
Inteligência emocional no trabalho: como cuidar do trabalhador em home office

SEJAM BEM-VINDO(A)S





Apresentação

Rosângela Landucci Mafort Vieira

- Advogada.
- Psicóloga Clínica e Jurídica, com abordagem da Terapia Cognitivo comportamental.
- Mediadora de conflitos.
- Professora convidada da FAAP de Ribeirão preto, São Paulo e São José dos Campos.
- **Mentoria em comunicação não violenta:**
- **www.rosangelamafortvieira.com**



Produtividade do trabalho remoto

- Autogestão
- Disciplina
- Gestão de estresse
- Priorização
- Foco
- Rotina
- Hábitos

Dicas

Inteligência emocional no trabalho

Autorregulação emocional

Habilidades sociais

Autoconsciência

Empatia

Motivação

Percepção das próprias necessidades



O QUE VOCÊ DESEJA?

QUAIS SÃO SEUS VALORES?

AUTENTICIDADE

RESPEITO AOS PRÓPRIOS SENTIMENTOS E NECESSIDADES

LEALDADE



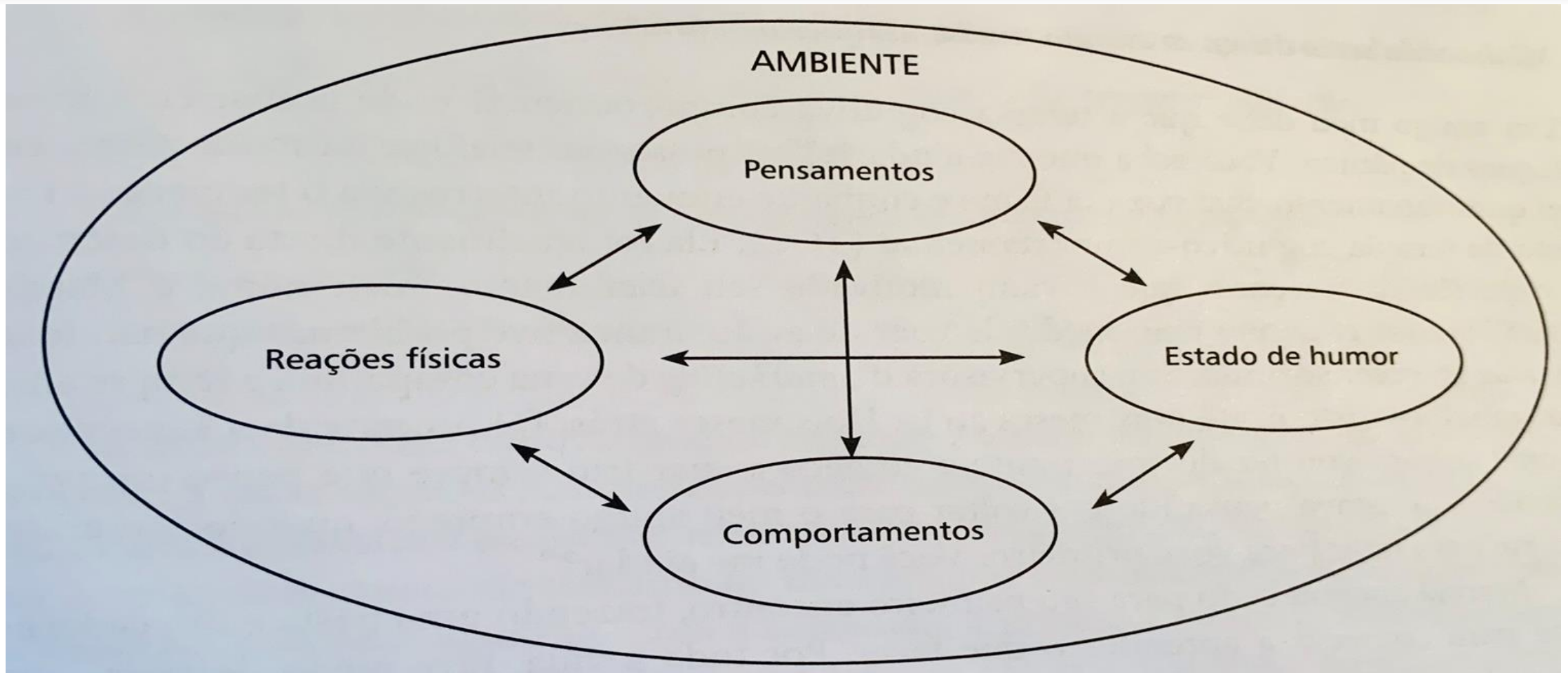
**Onde é a sua
dor?**



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em CC BY-NC-ND.

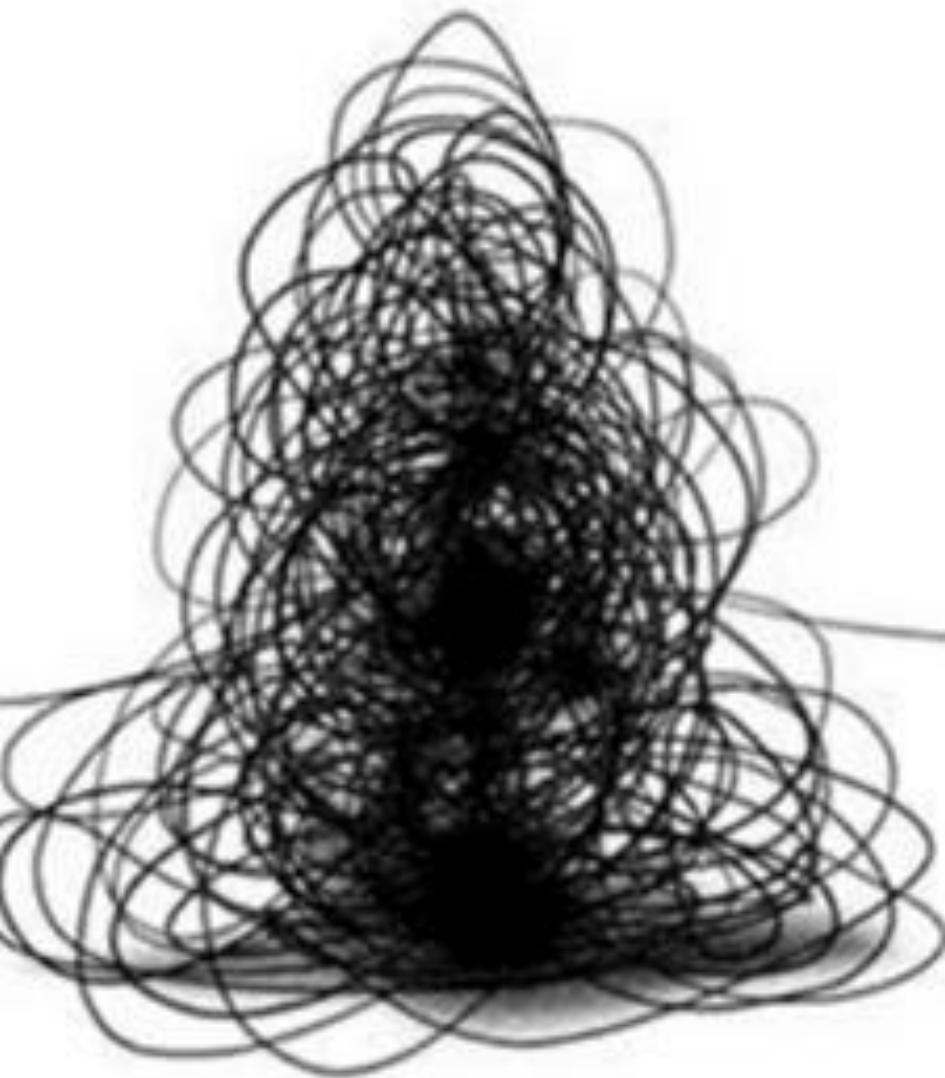
Como os pensamentos mudam nosso estado de humor

