

Qual o valor do Orgulho?



Autor:

**Paulo Finuras – Ph.D – Consultant & Researcher –
Lecturer & Associate Partner itim – Finland**

A compreensão das nossas emoções como uma componente evolutiva da nossa natureza e da nossa arquitetura mental, é algo ainda relativamente recente. Basta recordar que, há cerca de 30 anos apenas, a ideologia académica dominante baseava-se no construtivismo social integrado no modelo padrão das ciências sociais.

Este modelo acreditava que as nossas emoções, como quase tudo o resto da nossa psicologia, só podia ser entendido e descodificado em termos de relativismo cultural. Em síntese, os processos evolutivos naturais, poderiam explicar a biologia humana «abaixo do pescoço», mas não «acima». Assim, nesta linha de raciocínio, as emoções não seriam um produto de uma natureza humana inata e evolutiva, mas algo aprendido a partir e com os outros membros da cultura onde o indivíduo se inseria.

Vários autores, [\[1\]](#) mostraram, contudo, que não é bem assim, e que, tanto ao nível dos indivíduos como das sociedades, há comportamentos comuns. Por exemplo, sabemos que todos os seres humanos, quando crianças, receiam os desconhecidos, registam basicamente as mesmas expressões faciais para medo, nojo, felicidade, desprezo, ira, tristeza, orgulho e vergonha. Todos gostam de histórias, mitos e provérbios e todos desenvolvem o sentimento de aversão à perda.

Do mesmo modo, em todas as sociedades, os indivíduos classificam-se segundo critérios de estatuto e prestígio, dividindo o mundo entre os que pertencem ao seu grupo e os que estão fora dele, tal como são os homens quem praticam violência de grupo e se deslocam até mais longe do lar do que as mulheres, tal como os maridos são, em média, mais velhos e mais altos do que as respetivas mulheres, e, por razões diferentes, homens e mulheres, desenvolvem ciúmes em relação ao cônjuge ou parceiro.

Agora, vários estudos sugerem que o orgulho parece ocupar também um lugar importante na nossa evolução, enquanto fator importante na motivação humana. O que se sugere é que o orgulho tem funcionado como um sinalizador e marcador das capacidades e feitos dos indivíduos junto dos outros.

Investigações transculturais recentes realizadas em quatro continentes, [\[2\]](#) colocaram a hipótese, segundo a qual, a emoção associada ao orgulho terá evoluído como forma de validação social dos comportamentos de conquista e exibição, tanto de estatuto como de respeito, pelos outros membros do grupo ou da sua comunidade.

Isto é entendível se tivermos em conta que, no ambiente ancestral em que vivemos a maior parte do tempo, e onde a nossa psicologia foi moldada, as avaliações positivas feitas pelos outros sobre o comportamento e o orgulho dos indivíduos, gerariam relações de apoio e deferência, as quais seriam um capital importante em termos de estatuto, influência e liderança.

Para conseguir obter o apoio dos outros e que a sua escolha se inclinasse para alguém, os indivíduos teriam de, mesmo inconscientemente, computar a intensidade de orgulho necessária para gerar no grupo a sua aprovação.

As investigações sugerem que o grau de intensidade do orgulho, em todas as culturas, parece ser um bom marcador do grau de

admiração e avaliação positiva por parte dos outros. Além disso, os pontos comuns nos sentimentos de orgulho, são de tal forma comuns nas diferentes culturas, que nos sugerem, também, que estamos perante um sistema de avaliação universal e inerente à nossa natureza.

Em resumo, o sentimento de orgulho e as emoções que lhe estão associadas, funcionam como um «universal humano» que permite, impulsiona e motiva, os comportamentos que irão produzir uma avaliação e uma validação social, aos olhos dos outros membros do grupo.

A investigação sugere assim, que este jogo entre a avaliação social de um comportamento e o sentimento de orgulho antecipado, é transcultural, uma vez que se verificou em todas as culturas estudadas, incluindo em culturas consideradas mais coletivistas, como é o caso do Japão.

