

tips

— ON HAPPINESS —

Tips on Happiness

#1 Tem um sorriso amarelo?.....	5
#2 Como vai o nosso cérebro emocional?.....	7
#3 Quer aumentar a capacidade emocional?.....	9
#4 O poder do lado positivo.....	11
#5 Crie hábitos positivos.....	13
#6 Usa o seu semáforo emocional?.....	15
#7 Tem pessoas tóxicas ao seu lado?.....	17
#8 Treina o seu lado positivo?.....	19
#9 A sua empresa é feliz?.....	21
#10 Cuide do momento presente.....	23
#11 Checklist para avaliar a sua agilidade emocional..	25

“O sorriso é o caminho mais curto entre duas pessoas.”

Victor Borge, Humorista e Músico dinamarquês

#1

TEM UM SORRISO AMARELO?

Parece estar sempre mal humorado? Não usa o humor no trabalho?

TEM UM SORRISO AMARELO?



“O sorriso é o caminho mais curto entre duas pessoas.”
Victor Borge, Humorista e Músico dinamarquês



- Faça piadas de si mesmo, é seguro e não paga nada. Além disso é positivo e fica bem visto pelos outros.
- Use o humor com as suas falhas e fraquezas, erros que cometeu e situações ridículas onde teve um papel de protagonista. Elas podem ser a chave para aumentar a sua componente humana na relação com os outros. Como dizia o comediante Bill Cosby, ‘se puder rir de uma coisa, poderá sobreviver a ela.’
- Não se esqueça que tudo o que é excessivo fica enjoativo. Procure ser equilibrado, conveniente e escolha o momento certo.
- Não use o humor para criticar os outros ou dizer mal, pois está a camuflar mensagens negativas numa comunicação pouco objetiva com os outros. O que quiser dizer, diga-o diretamente.
- Aumente a sua descontração, treine com as crianças e esteja disponível para fazer o papel de ‘palhaço’.
- Viva o momento, pense menos e atue de forma liberta e com o seu próprio ‘eu’. Vai perceber os momentos em que o seu ridículo, simples, liberto e autêntico vai conquistar os risos dos outros. Este é o seu *Clown*, o qual aparece quando ‘tem a coragem de substituir o medo do ridículo pelo prazer do ridículo.’

#2

COMO VAI O NOSSO CÉREBRO EMOCIONAL?

As emoções atrapalham as nossas decisões? Absorvem-nos muita energia?

COMO VAI O NOSSO CÉREBRO EMOCIONAL?



“As emoções e os sentimentos não são um luxo. São formas que encontramos para transmitir e comunicar aos outros o que se passa na nossa mente.”

António Damásio, Professor, Investigador e Autor

O nosso cérebro emocional é muito rápido, age por impulso e é precipitado. Infelizmente lidera-nos para situações que mais tarde nos traz arrependimentos. O que podemos fazer?

Ganhar a consciência que o cérebro emocional dispara quando tem ‘medo’ e identifica a necessidade de sobreviver por alguma razão. Ficar em estado de alerta para percebermos que alguns temas e situações vão carregar no nosso gatilho, disparando as emoções. Fazer uma análise mais cognitiva (racional), desafiando as razões que nos trazem uma reação emocional. Aplicar alguma empatia, colocando-nos no lugar do outro. Relaxar e respirar fundo para acalmar o nosso corpo.

Todos nós temos dias bons e maus. Uns recuperam rapidamente de um dia mau, outros são mais lentos – sofrem de um estado de preocupação crónico. O que podemos fazer para parar com isso?



- Marcar na agenda momentos para não pensar em nada.
- Passear o cão ou lavar a loiça pode funcionar para alguns.
- Mudar de óculos pode ser outra solução. As ‘lentes’ que usamos por vezes só reforçam a parte negativa.
- Dar um valor relativo a alguns problemas e repensar neles olhando para os pontos positivos ajuda-nos a criar um rácio positivo nas nossas mentes.

