca, Técnicas para quem quer ter mais criatividade na vida – 1998.

SINOPSE: Manual para treinamento em criatividade e reciclagem de pessoal. O autor detecta os bloqueios mentais que inibem as atitudes inovadoras e usa recursos de humor para estimular as pessoas que temem errar e caem na rotina.

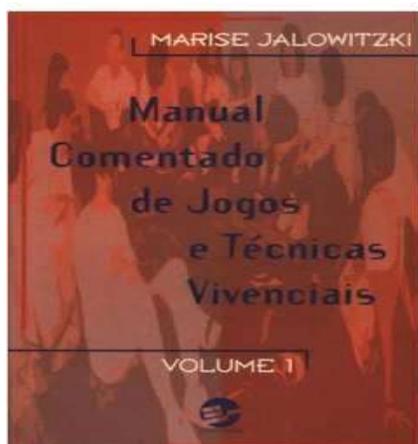


AUTOR: CAMPBELL, Linda e Bruce, DICKINSON, Dee, Inteligências Múltiplas - Artmed 2000.



AUTOR: GARDNER, Howard, *Inteligências Múltiplas, A teoria na Prática*, Penso - Edição 1ª – 1995.

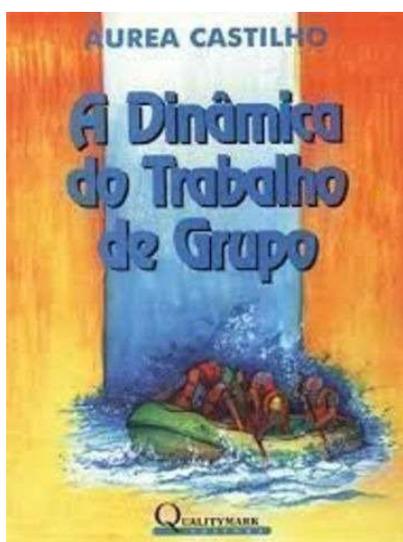
SINOPSE: O autor explica as idéias fundamentais que desencadeiam uma revolução na aprendizagem e mostra como elas podem ser aplicadas em toda sala de aula onde se espera que os alunos pensem.



AUTOR: JALOWITZKI, Marise, *Manual Comentado de Jogos e Técnicas Vivenciais*, Sulina – 1998.

SINOPSE: Esta obra traz vários jogos para aplicação em grupos, vivências lúdicas que aprimoram o autoconhecimento e auxiliam na obtenção de um relacionamento mais consciente, dinâmico, franco, com integridade. Quando as pessoas perdem o medo de expressar suas idéias, começam a perceber a validade de trazer suas

percepções e visões; aí há crescimento, há evolução, há respeito e confiança. Nenhuma organização ética pode prescindir de tais valores.



AUTOR: CASTILHO, Aurea, *A Dinâmica do Trabalho em Grupo*, Futura, Rio de Janeiro– 1995.

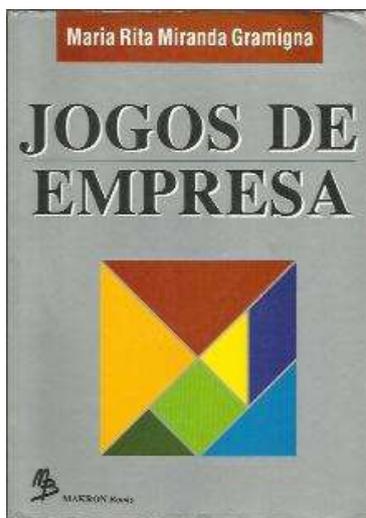
SINOPSE: Valendo-se de sua experiência de mais de 20 anos como terapeuta didata de grupo, a autora reuniu, nesta obra, técnicas de como estruturar, e lidar com, grupos, sejam eles terapêuticos ou organizacionais. É, portanto, um livro direcionado não só a psicólogos, como a todos aqueles que integram ou lideram grupos.



AUTOR: BROTTTO, Fábio Otuzi, Jogos Cooperativos, Projeto Cooperação, São Paulo – 2001.

SINOPSE: Com o foco na interface dos Jogos Cooperativos com a Pedagogia do Esporte, a obra destaca os principais aspectos que o exercício da convivência, através do Jogo e do Esporte, traz para o

desenvolvimento pessoal e para a transformação social. O clima de tensão que caracteriza os jogos competitivos é substituído nos de cooperação por uma atitude descontraída, já que a vitória é compartilhada e representa uma conquista de todos. Neste sentido os jogos cooperativos são um antídoto à exclusão, rejeição e isolamento social. O autor, a partir de seu conhecimento e de sua vasta experiência na área com milhares de pessoas de diferentes idades e setores da sociedade, provoca o leitor a rever os conceitos dos jogos baseados na competição, na obrigação de ganhar sempre, de alcançar resultados e valoriza a atividade esportiva e lúdica como um meio de desenvolver a capacidade de se relacionar com o outro e melhorar a qualidade das suas relações interpessoais e sociais, visto que se joga com outros e não contra eles, almejando ganhar com o outro e não do outro. É uma obra de referência para todos aqueles que têm como objetivo refletir a respeito de temas atuais como Jogo, Esporte, Educação e Pedagogia. Reflexão oportuna, pois o Brasil é, hoje, uma referência no estudo dos Jogos Cooperativos. Nas palavras do próprio autor: ?... o desafio radical assumido aqui é incentivar a construção consciente de uma pedagogia, intencionalmente dirigida ao exercício da convivência e da prática da cooperação para a realização, não de um mundo melhor, mas do melhor mundo que pudermos realizar juntos!?



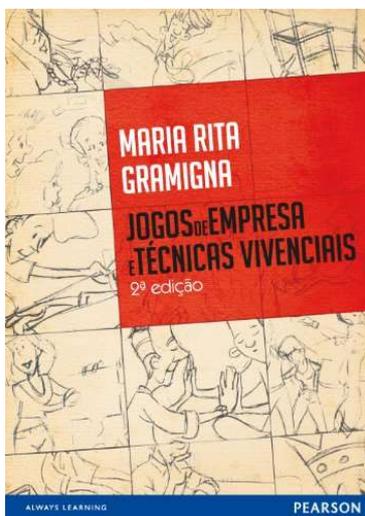
AUTOR: GRAMIGNA, Maria Rita Miranda, Jogos de Empresa, Books do Brasil, São Paulo – 1994.