Neste sentido, é legítimo colocar outra hipótese, segundo a qual, o orgulho é, para todos os efeitos, um programa neuro computacional adaptado pela seleção natural, de modo a conseguir orquestrar a cognição e o comportamento dos indivíduos, como um motivador que lhes permitisse enfrentar a relação custo-benefício de certos comportamentos, os quais aumentariam a avaliação e o respeito dos outros na sua comunidade.

Mas, para conseguirem modelar o quanto investir em ações e comportamentos que possam levar a avaliações e reconhecimento positiva pelos outros, o sistema de orgulho de cada indivíduo deve, de alguma forma, conseguir prever, também, a magnitude dessas mesmas avaliações em relação às suas ações, e o sentimento que as mesmas podem evocar junto dos outros, para assim poderem calibrar proporcionalmente o seu esforço.

Aquilo que pode parecer para alguns um «pecado», um desperdício, ou uma irracionalidade, tem, afinal, um racional evolutivo compensador por trás. E porquê? Porque, como refere

Jessica Tracy (2016), « conseguir ser amado ou apreciado, é sem dúvida importante, mas conseguir ser respeitado e admirado, alcançando um estatuto e um lugar na sociedade, em que se alcança também o poder de influenciar outros, e se consegue desta forma o que se quer, possui, sem dúvida, um potencial para uma enorme compensação evolutiva».

Portanto, o orgulho revela ser uma das emoções responsáveis pelo fenómeno da evolução cultural cumulativa, isto é, uma força que tem conduzido a muitos dos avanços que os seres humanos têm conseguido desde o início da nossa espécie.

Por isso, não subestime nem desdenhe, a importância deste sentimento. Se o perceber na sua vertente positiva, verá os enormes benefícios que o mesmo possui.

Conseguir conquistá-lo e senti-lo é, provavelmente, uma das coisas que faz com que sejamos como somos, tanto enquanto espécie como enquanto indivíduos, únicos e singulares.

E você, sente-se orgulhoso de quê?

Notas:

[1] Brown, 1991; Robert B. Edgerton, 1992; Ekman, 2003; J. Haidt, 2007, 2012; D. Brooks, 2012;

[2] Center for Evolutionary Psychology – Santa Barbara – EUA – <http://www.cep.ucsb.edu/file:///C:/Users/Paulo%20Finuras/Desktop/Academia%20junho%202017/Sznycer%20et%20al.%20Cross-cultural%20regularities%20in%20pride.pdf> Cross-cultural regularities in the cognitive architecture of pride. Princeton University, Princeton, NJ.

Referências

Brooks, D. (2012). *The Social Animal*. New York: Random House.
Brosnan, S., Newton-Fisher, N., & Van Vugt, M. (2009). A melding of minds: When primatology meets personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Review*.
Brown, D. (1991). *Human Universals*. Boston, Mass: McGraw-Hill.

Daniel Sznycera, Laith Al-Shawaf, Leda Cosmides, John Tooby. (2016). Cross-cultural regularities in the cognitive architecture of pride. Princeton University, NJ,

Ekman, P. (2003). *Emotions Revealed*. London: Times Books.

Finuras, P. (2015). *Primates Culturais – Evolução e Natureza Humana*. Lisboa: Silabo.

Haidt, J. (2012). *The Righteous Mind*. London: Penguin Books.

Haidt, J. (2007). The new synthesis in moral psychology. *Science*, 316, 998-1002.

Henrich, J. (2008). A cultural species. In M. Brown (Ed.), *Explaining Culture Scientifically* (pp. 184-210). Seattle: University of Washington Press.

Henrich, J. (2010). Cultural transmission and the diffusion of innovations: Adoption dynamics indicate that biased cultural transmission is the predominate force in behavioral change and much of sociocultural evolution. *American Anthropologist*, 103, 992-1013.