#3

QUER AUMENTAR A CAPACIDADE EMOCIONAL?

As emoções nem sempre o ajudam? Quer aumentar o seu QI?

QUER AUMENTAR A CAPACIDADE EMOCIONAL?



“Num sentido prático nós temos duas mentes.
Uma que pensa e outra que sente.”
Daniel Goleman, Professor, Investigador e Autor

Daniel Goleman refere que temos de treinar aptidões básicas que nos favorecem para aumentar esta capacidade.



- A primeira é melhorar o nosso auto conhecimento. Saber mais sobre nós mesmos e os nossos sentimentos ajuda. Reconhecer até que ponto nos podem influenciar e trair.
- A segunda é a capacidade de regularmos as emoções. Não significa necessariamente ser cubo de gelo, mas lidar melhor com as emoções para as adaptar às situações. Principalmente numa relação de equilíbrio com as outras pessoas com que lidamos diariamente. Na verdade este trabalho não está apenas centrado em nós. Por isso temos de aumentar a nossa capacidade de empatia, colocando-nos no lugar do outro para compreender os seus motivos e ‘nivelarmos’ as nossas reações.

Não se esqueça, o corpo transmite sinais que dão voz às nossas emoções, mesmo sem falarmos. As outras pessoas conseguem perceber isso. Tente conhecer melhor a sua comunicação não verbal pois isso ajuda-o a evitar transmitir sinais que não quer. Por outro lado treine a sua capacidade de observação dos outros, eles também transmitem sinais que nos permitem identificar os momentos em que estão menos bem. Se o fizer multiplica as oportunidades para construir relações positivas e mais eficazes com eles.

#4 O PODER DO LADO POSITIVO

Há escassez de elogios? Só se olha para o que está mal?

O PODER DO LADO POSITIVO



“Tenta não ser uma pessoa de sucesso,
mas uma pessoa de valor.”
Albert Einstein, Físico Alemão

Num contexto cada vez mais agressivo e incerto, multiplicam-se os comentários negativos, aumenta o estado de tensão e espalha-se mais ‘pessimismo’. O problema é que existe perigo de contágio social, causando ainda mais danos. Tem sentido isso à sua volta?



- Ajude as pessoas a partilharem experiências positivas. Por exemplo, que tal começar uma reunião com uma revisão do que tem corrido bem recentemente?
- Em vez de saltar imediatamente para o que precisa ser melhorado, conquiste momentos para refletir sobre as coisas boas que aconteceram. Fazer isso pode ajudá-lo, a si e aos outros, a juntar pequenas ocorrências num somatório de acontecimentos positivos que tenha significado.
- Não ignore as forças nem esta fonte de bem estar. Saboreie mais.
- Construa um ciclo de *feedback* positivo que aumenta o seu impacto nos outros: as pessoas que refletem sobre as coisas boas que aconteceram durante o dia têm mais tendência em partilhar essas coisas com a família e os amigos. Usam o contágio social pela positiva. Causam mais bem estar. A Investigação demonstra que as pessoas mais felizes ‘dão’ mais aos outros.
- As pequenas ações de bondade têm grande impacto sobre nós. É verdade! O que dá aos outros pode ajudá-lo a equilibrar o seu pensamento e emoções. Isto é, fazem-no mais feliz. A felicidade deve combinar tanto o prazer como o significado, proporcionando ganhos no presente e no futuro. Não se esqueça de investir nos dois!

#5 CRIE HÁBITOS POSITIVOS

CRIE HÁBITOS POSITIVOS



“Não podes mudar o vento, mas podes ajustar as velas do barco para chegares onde queres.”

Confúcio

O tipo de padrão de vida e exigências do dia-a-dia atiram as pessoas para paradigmas que não as ajudam. Nomeadamente no seu capítulo físico influenciando tudo. Dormimos pouco, a alimentação é pouco cuidada, não acompanhamos as nossas rotinas com alguma atividade física, etc.