SINOPSE: O Jogo de Empresa está sendo adotado por inúmeros profissionais, com objetivos que variam desde o treinamento e desenvolvimento de habilidades até a identificação de potenciais e seleção de pessoal. Este livro traz como conteúdo básico um conjunto de informações imprescindíveis àqueles que aderiram, ou pretendem aderir, à metodologia dos jogos em seus programas. Seus dez capítulos estão estruturados de forma a permitir aos leitores uma visão mais abrangente da técnica. O livro contém macetes e dicas, sugestões de recursos

intermediários de expressão, referências sobre posturas eficazes e ineficazes do facilitador, cuidados e vantagens, reflexões sobre mitos e, ainda, quatro jogos

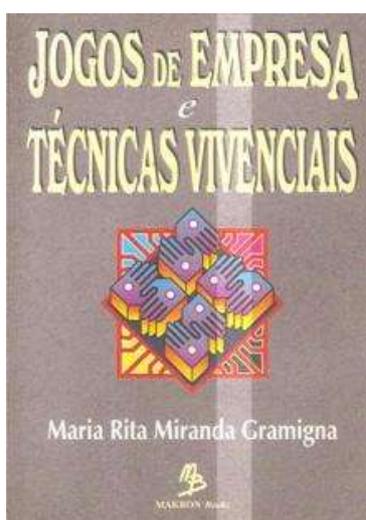


estruturados em detalhes para aplicação imediata, além de orientações sobre como estruturar, aplicar e avaliar um jogo. Poderá servir de consulta para aqueles que já têm experiência com jogos e os que estão iniciando práticas participativas. Antes da técnica, traz uma filosofia de trabalho baseada na qualificação das pessoas e na crença de que o ser humano tem infinitas possibilidades.



AUTOR: GRAMIGNA, Maria Rita Miranda, Jogos de Empresa e Técnicas Vivenciais 2º Edição, Books do Brasil, São Paulo – 2012.

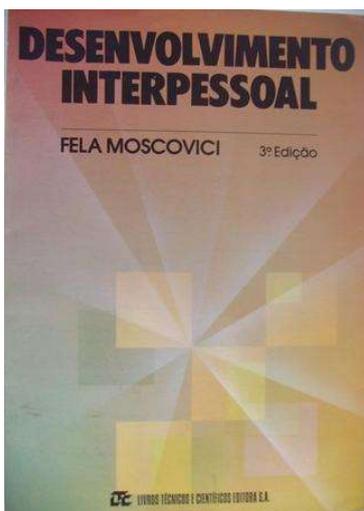
SINOPSE: Este livro trata de dinâmicas voltadas para o ambiente organizacional e oferece soluções específicas para empresas. Em sua 2ª edição, Jogos de empresa e técnicas vivenciais confirma sua posição de liderança e mostra por que é sucesso há mais de dez anos. Nele, as atividades selecionadas estão organizadas em cinco blocos: vivência para abrir eventos, jogos para a fase intermediária de eventos, jogos de vivências vitalizadoras, vivências harmonizadoras e jogos e vivências para encerramento de eventos. Pode ser utilizado em cursos de pós-graduação na área de recursos humanos e interessa também a empresas de treinamento e consultoria e técnicas vivenciais é também uma ferramenta muito preciosa para estudantes que querem se tornar verdadeiros especialistas na área.



AUTOR: GRAMIGNA, Maria Rita Miranda, Jogos de Empresa e Técnicas Vivenciais, Books do Brasil, São Paulo – 1995.

SINOPSE: O livro é voltado para profissionais que precisam promover o desenvolvimento de pessoas, integrar áreas, desenvolver competências e dinamizar eventos empresariais de pequeno e grande portes. Com técnicas dirigidas exclusivamente para o ambiente organizacional, o livro é dividido em cinco blocos distintos, abordando vivências para abrir eventos; jogos para a fase intermediária de eventos; jogos e vivências vitalizadores; vivências harmonizadoras; jogos e vivências para encerramento de eventos.

Escrito por Maria Rita Gramigna, renomada especialista na área, o livro traz um projeto gráfico moderno, com ilustrações, sendo também uma ferramenta importante para estudantes que querem se tornar verdadeiros especialistas na área.



AUTOR: MOSCOVICI, Fela, Desenvolvimento Interpessoal, 3º Edição, São Paulo – 1997.



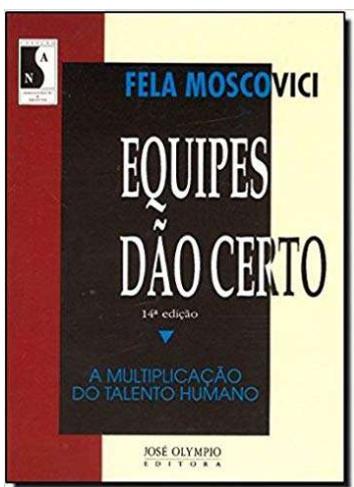
AUTOR: MOSCOVICI, Fela, Razão Emoção, A Inteligência Emocional em Questão, Casa da Qualidade – 1997.



AUTOR: MOSCOVICI, Fela, A organização por trás do espelho, Olympio – 2001.

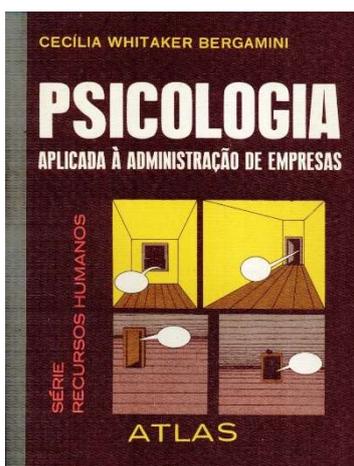
SINOPSE: A organização por trás do espelho: Reflexos e reflexões, de Fela Moscovici, coloca em pauta um aspecto em geral pouco examinado quando se fala na boa saúde das empresas: o seu lado oculto - emocional e espiritual. Os negócios estão dando lucro, os departamentos estão funcionando... Por que, então, as pessoas não estão felizes? Como gerir os espaços não-rationais das empresas? É possível harmonizar princípios tão diversos? Utilizando várias vertentes, conceitos científicos, filosóficos, religiosos e místicos/espirituais são apresentados e interpretados com bom senso e

originalidade. A obra transmite indagações críticas para fazer pensar e repensar pressupostos, conceitos, opiniões e procedimentos tradicionais que raramente são postos em dúvida na práxis das comunidades profissionais.



AUTOR: MOSCOVICI, Fela, Equipes dão certo, A multiplicação do Talento Humano, Olympio, Rio de Janeiro – 2016.

SINOPSE: Há muita diferença entre pessoas trabalhando realmente juntas num projeto (está é uma equipe) e todas elas apenas trabalhando ao mesmo tempo (este é um grupo). Quando um grupo pode ser considerado uma equipe? Como transformar um grupo em equipe? A resposta a essas questões está em Equipes dão certo, que lhe indicará como administrar o talento humano na empresa, para alcançar a produtividade e a qualidade totais. Livro de leitura obrigatória num momento em que a maioria dos especialistas em administração e gerência prevê que o futuro pertence a organizações baseadas em equipes.



AUTOR: BERGAMINI, Cecília Whitaker, Psicologia, aplicada à administração de empresas, Atlas – 1979.