Henrich, J. (2016) *The Secret of Our Success: How culture is driving human evolution, domesticating our species and making us smarter*. New Jersey: Princeton University Press.

Henrich, J., & Gil-White, F. (2001). The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution & Human Behavior*, 22, 165-196.

Tracy, J. (2016) *Take Pride*. New York: HMCH Publishing.

Mais notícias:



[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém](#)

[sabe muito bem o que são.”](#)

3 [27 Julho, 2017](#)



[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)

12 [27 Julho, 2017](#)



[A força do candidato](#)

23 [26 Julho, 2017](#)



[EDENRED escolhida pela IATA para desenvolver o seu sistema de pagamentos electrónicos](#)

18 [26 Julho, 2017](#)



[Saiba tudo sobre o novo Regulamento de proteção de dados](#)

19 [25 Julho, 2017](#)



[Acústica Médica otimiza gestão de recursos humanos](#)

25 [25 Julho, 2017](#)

O mercado de trabalho não me quer?

A dinâmica de recrutamento e seleção tem se intensificado nas empresas de maneira diferente. É possível perceber que poucos recrutadores portam muitas vagas ao mesmo tempo. Estas posições priorizam profissionais jovens extremamente competentes em conhecimentos, habilidades e atitudes, que buscam pequenas pretensões de ganho salarial.

Diante desse cenário, muitas das candidaturas realizadas por perfis considerados atrativos, não surtem tanto efeito quanto antes, o que acaba por colocar em risco o posto de profissionais que já estão estabelecidos no mercado para alguém que – apesar de ser considerado menos preparado, apresenta características diferenciadas e moldáveis que são oriundas das novas gerações.

Mas como conseguir se manter competitivo com estes jovens profissionais disponíveis?

1. Conheça o seu concorrente

Apesar de já conhecer quais são as principais demandas da área de atuação, é importante acompanhar quais são as competências que mais favorecem em processos seletivos. Se essas são competências técnicas que podem ser desenvolvidas, existem diversos meios de aprimorá-las para a retomada da competitividade profissional, ainda que, não seja possível recuperar os anos perdidos. No caso das comportamentais, vale repensar comportamentos e atitudes manifestados durante a participação em entrevistas e, até mesmo, nas redes sociais, possibilitando a apresentação de um pensamento mais contemporâneo perante recrutadores que monitoram diariamente as redes sociais.

2. Identifique como você se encaixaria nas empresas

É satisfatório ter ambientes que possam inspirar o profissional a desenvolver o seu trabalho com mais entusiasmo, seja em empresas tradicionais ou diferenciadas. No entanto, também é importante pensar como estas empresas podem absorver pessoas que fujam de seus padrões. Considere os valores pessoais *versus* valores da empresa, histórico organizacional, remuneração oferecida, produto e/ou serviço, modelos de gestão e atividades desenvolvidas, uma vez que estes serão diferenciais no futuro. Vale ressaltar a importância da Marca Empregadora da organização, que se trata de um conceito importantíssimo que em poucos anos estará presente nas decisões dos consumidores sobre comprar ou não comprar. Essas baseadas na experiência em que seus empregados ou candidatos tiveram em processos seletivos.

3. Utilize o seu networking

Ainda que a atual crise esteja dando sinais estatísticos de término com o aumento do PIB e a geração de empregos na indústria, muitos profissionais têm vivenciado a importância dos relacionamentos durante seus processos de recolocação. Desenvolver novos contatos ou até mesmo manter a comunicação com aquele conhecido que acompanhou seu trabalho anos atrás, pode ser fundamental para ter destaque em um mercado com muitos profissionais disponíveis. Ao conhecer as competências comportamentais e o histórico de carreira do indivíduo, a tendência é que apenas seus pontos de interesse sejam levantados, tratando este com prioridade por já conhecer a sua reputação. Por isso, diversas ações como: manter uma postura adequada com antigos colegas (ambiente organizacional, instituições de ensino, convívio familiar e rede de amigos); manter o currículo sempre atualizado; e, desenvolver novos contatos com potenciais empregadores também é uma alternativa que pode fomentar a empregabilidade do indivíduo.