- Os níveis de glicose no sangue estão no seu nível mais baixo quando acorda. Coma após acordar. Comer não só restabelece o sistema como reinicia o seu metabolismo. Escolha alimentos energeticamente ricos em proteínas com poucas gorduras e regularmente controlando as porções. Saboreie a comida. Saborear é a capacidade para estar atento, apreciar e valorizar as experiências positivas da nossa vida no momento.

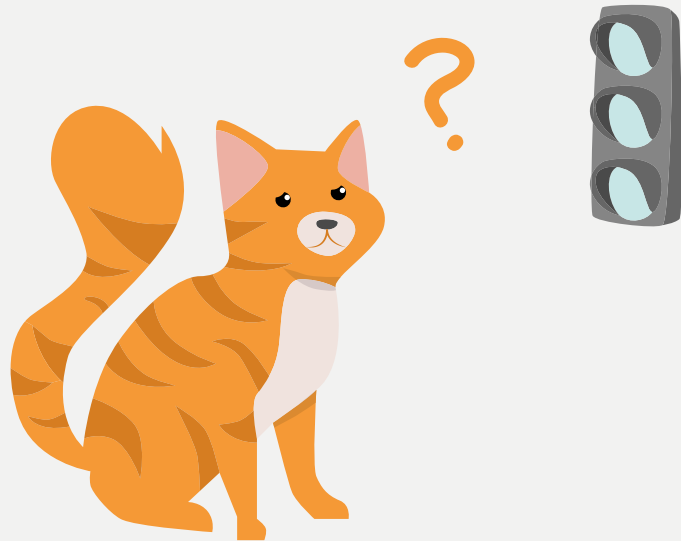
- Pratique atividade física regular. Seja ativo. Dê uma volta, caminhe ou corra. Saia. Ande de bicicleta. Jogue um jogo. Dedique-se à jardinagem. Dance. O exercício faz com que se sintam bem, originando bem-estar. E mais importante que isso, descubra uma atividade física adaptada ao seu nível de mobilidade e na qual se divirta.

#6

USA O SEU SEMÁFORO EMOCIONAL?

Demasiado ocupado ou distraído para ter a consciência das suas reações?

USA O SEU SEMÁFORO EMOCIONAL?



“Nunca estrague o seu presente por um passado que não tem futuro.”
Dalai Lama

Nós não conseguimos controlar o que vamos sentir, mas podemos controlar aquilo que vamos fazer a seguir. É por isso útil termos um semáforo dentro de nós que nos mostre os sinais amarelos e vermelhos, para estarmos em estado de alerta nas situações mais complexas. Ao sinal vermelho devemos reagir como se estivéssemos à frente de um STOP. Devemos parar e pensar antes de reagir. Este comportamento inibidor ajuda-nos a controlar os impulsos que são muito rápidos e por vezes mortíferos – isto é, encoraja-nos a pensar antes de disparar. O sinal amarelo deve fazer-nos parar um instante e pensarmos em alternativas para a reação. O verde surge quando permitirmos que exista aquela reação.

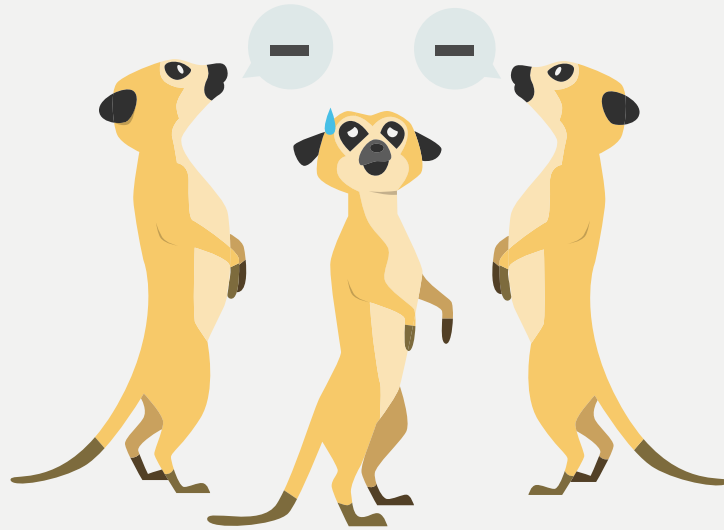
Aquilo que muitas vezes não idealizamos do ponto de vista emocional são as implicações que as emoções têm na nossa expressão facial, no tom de voz e nos nossos movimentos ou gestos corporais. Peça a pessoas de confiança que lhe passem esse *feedback*. Não se esqueça que há contágio e espelho emocional e isso acontece de pessoa para pessoa, e muitas vezes de forma inconsciente. Aumente esta consciência e contagie criando memórias positivas nos outros.