Fonte: "A mente vencendo o humor" pág. 7. Psicologia cognitivo comportamental



Comunicação





Comunicação não violenta

Percepção das próprias necessidades

Processo de construção de diálogo interpessoal utilizado para expressar melhor as **necessidades** e sentimentos de si próprio e do outro.

“...fazer brilhar a consciência”.

Eixos da Comunicação não violenta:

Empatia

- É a linguagem da compaixão. Nos ensina a nos colocarmos no lugar do outro.
- Exposição de vulnerabilidades.

Autenticidade

- Expressão dos próprios sentimentos e necessidades.
- Abraçar quem realmente somos.

Autoconexão - compaixão

- auto-observação
- Culpa - violência: sabotagem.



Pontos chaves da CNV

- **Quais são as minhas reais necessidades? E as necessidades do meu interlocutor (gestor)?**
- **Responsabilidade**, com os próprios sentimentos e reais necessidades.
- **Lealdade**, honestidade, sem se sabotar.
PROCRASTINAÇÃO
- **Conexão** de compaixão com a família, amigos, colegas de trabalho e todas as demais relações interpessoais.

Necessidades Trabalho remoto

Lugar: abrange as suas necessidades?

1. **Fluxo de pessoas:** interfere na concentração
2. Tomadas
3. Internet
4. Ventilação
5. Iluminação
6. Espaço para a mesa, gavetas



Autocuidado físico

1. Pausas planejadas: pequenas pausas ao longo do dia
2. Cuidado com alimentação
3. Beba água
4. Faça exercício físico





Autocuidado

Adequação

Autoimagem

Disciplina

Rotina

Foco

1. Não multitarefar

2. Técnica pomodoro

25 mins foco

10 mins recompensa



Procrastinação

Falta de priorização

Falta de planejamento

Tentações do trabalho remoto:

Distrações; ladrões do tempo

- Redes sociais
- Notificações – e-mail a cada 1 hora
- Aplicativos: FOREST e FOCUS PLANT



Isolar o ambiente

Combinados com os residentes da casa

Como quebrar a procrastinação

1. Quebrar tarefas grandes em tarefas menores; celebrar as mini tarefas;

Aplicativo: Azana

2. **Disciplina**



Autocuidado mental



Autocuidado mental

1. Mindfulness

- O Mindfulness consiste na habilidade de se colocar em modo de auto-observação do momento enquanto ele acontece.
- É a mente consciente e desperta.





Autocuidado mental 2. O Poder do Agora

- Priorização das tarefas
- **Foco no momento presente**

Autocuidado mental

3. Gestão do estresse

Estresse (modificações corporais e emocionais – desgastante) x **Eutresse** (parte boa do estresse: senso de urgência – nível de estresse saudável - **Susan Andrews** - livro: *“Stress a seu favor”*)

Estresse do trabalho remoto: desafios diferentes do trabalho presencial (necessidade de mostrar que está trabalhando, desafios da tecnologia, distrações do ambiente)