SINOPSE: Este livro trata de aspectos do comportamento humano nas organizações. Parte da concepção de que as questões com que se defrontam os administradores têm, na maioria das vezes, um nítido conteúdo humano, muito mais do que simples decorrência de problemas técnicos. A orientação desta edição fundamentou-se na preparação de um texto que procurou atender aos problemas mais representativos que envolvem a condução de pessoas diante dos desafios propostos por um ritmo sem

precedente de mudanças que se sucedem ininterruptamente no sentido de ressaltar a validade da aplicação da Psicologia á administração de empresas.

1.6. FILMES DE LONGA METRAGEM



Pauline Collins Tom Conti
Shirley Valentine



NOME DO FILME: Shirley Valentine

GÊNERO: Drama

DURAÇÃO: 108 minutos

ELENCO PRINCIPAL: Pauline Collins, Tom Conti, Julia Mckenzie, Allison Steadman, Joanna Lumley, Bernard Hill.

DIRETOR: Lewis Gilbert.

ANO DE LANÇAMENTO: 1989

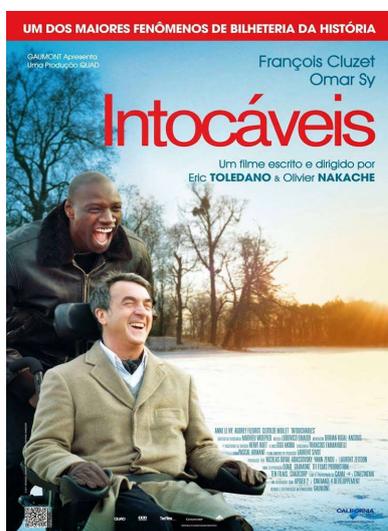
Todos os direitos reservados



SINOPSE: Em crise existencial, a dona de casa Shirley Valentine conversa com as paredes, tentando entender o que aconteceu com os sonhos de sua juventude, tão distantes da realidade do presente. Entretanto, tudo muda quando sua amiga Jane ganha uma viagem para a Grécia com tudo pago, e a convida pra acompanhá-la. E lá se vai Shirley, sem a companhia do marido Joe, indiferente, insensível... Em terras helênicas, nossa heroína terá oportunidade de ver o mundo e a si mesma com novos olhos.

ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: A questão do sentido de vida; a relação entre mãe e filho – papéis, expectativas e conflitos. Mudança pessoal e responsabilidade pelo seu sentido e significado na vida, o que passa pelo reconhecimento de criar novas possibilidades de vida.

PREMIAÇÕES:



NOME DO FILME: Intocáveis

GÊNERO: Comédia e Drama

DURAÇÃO: 112 minutos

ELENCO PRINCIPAL: Alba Gaia Kraghede Bellugi, Anne Le Ny, Audrey Fleurot, Christian Ameri, Clotilde Mollet, Cyril Mendy, Dominique Daquier.

DIRETOR: Oliver Nakache e Eric Toledano.

PREMIAÇÕES: Nihil

ANO DE LANÇAMENTO: 2012

SINOPSE: Considerado um fenômeno mundial, Intocáveis traz a história de um aristocrata que contrata um jovem para ser o seu cuidador após um acidente de parapente, o que o deixou tetraplégico. O que era para ser um período experimental, acaba virando uma grande aventura. Amizade, companheirismo e confiança são os elementos que transformam esse filme tocante e inesquecível.

ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: Os recursos que são

PATROCINADOR	PRÊMIO	CATEGORIA	SITUAÇÃO
Academia de Artes e Ciências Cinematográficas	Oscar	Melhor Atriz (Pauline Collins) Melhor Canção Original	Indicado Indicado
Associação de Correspondentes Estrangeiros de Hollywood	Golden Globe	Melhor Filme - Comédia ou Musical Melhor Atriz - Comédia ou Musical (Pauline Collins) Melhor Canção Original	Indicado Indicado Indicado
British Academy of Film and Television Arts	BAFTA Award	Melhor Filme Melhor Atriz - Cinema (Pauline Collins) Melhor Roteiro Adaptado	Indicado Vencedor Indicado
National Academy of Recording Arts and Sciences	Grammy Award	Melhor Canção Original - Cinema ou Televisão	Indicado

mobilizados por um tetraplégico deprimido e com muitas dores físicas e



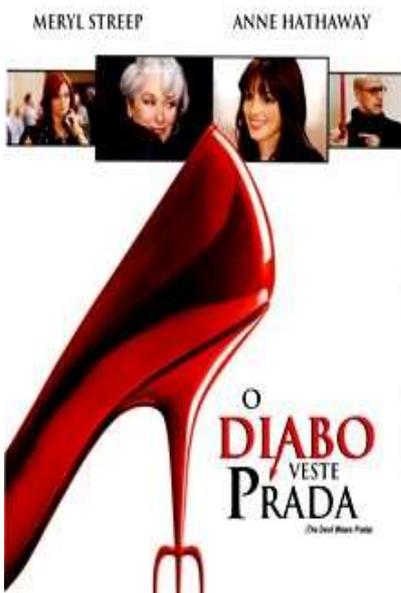
insatisfações psicológicas nos remetem às forças ou pontos fortes que podem ser acionados em todos nós para modificar nossa realidade interna e, conseqüentemente, nossa ótica ao olhar para o mundo.



NOME DO FILME: O som do coração
GÊNERO: Drama, Musical, Romance
DURAÇÃO: 113 minutos
ELENCO PRINCIPAL: Freddie Highmore, Keri Russell, Jonathan Rhys-Meyers, Robin Williams.
Diretor: Kirsten Sheridan
PREMIAÇÕES: OSCAR Indicação Melhor Canção Original - "Raise It Up"
ANO DE LANÇAMENTO: 2008

SINOPSE: August Rush (Freddie Highmore) é resultado do encontro casual entre um guitarrista e uma violoncelista. Crescido em orfanato e dotado de um dom musical impressionante, ele se apresenta nas ruas de Nova York ao lado do divertido Wizard (Robin Williams). Contando apenas com seu talento musical, August decide usá-lo para tentar reencontrar seus pais.

ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: Um menino criado em um orfanato, sem saber quem são seus pais, aventura-se pelo mundo e descobre em si mesmo um talento impressionante pela música e atinge seu objetivo: achar os pais, utilizando seu talento nato pela música e ancorando-se em algumas pessoas que encontra pelo caminho. É uma história de superação pessoal.



NOME DO FILME: O Diabo Veste Prada
GÊNERO: Comédia
DURAÇÃO: 110 minutos
ELENCO PRINCIPAL: Meryl Streep, Anne Hathaway, Emily Blunt
DIRETOR: Antônio Moreno
ANO DE LANÇAMENTO: 2006

SINOPSE: Andrea Sachs (Anne Hathaway) é uma jovem que conseguiu um emprego na Runway Magazine, a mais importante revista de moda de Nova York. Ela passa a trabalhar como assistente de Miranda Priestly (Meryl Streep), principal executiva da revista.