4. Procure por novas possibilidades fora da caixa

Em alguns casos, buscar formas de reinventar-se como

profissional pode se tornar uma alternativa interessante para burlar a falta de empregabilidade perante os jovens concorrentes. Atuar de forma consultiva nas organizações pode não apenas se provar como algo útil para se manter no mercado de trabalho exercendo uma profissão, mas também contribui para uma exposição positiva deste profissional. Com o auxílio de profissionais especializados, empreender também é uma alternativa que pode ser bem-sucedida e apresenta uma ótima chance de gerar retorno financeiro, além de respaldo profissional.

Apesar das dificuldades apresentadas em nosso mercado de trabalho atual, percebe-se que todos os profissionais têm chances de desenvolver uma profissão de forma adequada, ainda que esta seja diferenciada de seus planos atuais e demande uma reinvenção por parte do profissional. Para isso, é importante nutrir uma rede de contatos eficiente, além de acompanhar as notícias que conduzem o andamento do mercado, possibilitando assim a abertura de novos rumos que podem levar à uma melhor empregabilidade e, conseqüentemente, trazer maior sucesso profissional, financeiro e pessoal.

Artigo publicado no site www.mundorh.com.br

9 hábitos de pessoas com alta inteligência emocional

0 quanto de impacto tem a

inteligência emocional (IE) sobre seu sucesso profissional? A resposta rápida é: muito!

Quando a inteligência emocional surgiu pela primeira vez para o público em geral, ela serviu como a conexão que faltava em uma descoberta peculiar: pessoas com QI mediano se desempenharam melhor do que aqueles com os maiores QI 70% das vezes. Essa anomalia deu um grande golpe no que muitas pessoas sempre presumiram ser a única fonte de sucesso – QI. Décadas de pesquisa agora apontam para a inteligência emocional como o fator crítico que distancia os melhores profissionais do resto do bando.

O quanto de impacto tem a inteligência emocional (IE) sobre seu sucesso profissional? A resposta rápida é: muito! É uma maneira poderosa de concentrar sua energia em uma direção com um resultado tremendo. De todas as pessoas que estudamos no trabalho, descobrimos que 90% dos melhores profissionais possuem alto IE. Você pode até ser um ótimo profissional sem inteligência emocional, mas as chances disso acontecer são pequenas.

Inteligência emocional é “algo” em cada um de nós que é um pouco intangível. Ela afeta a forma como administramos o comportamento, como navegamos complexidades sociais e como tomamos decisões pessoais que trazem resultados positivos. Inteligência emocional é composta de quatro habilidades centrais que se emparelham sob duas competências primárias: competência pessoal e competência social.

Competência pessoal contém suas habilidades de autoconhecimento e autogerenciamento, que focam mais em sua individualidade do que em suas interações com outras pessoas. Competência pessoal é sua habilidade de estar ciente de suas emoções e administrar seu comportamento e tendências.

Autoconhecimento é sua habilidade de compreender de forma precisa suas emoções e ter consciência delas enquanto elas agem.

Autogerenciamento é sua habilidade de utilizar a compreensão das suas emoções para se manter flexível e direcionar positivamente seu comportamento.

Competência social é composta por suas habilidades de conscientização social e de gestão de relacionamentos; competência social é sua habilidade de entender o temperamento de outras pessoas, seu comportamento e motivos, de maneira a respondê-los de forma efetiva e melhorar a qualidade de seus relacionamentos.

Conscientização social é sua habilidade de reconhecer de forma precisa as emoções em outras pessoas e compreender o que realmente está acontecendo.

Gestão de relacionamentos é sua habilidade de utilizar a compreensão de suas emoções e as emoções dos outros para administrar suas interações com sucesso.