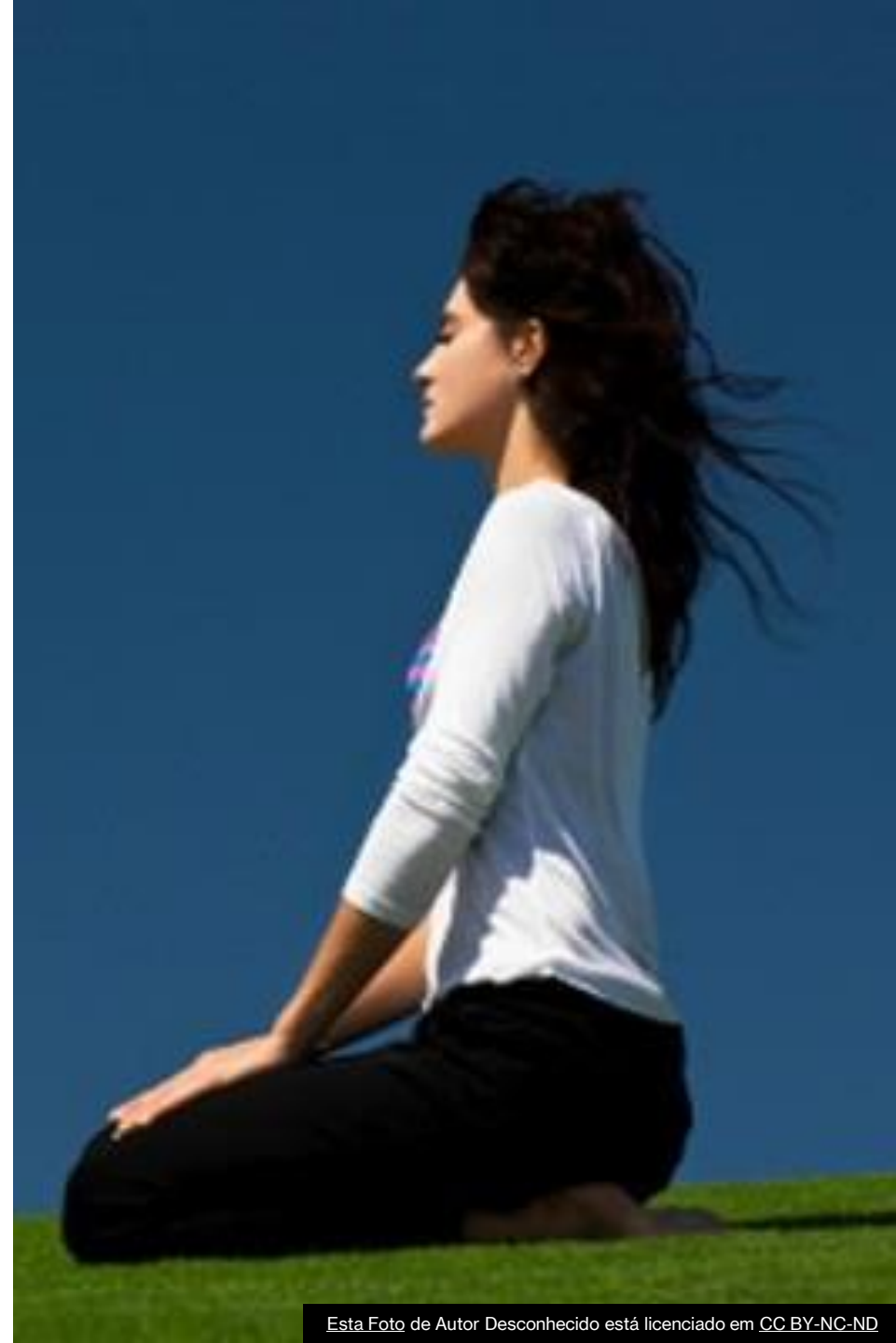
Autocuidado mental

3. Gestão do estresse

Estresse do trabalho remoto: desafios diferentes do trabalho presencial (necessidade de mostrar que está trabalhando, desafios da tecnologia, distrações do ambiente)