Apesar da chance que muitos sonhariam em conseguir, logo Andrea nota que trabalhar com Miranda não é tão simples assim.



ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: A jovem Andrea Sachs parece ter abandonado seus sonhos de ser escritora ao ser admitida na Runaway e principalmente ao se vestir e portar como as moças que lá trabalhavam. Entretanto, numa virada inesperada, Andrea abandona Miranda e Runaway e retoma seus sonhos. As mudanças podem acontecer a qualquer momento e acontecem com maior probabilidade de sucesso quando se caminha em direção aos nossos desejos e verdades intrapessoais.

PREMIAÇÕES:

ANO	PRÊMIO	CATEGORIA	SITUAÇÃO
2007	Oscar	Melhor Atriz (Meryl Streep) Melhor Figurino (Patricia Field)	Indicado Indicado
2007	Golden Globe	Melhor Filme - Comédia ou Musical Melhor Atriz (Meryl Streep) Melhor Atriz (Emily Blunt)	Indicado Vencedor Indicado
2007	BAFTA Award	Melhor Filme Melhor Atriz - Cinema Melhor Roteiro Adaptado Melhor Figurino Melhor Maquiagem	Indicado Indicado Indicado Indicado Indicado



NOME DO FILME: Comer, Rezar, Amar

GÊNERO: Drama

DURAÇÃO: 140 minutos

ELENCO PRINCIPAL: Julia Roberts, Richard Jenkins, Javier Bardem

Diretor: Ryan Murphy

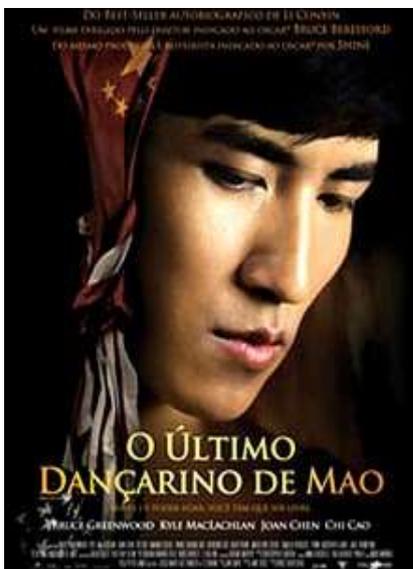
PREMIAÇÕES: Nihil

ANO DE LANÇAMENTO: 2010

SINOPSE: Elizabeth (Julia Roberts) descobre que sempre teve problemas nos seus relacionamentos amorosos. Um dia, ela larga tudo, marido, trabalho, amigos, decidida a viver novas experiências em lugares diferentes por um ano inteiro. E parte para a Índia, Itália e Bali, para se reencontrar numa grande viagem de auto conhecimento.

ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: A protagonista ultrapassa uma crise pessoal ao se separar do marido e se lançar pelo mundo a procura de si mesma, numa busca intensa por espiritualidade e acaba encontrando um companheiro

que a completa. Mais um exemplo de que a coragem de buscar aquilo em que se acredita pode levar a caminhos inusitados e mais: realizadores.



NOME DO FILME: O último bailarino de Mao

GÊNERO: Drama, histórico

DURAÇÃO: 117 minutos

ELENCO PRINCIPAL: Bruce Greenwood, Kyle MacLachlan, Joan Chen

DIRETOR: Bruce Beresford

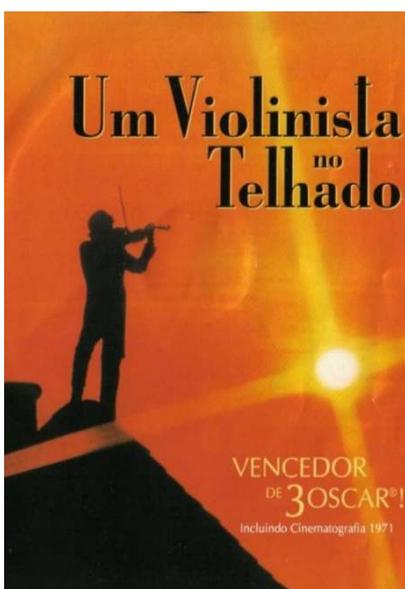
PRÊMIOS: Mostra de Cinema de São Paulo, 2009
Ganhou Melhor Filme Estrangeiro

Ano de lançamento: 2011

SINOPSE: China, durante a Revolução Cultural implementada por Mao Tsé Tung. Aos 11 anos Lin Cunxin (Wen Bing Huang/Chengwu Guo/Chi Cao)

foi escolhido para deixar sua família de camponeses e estudar balé em Pequim. Em 1979, durante uma visita ao Texas, nos Estados Unidos, ele se apaixona por uma mulher local. Dois anos depois, ele se torna o principal dançarino do Houston Ballet e também o principal artista do Australian Ballet.

ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: O filme trabalha mudanças interpessoais a partir de situações culturais diversas, o que identifica flexibilidade, ousadia e adaptabilidade às mudanças.



NOME DO FILME: Um violinista no telhado

GÊNERO: Comédia dramática e musical

DURAÇÃO: 179 minutos

ELENCO PRINCIPAL: Chaim Topol, Norma Crane, Leonard Frey, Molly Picon, Paul Mann, Rosalind Harris, Michele Marsh, Neva Small, Paul Michael Glaser, Ray Lovelock, Elaine Edwards, Candy Bonstein, Shimen Ruskin, Zvee Scooler, Louis Zorich.

DIRETOR: Norman Jewison

ANO DE LANÇAMENTO: 1972

SINOPSE: A história passa-se na pequena aldeia ficcional de Anatevka, na Rússia sob o czarismo, no início do século XX. Lá vivem, em boa vizinhança

mas sem se misturar, as comunidades judaica e cristã ortodoxa, seguindo as antigas tradições estabelecidas. O leiteiro judeu Tevye leva uma vida tranquila até o dia em que pretende casar as suas duas filhas mais velhas, Tzeitel e Hodel.



Ambas recusam os casamentos arranjados pelo pai e a tolerância de Teyve é levada ao limite quando outra das suas filhas, Chava, decide casar com um não judeu. O leiteiro debate-se nesta situação delicada quando um decreto do Czar obriga todos os judeus a abandonar a aldeia, condenando a sua família ao exílio e à dispersão.

ANÁLISE DO FILME VINCULADA AO CONTEÚDO: O filme trabalha mudanças interpessoais a partir de situações culturais diversas e mutáveis, o que identifica flexibilidade, ousadia e adaptabilidade às mudanças.