#7

TEM PESSOAS TÓXICAS AO SEU LADO?

Tem colegas com comportamentos tóxicos? Acha que eles já não mudam?

TEM PESSOAS TÓXICAS AO SEU LADO?



“Existem nas empresas aqueles que entregam os números mas não têm os valores. Embora seja difícil de decidir eles terão de sair.”

Jack Welch, Ex-CEO da GE

Muitos comportamentos de algumas pessoas são tóxicos porque acabam por ter impactos negativos nos colegas de trabalho, na produtividade e na organização em geral. Certas pessoas tóxicas gostam de o ser e mostram-se muito autoconfiantes nessa sua atitude, acabando por quebrar as regras. É por isso que as pesquisas têm demonstrado que as pessoas mais autoconfiantes acabam, por vezes, por ser mais tóxicas. Enquanto uns entendem que as regras existem para serem seguidas, estes gostam muito de pensar só com a sua cabeça, e entendem que as coisas devem ser feitas com as suas próprias regras.

As pessoas com antecedentes tóxicos também têm mais probabilidade de voltarem a ter comportamentos tóxicos novamente. São recorrentes. Tenha cuidado com estes. Por outro lado, muitas super estrelas dentro das empresas acabam por assumir um papel tóxico porque quem está no topo acredita na triste ideia que a sobrevivência do negócio depende delas. Esta autoconfiança forte e capacidade para terem boas *performances* justificam o facto de as pessoas tóxicas entrarem nas empresas e ficarem lá tanto tempo. Mesmo não sendo uma super estrela, há quem diga que o impacto negativo que têm é superior ao rendimento que uma super estrela pode ter. Fazendo as contas acha que vale a pena?

#8

TREINA O SEU LADO POSITIVO?

Excessivamente dominado pelo lado negativo? Pratique escolhas mais positivas.

TREINA O SEU LADO POSITIVO?



“Confidence; Hope; Optimism; Subjective well-being (or happiness); Emotional intelligence.”
Conceito definido por Luthans, 2002 – Teoria sobre Positive Organizational Behavior

Porque nos é normalmente mais fácil encontrar os erros e falhas no trabalho, do que identificar e salientar o que há de positivo e realmente impactante? Quantas vezes, nos últimos 15 dias ouviu (ou referiu a) colegas, chefias ou membros da sua equipa, identificar o que está errado na nossa organização, nas chefias ou colaboradores? E o que ouviu (ou disse) de positivo e realmente empolgante? Procure ver também o lado positivo e **treine** regularmente a sua forma de falar sobre ele: use mais **reforços** positivos, **afetos** e mesmo **humor** no seu dia-a-dia, pois esta capacidade pode ser treinada e desenvolvida. A Psicologia Positiva ajuda-nos a compreender a importância de: analisarmos as forças por oposição às fraquezas; reconhecermos a abertura à mudança por oposição a resistência; reconhecermos o trabalho e contributos dos outros por oposição à crítica negativa. Ao fazê-lo estamos a contribuir para aumentar a confiança e motivação.

E não se esqueça, estes comportamentos aprendem-se e treinam-se pelo que, quanto mais regularmente o praticar mais aumentará a sua capacidade de impactar na confiança, motivação e *performance* das equipas e, obviamente, na sua também. Contrarie por isso o contexto negativo e pessimista à sua volta, escolhendo (CHOSE*) no seu dia-dia este anacronismo como orientação, para que o discurso e atuação promovam estas características à sua volta.