Respiração (diafragma) – respiração longa relaxa o estresse

Respiração (tórax) - ansiosa

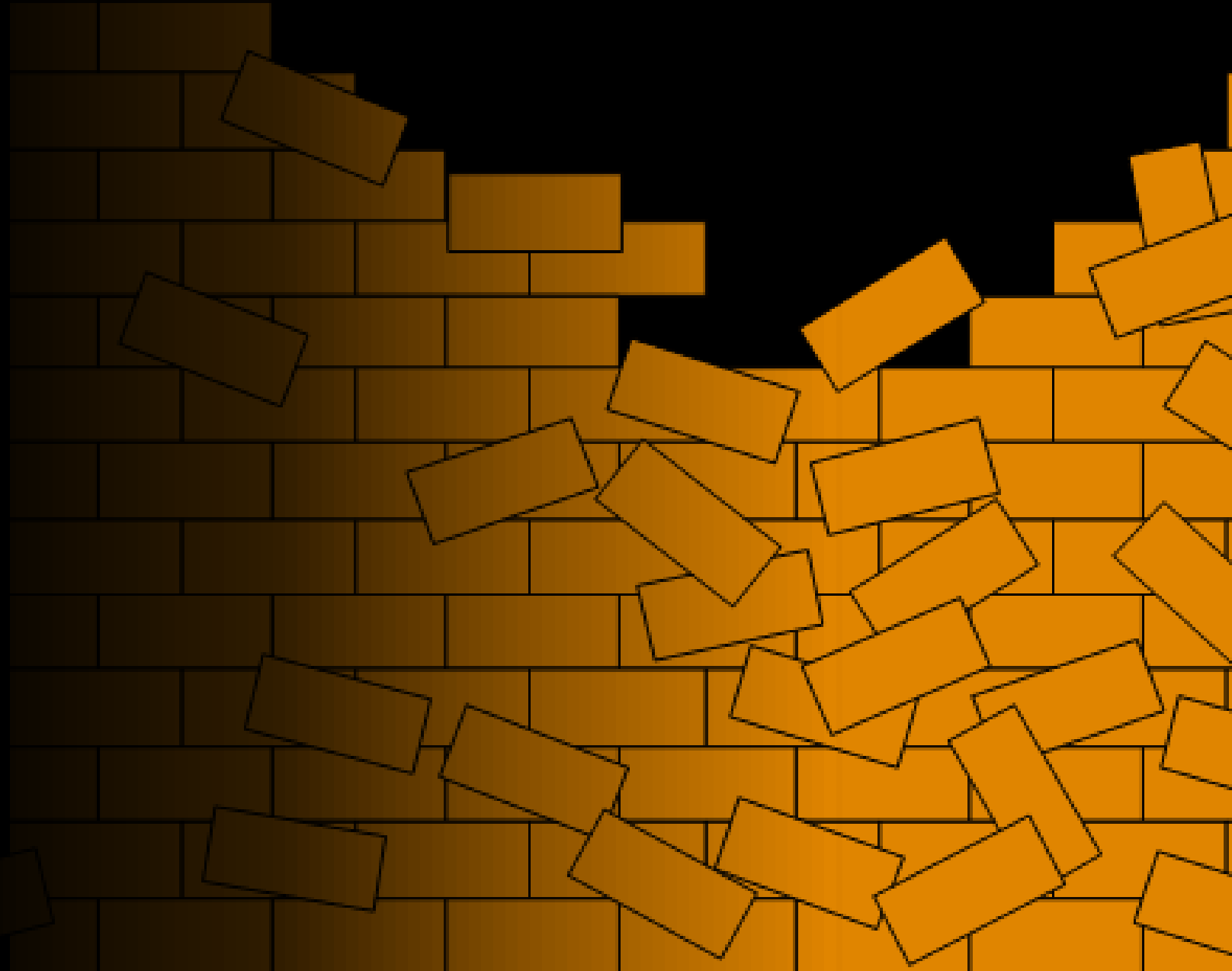


Fatores Contribuintes dos conflitos empresariais



Barreiras: impedem a comunicação

- Julgamentos e interpretações
- desnível de autoridade
- desnível de experiência
- falta de conhecimento
- insegurança
- distração física ou mental
- excesso de confiança
- **diferença de percepção**
- estresse
- desavenças pessoais



Percepção

Um príncipe indiano mandou chamar um grupo de cegos de nascença e os reuniu no pátio do palácio



Assim comportam-se os homens diante da verdade: pegam apenas uma parte, pensam que é o todo, e continuam tolos!