PRINCIPAIS PRÊMIOS E INDICAÇÕES

ANO	PRÊMIO	CATEGORIA	SITUAÇÃO
1972	Oscar	Melhor Direção de Arte e Melhor Trilha Sonora Adaptada Melhor Filme, Melhor Diretor, Melhor Ator (Topol) e Melhor Ator Coadjuvante	Vencedor Indicado
1972	Golden Globe	Melhor Filme - Comédia ou Musical e Melhor Ator - Comédia ou Musical (Topol) Melhor Direção e Melhor Ator Coadjuvante	Vencedor Indicado
1972	BAFTA Award	Melhor Fotografia Melhor Edição Melhor Som	Indicado Indicado Indicado

1.7. PALESTRAS AMBIENTE ELETÔNICO

PALESTRA AULA - 1

Nome da palestra: O Que É Inteligência Emocional? - Aula 01

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 08/10/2015

Duração: 10:16 min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=PzN8BKvPfk8&t=8s>

PALESTRA AULA - 2

Nome da palestra: Persistência - Série Inteligência Emocional - Aula 2



Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 15/10/2015

Duração: 12:01 min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=AALjAmvmndk&list=PLqhCb-FgTbjmSBwjaOYI3ADalGR6P2rk5&index=2>

PALESTRA AULA - 3

Nome da palestra: Vícios Emocionais - Série Inteligência Emocional - Aula 3

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 22/10/2015

Duração: 09:18 min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=IurRWkuWTVw&index=3&list=PLqhCb-FgTbjmSBwjaOYI3ADalGR6P2rk5>

PALESTRA - AULA 4

Nome da palestra: Comunicação Não Verbal - Série Inteligência Emocional - Aula 4

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 22/10/2015

Duração: 17:34min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=OL9gbN8uBwo&index=4&list=PLqhCb-FgTbjmSBwjaOYI3ADalGR6P2rk5>

PALESTRA – AULA 5



Nome da palestra: Potencialize seu Foco - Série Inteligência Emocional - Aula 5

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 05/11/2015

Duração: 08:37 min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=KGYTjlsz-c&list=PLqCb-FgTbjmSBwjaOYI3ADaLGR6P2rk5&index=5>

PALESTRA – AULA 6

Nome da palestra: Reprogramação de Crenças - Série Inteligência Emocional - Aula 6

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 12/11/2015

Duração: 13:16 min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=K9IDv6ywFXM&list=PLqCb-FgTbjmSBwjaOYI3ADaLGR6P2rk5&index=6>

PALESTRA 7

Nome da palestra: O Poder da Autorresponsabilidade

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 10/07/2018

Duração: 07:06 min

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=nwVipCore2k>



PALESTRA 8

Nome da palestra: O Poder da Ação

Nome do palestrante e titulação: Paulo Vieira, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU), autor Autor best seller dos livros O Poder da Ação, Fator de Enriquecimento, Poder e Alta Performance e Foco na Prática

Data da palestra: 21/07/2015

Duração: 1h12

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=BfHbemhKtCY>

PALESTRA 9

Nome da palestra: Gestão da Emoção

Nome do palestrante e titulação: Dr. Augusto Cury é médico psiquiatra, psicoterapeuta, pesquisador e escritor. Data da palestra: 20/01/2018

Duração: 1 h

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=E7OA9C1QHCE>

PALESTRA 10

Nome da palestra: O que é Inteligência Emocional

Nome do palestrante e titulação: Pedro Calabrez, pesquisador do Laboratório de Neurociências Clínicas (LiNC), professor convidado da FIA – USP.

Data da palestra: 17/03/2017

Duração: 11 minutos

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=zTUIj7FR20Y&t=109s>

PALESTRA 11

Nome da palestra: O que são emoções e sentimentos?

Nome do palestrante e titulação: Pedro Calabrez, pesquisador do Laboratório de Neurociências Clínicas (LiNC), professor convidado da FIA – USP.

Data da palestra: 17/03/2017

Duração: 12:43 minutos



Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=SUAQeBKkQk0>

PALESTRA 12

Nome da palestra: Não esconda as suas dores

Nome do palestrante e titulação: Pedro Calabrez, pesquisador do Laboratório de Neurociências Clínicas (LiNC), professor convidado da FIA – USP.

Data da palestra: 16/01/2018

Duração: 42 minutos

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=eyFGPTChRjE>

PALESTRA 13

Nome da palestra: Por que é tão difícil mudar?

Nome do palestrante e titulação: Pedro Calabrez, pesquisador do Laboratório de Neurociências Clínicas (LiNC), professor convidado da FIA – USP.

Data da palestra: 16/09/2018

Duração: 46 minutos

Hiperlink: <https://www.youtube.com/watch?v=OwPHCtsZ5Tw&t=44s>

PALESTRA 14

Nome da Palestra: Desafie seu cérebro a aprender coisas novas

Nome do palestrante e titulação: Pedro Calabrez, pesquisador do Laboratório de Neurociências Clínicas (LiNC), professor convidado da FIA – USP. **Data da palestra:**

Data da palestra: 03/01/2018

Duração: 25 minutos

Hiperlink: https://www.youtube.com/watch?v=Y2PA1_VwfQU



1.8. TESTE SEUS CONHECIMENTOS

1.8.1. Grau de dificuldade:

- (5) Fácil - indicado para conhecimentos básicos
- (3) Médio - indicado para conhecimentos intermediários
- (2) Difícil - indicado para conhecimentos avançados

1.8.1.2. Trilha de Aprendizagem: Inteligência Emocional

- 3. Eixo Temático ou tema: Competências Emocionais
- 4. Tópico de conteúdo: Auto percepção, Auto-regulação e Motivação
- 5. Objetivo: Verificar o entendimento do eixo Intrapessoal desta trilha



6. Autoria: *Débora Maria Victória de Barros, Edna Gugel e José Alan Alves de Macedo*

7. Data da elaboração: 26.11.2018

1. QUESTÃO

Enunciado do problema

Sobre a autopercepção, julgue as afirmativas abaixo:

I. Conhecer os estados interiores próprios e dos outros, preferências, recursos e intuições constitui o que se denomina autopercepção,

Uma vez que



II. Conhecer os estados interiores das outras pessoas constitui-se em conhecimento interpessoal.

Escolha a alternativa correta:

- a) As asserções I e II estão corretas, e a II é uma justificativa correta da I.
- b) As asserções I e II estão corretas, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- c) A asserção I está correta e a asserção II é falsa.
- d) A asserção I é falsa e a asserção II é verdadeira.
- e) A asserção I e II são falsas.

Gabarito

A asserção I é falsa e a asserção II é verdadeira.

1. Resolução justificada

- a) Incorreta. Conhecer o estado emocional dos outros não é autopercepção
- b) Incorreta. A primeira alternativa está incorreta, portanto esta opção não pode ser.
- c) Incorreta. A primeira assertiva está incorreta e a segunda falsa, portanto não pode ser esta opção
- d) Correta. Considera a primeira afirmativa incorreta e a segunda correta, uma vez que conhecer os estados interiores das outras pessoas é empatia e não autoconhecimento.
- e) Incorreta. A primeira afirmativa é falsa, ok, mas a segunda é verdadeira, portanto não é possível esta resposta como correta.