#9

A SUA EMPRESA É FELIZ?

A sua empresa é feliz? Stress a mais?
Trabalho a mais e família a menos?

A SUA EMPRESA É FELIZ?



“A Felicidade acontece quando aquilo que tu pensas, aquilo que tu dizes e aquilo que fazes estão em harmonia.”

Mahatma Gandhi

Estar feliz no trabalho tem sérias consequências para a sua empresa. Isto, porque as pessoas mais felizes são, também, mais produtivas. Mas como é que isso se faz?



- Construa bons sentimentos no trabalho, isso ajudará as pessoas a serem melhores naquilo que fazem em conjunto.
- Procure ser criativo para que o trabalho seja divertido!
- Não esqueça, as pessoas que conseguem obter uma valorização genuína do trabalho que fazem e um bom nível de satisfação pessoal, o trabalho, em si mesmo, acaba por representar uma recompensa.
- Permita que cada um seja capaz de dizer o que pensa. Reforce a necessidade e liberdade para cada um ser ele mesmo na empresa.
- Treine a capacidade para se construir relações de trabalho positivas e saudáveis. Isso alimenta a colaboração e bem estar coletivo.
- Oriente a sua empresa para o negócio ‘social’.

Cada vez mais as pessoas gostam de trabalhar em empresas que estão focadas no bem comum, para além do tradicional interesse nos números.

- Invista na sensibilidade da sua empresa para o lado pessoal e familiar. Ritmos de trabalho que destroem o espaço da vida pessoal não podem estar ligados a empresas felizes.
- Preste atenção ao ambiente que rodeia as pessoas, use novas pinturas, faça decoração, integre elementos que sejam valorizados e úteis, puxe pela alegria das condições físicas que envolvem o local de trabalho de todos.

No fim? Faça favor de ser feliz. Isso contagia!

#10

CUIDE DO MOMENTO PRESENTE

Este minuto que acabou de passar não volta mais...

CUIDE DO MOMENTO PRESENTE



“O futuro dependerá daquilo que fazemos no presente.”
Mahatma Gandhi



Após uma conversa, pergunte a si mesmo se a pessoa com quem esteve a falar foi embora a sentir-se melhor ou pior.

Se for a última, tente perceber o que poderia ter feito de diferente. Em reuniões de trabalho ou conversas em casa, preserve o momento presente. Dê total atenção às pessoas. Procure ouvir sem interromper. Procure ouvir sem estar já a pensar naquilo que vai responder ou dizer. Para exercitar esta qualidade, certifique-se que é capaz de repetir o que lhe foi dito ou fazer um bom resumo enquanto pára para ouvir os outros.

Note que é muito mais rápido a reparar no que está mal do que a destacar o que está bem nos outros. Talvez por isso sejam necessários cinco comentários positivos para anular o impacto de um único comentário negativo. Inverta isso! Escreva uma nota de apreciação uma vez por semana a alguém. Experimente enviar por correio. Cartas enviadas por correio têm um significado especial. Encontre pequenas formas para contagiar bem estar à sua volta. Nada é mais importante para nós do que nos sentirmos valorizados e apreciados pelos outros.

#11

**CHECKLIST PARA
AVALIAR A SUA
AGILIDADE EMOCIONAL**

CHECKLIST PARA AVALIAR A SUA AGILIDADE EMOCIONAL



“A auto regulação é o nosso discurso interno, tanto nos liberta como aprisiona os nossos sentimentos.”

David Goleman

O passivo-agressivo

- Não partilha a sua opinião honesta quando é questionado, mas por trás acaba por dizer – ‘Se fosse eu faria assim!’;
- Nunca vai deixar com que os outros percebam porque está zangado com eles;
- Tem comportamentos positivos em público, mas mete ‘veneno’ em privado.