Moral da estória:

- A experiência das coisas que cada homem pode ter é sempre limitada. Por isso, a sensatez nos obriga a levar em conta também as experiências dos outros para se chegar a uma síntese.
- O ser humano apresenta muitas facetas, Existe o **risco de polarizar a atenção em alguma delas, ignorando o resto**. Fazendo isso, estaríamos repetindo os cegos da parábola. Cada um ficaria com uma visão unilateral e parcial.
- Para obtermos uma visão o mais integral possível do que é uma pessoa, devemos reunir, numa unidade, os numerosos aspectos que podem ser observados no ser humano. É o que devemos tentar fazer, cientes, porém, de que uma visão completa, como diria o príncipe indiano, é sempre impossível.





Conflitos Operacionais

- **Conflitos no ambiente corporativo**
- **Ausência de diálogo**
- Julgamentos
- Pensar somente no seu trabalho
- Pressão externa para realização da atividade

- **Atitudes no Gerenciamento dos conflitos**
- Preparação para contingências / planejamento
- Qualidade dos Briefings (reuniões prévias)
- Assertividade
- Liderança

Fatores Contribuintes dos conflitos empresariais

- preocupação com falhas generalizadas, sem atenção aos pequenos conflitos
- liderança ou supervisão inadequada
- falha em delegar tarefas e responsabilidades
- **falha em estabelecer prioridades**
- **falha em comunicar planos e intenções**
- falha em monitorar o desempenho da equipe

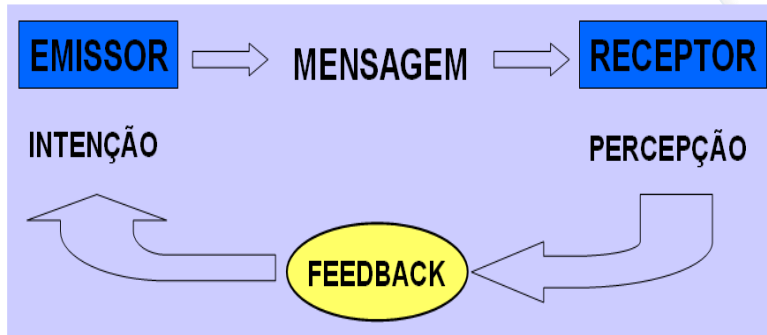
“Treinamento” em CNV

A CNV NÃO É:

- Aceitar tudo e falar manso;
- treinamento de boas maneiras;
- tentativa de mudar sua personalidade;
- diminuição da autoridade do Líder;
- substituto para conhecimentos técnicos;
- padronização de procedimentos de diálogo;

A CNV É:

- Modo pelo qual podemos expressar melhor nossas necessidades dentro do ambiente corporativo. **ASSERTIVIDADE**



Dicas para dar e receber feedback

- **Dicas para dar feedback:**
 - Focalize no que foi falado ou no comportamento e não na figura da pessoa;
 - Seja descritivo, ao invés de avaliador;
 - Ofereça feedback positivo, não apenas críticas negativas;
 - Certifique-se que o receptor tenha compreendido;
 - Incentive uma resposta;
 - Finalize de forma encorajadora.
- **Dicas para receber feedback**
 - Peça feedback às pessoas que você confia;
 - Se for superficial, peça para ser mais específico;
 - Não adote atitude defensiva, não se justifique nem culpe os outros;
 - Resuma o que o interlocutor disse para garantir a compreensão. (**Parafrasear**)

Obrigada!!!

“QUE NÓS NOS TORNEMOS A MUDANÇA QUE
BUSCAMOS NO MUNDO”.

(Mahatma Gandhi)