2. QUESTÃO

Marque a questão correta quanto ao questionário do Map – Como mapear sua inteligência Emocional do livro Inteligência Emocional na Empresa– na escala 11, **insatisfação construtiva**, valores baixos nesta escala indicam:

- a) Que a pessoa não tem o que fazer, está simplesmente insatisfeita;



- b) Que a pessoa deve continuar fazendo o que sempre fez, uma vez que é o seu jeito e ponto.
- c) Que preciso modificar minha atitude para me sentir menos insatisfeito/a.
- d) Que mudanças de comportamento não adiantam, é melhor deixar tudo como está.
- e) Que devemos ser como o vento, mudar sempre em todas as direções, não importa se para melhor ou para pior.

Gabarito

C - Esta é a resposta correta.

2. Resolução justificada

- a) Incorreta. Resposta acomodada, não é o que se busca para a resolução do problema.
- b) Incorreta. Resposta acomodada também.
- c) Correta. O texto faz referência a valores baixo na escala de insatisfação construtiva e os índices baixos indicam acomodação, o que a pessoa tem que fazer para mudar o quadro é mudar sua atitude mesmo.
- d) Incorreta. Famosa síndrome de “Gabriela”, não mudar nada.
- e) Incorreta. Mudanças para todos os lados sem critério também não é uma boa saída.

3. QUESTÃO

Enunciado do problema

Marque a questão correta quanto ao questionário do Map – Como mapear sua inteligência Emocional do livro Inteligência Emocional na Empresa – na escala 13, **perspectiva**, valores baixos nesta escala indicam:

- É uma otimista e deve continuar assim.
- Que a pessoa está vendo a realidade de uma forma muito negativa.
- Que a pessoa está vendo a realidade como ela é: nua e crua.
- Que a pessoa não vê a realidade, só o que projeta nela.
- Que não é possível tolerar a realidade como se apresenta.

3. Resolução justificada



- a) Incorreta. Resposta incorreta, é o oposto.
- b) Correta. Resposta correta, pontuações muito baixas nesta escala indicam negatividade ou falta de confiança pessoal.
- c) Incorreta. Resposta incorreta, porque não é a dureza da vida que está estampada em pontuações baixas, mas a falta de confiança pessoal e negatividade.
- d) Incorreta. Até é correta a afirmativa, mas não é o caso de pontuações baixas, a projeção neste caso é negativa.
- e) Incorreta. Esta resposta demonstra inadaptabilidade social.

4. QUESTÃO

Enunciado do problema

Marque a questão correta quanto ao questionário do Map – Como mapear sua inteligência Emocional do livro Inteligência Emocional na Empresa – na escala 14, **intuição**, valores altos nesta escala indicam:

- a) Que a pessoa é intuitiva
- b) Que a pessoa está fora da realidade.
- c) Que a pessoa não é intuitiva.
- d) Que a pessoa tem um potencial criativo.
- e) Que a pessoa é uma sonhadora.

Gabarito

A - Esta é a resposta correta.

4. Resolução justificada

- a) Correta. Resposta correta, a pessoa é intuitiva em casos de pontuação alta.
- b) Incorreta. Resposta incorreta, ter intuição não é estar fora da realidade.
- c) Incorreta. Resposta incorreta, a pessoa é intuitiva nesse caso.
- d) Incorreta. Pode até ter, mas não dá para inferir isto de uma pontuação alta.
- e) Incorreta. Pode até ter, mas não dá para inferir isto de uma pontuação alta.



5. QUESTÃO

Enunciado do problema

Marque a questão correta quanto ao questionário do Map – Como mapear sua inteligência Emocional do livro Inteligência Emocional na Empresa – na escala 15, **raio de confiança**, e na 16, **poder pessoal**, valores altos nesta escala indicam:

- a) Que a pessoa não confia em si nem nos outros.
- b) Que a pessoa não tem um bom poder pessoal.
- c) Que a pessoa é intuitiva.
- d) Que a pessoa tem muito azar na vida.
- e) Que a pessoa confia em si mesma e nos outros e possui um bom poder pessoal.

Gabarito

E - Esta é a resposta correta.

5. Resolução justificada

- A) Correta. Resposta correta, a pessoa é intuitiva em casos de pontuação alta.
- B) Incorreta. Resposta incorreta, ter intuição não é estar fora da realidade.
- C) Incorreta. Resposta incorreta, a pessoa é intuitiva nesse caso.
- D) Incorreta. Pode até ter, mas não dá para inferir isto de uma pontuação alta.
- E) Incorreta. Pode até ter, mas não dá para inferir isto de uma pontuação alta.

6. QUESTÃO

Enunciado do problema

Sobre a Alfabetização Emocional do livro Inteligência Emocional na Empresa, julgue as afirmativas abaixo:

I. A Alfabetização Emocional emerge não das cogitações de um refinado intelecto, mas das ações do coração humano, do qual vem a energia que nos torna reais e que nos motiva a identificar e buscar nosso propósito e potencial únicos.

Portanto

II. Não podemos, sob quaisquer circunstâncias, confiar em nossa voz ou percepções interiores.



Escolha a alternativa correta:

- a) As asserções I e II estão corretas, e a II é uma justificativa correta da I.
- b) As asserções I e II estão corretas, mas a II não é uma justificativa correta da I.
- c) A asserção I está correta e a asserção II é falsa.
- d) A asserção I é falsa e a asserção II é verdadeira.
- e) A asserção I e II são falsas.

Gabarito

C - Esta é a resposta correta.

6. Resolução justificada

- A) Incorreta. Resposta incorreta, correta primeira afirmativa, mas errada a segunda.
- B) Incorreta. Resposta incorreta, correta primeira afirmativa, mas errada a segunda.
- C) Correta. Resposta correta, a alfabetização emocional diz respeito a confiar nas pessoas e não o contrário, a I está correta e a segunda afirmativa errada.
- D) Incorreta. Resposta incorreta, correta primeira afirmativa, mas errada a segunda.
- E) Incorreta. Resposta incorreta, correta primeira afirmativa, mas errada a segunda.

7. QUESTÃO

Enunciado do problema

Com base nas quatro bases da Inteligência Emocional do livro Inteligência Emocional na Empresa, avalie as questões que se seguem:

I – Compõem a Profundidade Emocional os seguintes elementos: Senso de Oportunidade, Presença autêntica e Insatisfação Construtiva.

II – Honestidade Emocional, Energia Emocional, Intuição Prática e Feedback emocional são elementos que compõem a Alfabetização Emocional.

III – A alquimia Emocional não é composta pela presença autêntica nem pelo raio de confiança.

É correto o que se afirma em



- a) II, apenas;
- b) III, apenas;
- c) II e III, apenas;
- d) I, II e III, apenas.

Gabarito

C - Esta é a resposta correta.