O micro gestor

- Não reconhece os diferentes níveis de prioridade das tarefas;
- Tem muito medo e fica ansioso pois alguma coisa pode correr mal;
- Tem sempre uma abordagem de ‘meter as mãos na massa’.

Cubo de gelo

- Diz alguma coisa e os outros acham-no impessoal e insensível, mas quem está mal são sempre os outros porque reagem de forma exagerada;
- Os outros tentam falar com ele, mas ele não escuta;
- Acha que o ambiente social é superficial e ‘desliga-se’ das pessoas e das conversas para se focar somente no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*. New York, Crown Publishing

Allen, D. (2001), *Getting Things Done: How to Achieve Stress-free Productivity*. Piakatus Books

Anik, L., Aknim, L.B., Norton, M. I. & Dunn, E. W. (2008). *Feeling Good about Giving: The Benefits (and Costs) Self-Interested Charitable Behavior*. Harvard Business School, Working Paper, 10-012

Ben-Shahar, T (2008). *Aprenda a ser Feliz*. Lua de papel

Briga, V. (2013). *De Clone a Clown*. Vida Económica, Editora Vida Económica

Damásio, A. (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason and The Human Brain*. New York. HarperCollins Publishers

Dutoon, J. (2015) *A Little Respect Can Kindle Creativity at Work*. Michigan Ross

Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter more than IQ*. New York: Batam Dell

Goleman, D. (2011). *The Brain and Emotional Intelligence: New Insights*. Northampton: More Than Sound LLC

Goleman, D. (2013). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. The HarperCollins

Goleman, D., Boyatzis, R. E., and McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review

Guillebeau, C. (2014). *The Happiness of Pursuit: Finding the Quest that will bring Purpose to your life*. New York: Crown Publishing

Maroutian, E. (2015). *The Energy of Emotions: The 10 Emotional Environments and How They Shape The World Around Us*. Los Angeles: Maroutian Entertainment

McGhee, P. E. (1994). *How To Develop Your Sense Of Humor: An 8-Step Humor Development Training Program*. Kendall Hunt Publishing

Schwartz, T. (2010). *The Way We're Working isn't Working*. Simon & Schuster

Seppala, E. (2016). *The Happiness Track: How to Apply the Science of Happiness to Accelerate Your Success*. HarperOne

Luthans, F. (2002) "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706

Welch, J. & Welch, S. (2005). *Winning*. New York: HarperCollins

CURSOS RECOMENDADOS

Equipas + Positivas

Leadership Forum

Leading Teams

Smile with Imagination

Power Up





Criado em 2006, o High Play Institute dedica-se à melhoria da performance individual, das equipas e das organizações. Para isso desenvolve metodologias complementando a sua atuação nas áreas de consultoria, treino experiência, assessment, coaching, gestão da mudança, comunicação interna e mais recentemente gaming.

O High Play Institute tem parcerias estratégicas com o Disney Institute e o Center for Creative Leadership nos EUA, este último considerado pelo “Financial Time” como a sexta melhor organização na formação de executivos em liderança.

Sob o lema “Building High Performance”, o High Play Institute tem programas de formação muito criativos nas áreas comportamentais que cruzam desporto com o teatro, passando pela música ou as artes.

Desde a fundação em Portugal, está orientado para projetos internacionais (Brasil, Angola, Bulgária, República Checa, Holanda, Moçambique, Espanha). Tem a sua sede em Vila Nova de Gaia onde se situa o Campus High Play e escritório também em Luanda.

Em 2012 o High Play Institute recebeu a distinção de Melhor Fornecedor de Formação e um dos três Melhores Fornecedores Globais de RH atribuída pela APG (Assoc. Portuguesa Gestores de RH). Em 2013 e 2014 renovou esta distinção, tendo em 2014 e 2015 sido considerado pela APG (Associação de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos) o Melhor Fornecedor de Recursos Humanos em Portugal e o 1.º classificado na área de Formação e Coaching.