Além da importância da inteligência emocional, sua natureza intangível faz com que seja muito difícil saber quais comportamentos você deve simular. Então eu analisei dados de mais de milhões de pessoas que a TalentSmart testou para identificar hábitos que distinguiam as pessoas com IE alto.

Elas são constantemente positivas. Fique olhando as notícias por qualquer período de tempo e você verá que é simplesmente um ciclo de guerra sem fim: ataques violentos, economias frágeis, empresas em falência e desastres ambientais. É fácil pensar que o mundo está indo ladeira abaixo rapidamente. E quem sabe? Talvez esteja. Mas as pessoas inteligentes emocionalmente não se preocupam com isso porque elas não se prendem a coisas que não conseguem controlar. Elas concentram sua energia em direcionar duas coisas que estão completamente sob seu poder – sua atenção e seu esforço. Vários estudos

mostraram que otimistas são fisicamente e psicologicamente mais saudáveis que pessimistas. Eles também possuem desempenho melhor no trabalho. Lembre-se disso na próxima vez que um caminhão de pensamentos negativos prender sua mente.

Elas possuem um vocabulário emocional robusto. Todas as pessoas sentem emoções, mas é apenas uma pequena parcela que consegue identificá-las de forma precisa enquanto elas acontecem. Nossa pesquisa mostra que apenas 36% das pessoas conseguem fazer isso, o que é um problema, pois as emoções não rotuladas podem ser má interpretadas, o que leva a escolhas irracionais e ações prejudiciais. Pessoas com IE alto dominam suas emoções, porque elas as entendem, e porque elas utilizam um vocabulário extenso sobre sentimentos para fazer isso. Enquanto muitas pessoas dizem apenas que estão mal, pessoas com alta inteligência emocional conseguem apontar se estão “frustradas”, “deprimidas” ou “ansiosas”. Quanto mais específica for a palavra que você escolher, melhor o entendimento que você terá sobre o que exatamente está sentido, o que causou isso e o que você deveria fazer em relação a isso.

Elas são assertivas. Pessoas com alto IE possuem um equilíbrio entre boas maneiras, empatia e gentileza com a habilidade de se afirmarem e estabelecerem limites. Essa combinação tática é ideal para lidar com conflitos. Quando a maioria das pessoas são contrariadas, elas geralmente se comportam de forma passiva ou agressiva. Pessoas inteligentes emocionalmente permanecem equilibradas e assertivas ao se guiarem para fora das reações emocionais não filtradas. Isso permite que elas neutralizem pessoas difíceis e tóxicas sem criar inimigos.

Elas são curiosas sobre outras pessoas. Não importa se elas são introvertidas ou extrovertidas, pessoas inteligentes emocionalmente são curiosas sobre todos ao seu redor. Essa curiosidade é o produto da empatia, uma das passagens mais importantes para o IE alto. Quanto mais você se importa com outras pessoas e com o que elas estão passando, mais

curiosidade você terá sobre elas.

Elas perdoam, mas elas não esquecem. Pessoas emocionalmente inteligentes vivem pelo dilema “Engane-me uma vez, o tolo é você; engane-me duas vezes, o tolo sou eu”. Elas perdoam para evitar guardar rancor, mas elas nunca esquecem. As emoções negativas que surgem ao guardar rancor são na verdade uma resposta de estresse. Segurar esse estresse pode ter consequências devastadoras para a saúde, e pessoas emocionalmente inteligentes sabem como evitar isso a todo custo. Entretanto, oferecer perdão não significa que elas darão uma segunda chance para quem cometeu o erro. Pessoas emocionalmente inteligentes se deixam derrubar por maus-tratos, então elas rapidamente se desprendem das coisas e são assertivas para se proteger de danos futuros.