7. Resolução justificada

a) Incorreta. Resposta incorreta, senso de oportunidade compõe a quarta base: Alquimia Emocional e Presença Autêntica e Insatisfação Construtiva compõem a segunda base: Competência Emocional.

b) Incorreta. Resposta correta, só que a segunda afirmativa também está correta.

c) Correta. Resposta correta, a Alfabetização Emocional é composta pelos elementos contidos na segunda afirmativa e a alquimia emocional não é composta pela presença autêntica nem pelo raio de confiança, estes dois elementos compõem a segunda base: competência emocional.

d) Incorreta. Resposta incorreta, a primeira afirmativa está errada.

.

8. QUESTÃO

Enunciado do problema

Com base nos aspectos formadores do comportamento, de acordo com o livro Inteligência Emocional de David Walton, avalie as questões que seguem:

I – As lições que você aprende, quando criança e mais tarde na vida sobre o que é aceitável, moldam o seu comportamento.

II – As necessidades de afeto, ternura ou intimidade influenciam o seu comportamento.

III – As crenças e os princípios que você tem sobre si mesmo, sobre como a vida é e sobre outras pessoas delimitam seu comportamento.

É correto o que se afirma em

- a) II, apenas;
- b) III, apenas;
- c) II e III, apenas;
- d) I, II e III, apenas.



Gabarito

D - Esta é a resposta correta.

8. Resolução justificada

- a) Incorreta. Resposta incompleta, porque as demais também estão corretas.
- b) Incorreta. Resposta incompleta, porque as demais também estão corretas.
- c) Incorreta. Resposta incompleta, porque as demais também estão corretas.
- d) Correta. As três afirmativas estão certas, o comportamento é moldado por elas e por outras premissas, como: os instintos ou voz interior, as estratégias cognitivas, o estilo de vida almejado, a forma como você quer ser visto pelos outros, as metas que você tem e a sua razão de ser e as coisas que você descarta, rejeita ou com as quais tem dificuldade de lidar.

9. QUESTÃO

Enunciado do problema

Sobre a comunicação não verbal, julgue as afirmativas abaixo:

I. A comunicação não verbal é uma linguagem artificial e consciente que transmite os verdadeiros sentimentos e intenções em qualquer dado momento, além de ser uma pista para os sentimentos e intenções das pessoas ao seu redor.

Porque

II. Quando você interage com os outros, está sempre dando e recebendo sinais sem palavras. Todos os comportamentos não verbais – a expressão facial, os gestos, o modo de sentar, a velocidade ou o volume da fala, a proximidade do outro, a frequência do contato visual – enviam mensagens fortes. Essas mensagens também não param quando você para de falar. Mesmo quando está mudo, você ainda está se comunicando de forma não verbal.

Escolha a alternativa correta:

- a) As asserções I e II estão corretas, e a II é uma justificativa correta da I.



b) As asserções I e II estão corretas, mas a II não é uma justificativa correta da I.

- c) A asserção I está correta e a asserção II é falsa.
- d) A asserção I é falsa e a asserção II é verdadeira.
- e) A asserção I e II são falsas.

Gabarito

D - A asserção I é falsa e a asserção II é verdadeira.

Resolução justificada

- a) Incorreta. A primeira é falsa e a segunda verdadeira.
- b) Incorreta. A primeira é falsa e a segunda verdadeira.
- c) Incorreta. A primeira é falsa e a segunda verdadeira.
- d) Correta. Considera a primeira afirmativa incorreta e a segunda correta, porque a linguagem não verbal é natural e inconsciente e não artificial e inconsciente como está na questão.
- e) Incorreta. A primeira afirmativa é falsa e a segunda é verdadeira.

10. QUESTÃO

Enunciado do problema

Marque, entre as alternativas abaixo, aquela que não representa um benefício específico da Inteligência Emocional:

- a) Superar situações difíceis.
- b) Ser direta, pouco clara e ríspida.
- c) Manter as emoções sob controle.
- d) Comunicar respeito mútuo e evitar o raciocínio distorcido.
- e) Dizer a coisa apropriada na hora certa.

Gabarito

B - Esta é a resposta correta.

Resolução justificada

- a) Incorreta. Superar situações difíceis é um benefícios da IE.



b) Correta. Resposta correta, uma vez que tanto ser pouco clara quanto ríspida não são benefícios específicos da Inteligência Emocional.

c) Incorreta. Expressar seus sentimentos é um comportamento previsto pela IE, mas, em alguns momentos, manter as emoções sob controle também é um benefício da IE.

d) Incorreta. Evitar raciocínio distorcido e comunicar respeito mútuo são benefícios da IE.

e) Incorreta. Dizer a coisa certa na hora certa é um benefício da IE.



1.9 BIBLIOGRAFIA OU REFERÊNCIA

ABNT, para os dois casos, acrescida de página ou indicação de rápida localização.



ATENÇÃO: Por se tratar de uma trilha comportamental e, portanto, que envolve conteúdo vivencial para o desenvolvimento das competências desejáveis, a partir daqui, todos os demais trilhos serão trabalhados a partir de transferências face a face. As indicações de livros, cursos, filmes e demais ferramentas que foram recomendados até então continuam sendo referência para os trilhos que estão na sequência.

2.0 NOME DO TRILHO: Como desenvolver a capacidade de despertar o melhor de mim em todas as situações?

- Explicação a respeito do trilho escolhido:

Depois de realizar exercícios vivenciais, fazer leituras, assistir filmes e outras atividades no trilho anterior, para entender melhor meus pontos fortes e fracos e agir sobre eles, na sequência, é necessário não apenas conscientizar minha realidade, mas dar visibilidade aos pontos fortes, utilizar os fracos quando me for conveniente e trabalhar minhas crenças limitantes, a fim de utilizar meu potencial transformador comigo mesmo.

- Delimitação ou escopo do trilho

Os conteúdos desenvolvidos neste trilho se relacionam ao autoconhecimento e autodesenvolvimento, visando trabalhar os objetivos da trilha de Inteligência Emocional, que são:

- Favorecer o comprometimento e o engajamento dos servidores;
- Favorecer o autoconhecimento dos servidores;
- Favorecer a melhoria do relacionamento interpessoal;
- Favorecer maior flexibilidade

- Objetivos

O objetivo deste trilho é propiciar o conhecimento e aplicação de algumas ferramentas de autoconhecimento.

- Público-alvo:

Servidores do MCTIC.

- Orientações gerais de navegação no trilho

Além da realização das leituras da trilha anterior, indica-se aqui, a participação em workshopings que tenham como escopo trabalhar as crenças pessoais, realizando exercícios de coaching da psicologia positiva, a fim de fornecer um ferramental de autodesenvolvimento aos participantes. Estes workshopings podem ser semestrais, como duração de pelo menos dois dias de oito horas.



**3.0 NOME DOS TRILHOS: 1º) Meus comportamentos correspondem a meus valores ao lidar com os outros no ambiente de trabalho?
2º) Minhas emoções de repente provocam minha raiva ou a ansiedade a ponto de eu perder o controle?**

- Explicação a respeito dos trilhos escolhidos:

Estes trilhos remetem ao autoconhecimento a partir da consciência dos meus valores pessoais e a relação dos mesmos com os valores organizacionais. O descontrole que está na base do segundo trilho será abordado a partir da consciência que tenho ou não tenho de mim mesmo, mas refletindo os valores pessoais que me norteiam e que estão ou não em sintonia com os valores e demandas organizacionais.

- Delimitação ou escopo do trilho

Os conteúdos desenvolvidos neste trilho se relacionam ao autoconhecimento e autodesenvolvimento, visando trabalhar os objetivos da trilha de Inteligência Emocional, que são:

- Favorecer o comprometimento e o engajamento dos servidores;
- Favorecer o autoconhecimento dos servidores;
- Favorecer a melhoria do relacionamento interpessoal;
- Favorecer maior flexibilidade

- Objetivos

O objetivo deste trilho é propiciar o conhecimento e aplicação de algumas ferramentas de autoconhecimento.

- Público-alvo:

Servidores do MCTIC.

- Orientações gerais de navegação nos trilhos

Além da realização das leituras da primeira trilha, indica-se aqui, curso de eneagrama para trabalhar o autoconhecimento e rodas de conversa para relacionar os valores pessoais aos papéis que nos são exigidos no dia a dia de trabalho no Ministério.



4.0 NOME DO TRILHO: Minha autoestima e autoconfiança estão trabalhando a meu favor ou contra mim?

- Explicação a respeito do trilho escolhido:

Este trilho também nos remete ao autoconhecimento a partir da consciência da utilização de minhas defesas pessoais ao lidar com a diversidade das situações do meu dia a dia. O gerenciamento das emoções é o que nos sinaliza do sucesso ou fracasso na administração das situações conflitivas que ocorrem no meu universo profissional e pessoal.

- Delimitação ou escopo do trilho

Os conteúdos desenvolvidos neste trilho se relacionam ao autoconhecimento e autodesenvolvimento, visando trabalhar os objetivos da trilha de Inteligência Emocional, que são:

- Favorecer o autoconhecimento dos servidores;
- Favorecer a melhoria do relacionamento interpessoal;

- Objetivos

O objetivo deste trilho é propiciar o conhecimento e aplicação de algumas ferramentas de autoconhecimento.

- Público-alvo:

Servidores do MCTIC.

- Orientações gerais de navegação nos trilhos

Além da realização das leituras da primeira trilha, indica-se aqui, também, curso de eneagrama para trabalhar o autoconhecimento e coach grupal, que pode ocorrer quinzenalmente, trabalhando aspectos da comunicação não violenta e feedback grupal.



- 5.0 NOME DOS TRILHOS: 1º) Como manter a disciplina para cumprir metas e objetivos?**
2º) Como ter determinação e persistência para atingir os resultados desejados?
3º) Como manter-me motivado para atingir objetivos?
4º) Como tornar-me um bom solucionador de problemas?

- Explicação a respeito dos trilhos escolhidos:

Estes trilhos nos remetem ao aspecto motivacional, que é o nosso motor, nosso combustível. A motivação é interna ao indivíduo, mas pode ser incentivada por fatores externos como: pactuação de metas com chefias e colegas de trabalho, benefícios percebidos pelo trabalhador, relacionamento com chefias e colegas de trabalho, possibilidade de participar das decisões que afetem seu trabalho, entre outros.

- Delimitação ou escopo do trilho:

Os conteúdos desenvolvidos neste trilho se relacionam ao autoconhecimento e autodesenvolvimento, visando trabalhar os objetivos da trilha de Inteligência Emocional, que são:

- Favorecer o comprometimento e o engajamento dos servidores;
- Favorecer o autoconhecimento dos servidores;
- Favorecer a melhoria do relacionamento interpessoal;
- Favorecer maior flexibilidade

- Objetivos

O objetivo deste trilho é propiciar o conhecimento e aplicação de algumas ferramentas de autoconhecimento.

- Público-alvo:

Servidores do MCTIC.

- Orientações gerais de navegação nos trilhos

Além da realização das leituras da primeira trilha, indica-se aqui, também, pactuações coletivas e individuais entre servidores e seus líderes. Para tanto, disponibiliza-se facilitadores da área de gestão de pessoas que possam estar presentes durante as pactuações individuais e coletivas, com ferramentas que auxiliem tanto servidores quanto líderes na intermediação de seus pactos funcionais.

Os acompanhamentos das pactuações e a indicação das ações que sejam utilizadas para melhorar as relações de trabalho devem ser realizadas pela equipe de gestão de pessoas.



6.0 TRILHAS E TRILHOS DA ÁREA INTERPESSOAL – HABILIDADES SOCIAIS

- Explicação a respeito das trilhas e dos trilhos escolhidos:

As habilidade sociais visam desenvolver o indivíduo de forma global, propiciando uma melhor relação deste sujeito com os demais colegas de trabalho. Para tanto se está trabalhando com ferramentas que aumentam a possibilidade de entendimento entre os indivíduos, como: empatia, escuta ativa, cooperação, comunicação não violenta, flexibilidade, pró-atividade e autonomia.

- Delimitação ou escopo do trilho:

Os conteúdos desenvolvidos neste trilho se relacionam ao conhecimento e utilização de habilidades sociais, visando trabalhar os objetivos da trilha de Inteligência Emocional, que são:

- Favorecer a melhoria do relacionamento interpessoal;
- Favorecer maior flexibilidade

- Objetivos

O objetivo destas trilhas e trilhos é propiciar o conhecimento e aplicação de algumas ferramentas de conhecimento interpessoal.

- Público-alvo:

Servidores do MCTIC.

- Orientações gerais de navegação nos trilhos

Além da realização das leituras da primeira trilha, indica-se aqui, a realização de cursos de desenvolvimento de equipes em 20 horas, trabalhando todos os conteúdos citados e efetuando uma pactuação da equipe ao final do curso.

Para acompanhar o trabalho e reavivá-lo, a área de gestão de pessoas pode disponibilizar um profissional para tanto, a partir da demanda da área cliente.

Outras formas de intervenção que se façam necessárias podem ser diagnosticadas, a partir da demanda da área cliente e disponibilizadas pela área de gestão de pessoas.



Elaboraram essa trilha:

Débora Maria Victória de Barros: psicóloga e socióloga, especialista em dinâmica dos grupos, MBA em Gestão Empresarial, *personal coach e executive coach*, mestre em educação e doutoranda em sociologia. Ampla experiência em desenvolvimento de equipes, cursos gerenciais na iniciativa pública e privada e em escolas de governo: ENAP e ESAF; atua, também, como professora universitária.

Além de desenvolver a trilha de Inteligência Emocional, posso ser contatada para dar suporte em qualquer das ferramentas e tecnologias apontadas nesta trilha.

Edna Gugel