Elas não deixam ninguém limitar sua alegria. Quando seu sentimento de prazer e satisfação se deriva de comparações com os outros, você não é mais o mestre de sua felicidade. Quando pessoas emocionalmente inteligentes se sentem bem com algo que fizeram, elas não deixam que a opinião ou conquista de ninguém tire esse sentimento delas. Enquanto é impossível desligar suas reações sobre o que as outras pessoas pensam de você, você não tem que se comparar com outros, você sempre pode escutar as opiniões das pessoas com ceticismo.

Elas tornam as coisas divertidas. Pessoas emocionalmente inteligentes sabem exatamente o que as fazem felizes, e elas trabalham constantemente para trazer essa felicidade para tudo que fazem. Elas transformam trabalhos monótonos em jogos, vão além do necessário para deixar as pessoas com quem se importam felizes, e fazem pausas para aproveitar as coisas que amam não importa o quanto estejam ocupadas. Elas sabem que injetar essa diversão em suas vidas combate o estresse e constrói uma resiliência duradoura.

Elas são difíceis de serem ofendidas. Se você tiver uma compreensão concreta de quem você é, é difícil que alguém diga

ou faça algo que lhe provoque. Pessoas emocionalmente inteligentes são auto-confiantes e cabeça aberta, o que cria uma pele bem grossa.

Elas anulam reflexões negativas. Um grande passo em desenvolver inteligência emocional envolve parar de ter um diálogo consigo negativo durante o caminho. Quanto mais você medita sobre pensamentos negativos, mais poder você dá a eles. A maioria de nossos pensamentos negativos são apenas isso – pensamentos, não fatos. Você pode parar as coisas negativas e pessimistas que sua voz interior diz ao escrevê-las. Quando você tirar o momento para diminuir o ritmo de pensamentos negativos, você será mais racional e terá a mente mais clara para avaliar a veracidade. Você pode apostar que suas afirmações não são verdadeiras qualquer momento que você utilize palavras como “nunca”, “pior” e “sempre”. Se suas afirmações ainda aparentam ser fatos quando estão no papel, leve-as para um amigo e veja se ele concorda com você. Assim a verdade com certeza aparecerá.

Juntando todas as peças.

Ao contrário de seu QI, seu IE é altamente maleável. Enquanto você treina seu cérebro pela prática repetitiva de novos comportamentos emocionalmente inteligentes, seu cérebro constrói o caminho necessário para torná-los hábitos. Logo você irá começar a reagir ao seu redor com inteligência emocional sem mesmo pensar nisso. E enquanto seu cérebro reforça o uso de novos comportamentos, as conexões que davam suporte aos comportamentos velhos e destrutivos irão morrer.

Artigo de Travis Bradley inicialmente publicado em www.administradores.com.br

Mais notícias que podem ser do seu interesse:



[Pessoas](#)

[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”](#)

[27 Julho, 2017](#)

3



[AtualidadeRHmagazine](#)

[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)

[27 Julho, 2017](#)

12



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

[A força do candidato](#)

[26 Julho, 2017](#)

23



[AtualidadeEmpresas](#)

[EDENRED escolhida pela IATA para desenvolver o seu sistema de pagamentos electrónicos](#)

[26 Julho, 2017](#)

18



[AtualidadeFormação e coaching](#)

[Saiba tudo sobre o novo Regulamento de proteção de](#)

dados

25 Julho, 2017

19



AtualidadeEmpresasTecnologia e Inovação

Acústica Médica otimiza gestão de recursos humanos

25 Julho, 2017

25

Impacto da comunicação interna na política de recursos humanos

A comunicação interna tem papel fundamental na área de recursos humanos das organizações, ambas devem andar juntas para o bom entendimento das estratégias da empresa.

Autor : Jéssica G. Santin – Assistente de recursos humanos no Brasil.

A comunicação interna tem como ideias chave: ouvir, informar,

apoiar e envolver todos da organização desde a diretoria até a fábrica. Pois uma comunicação eficaz não pode se deter apenas aos setores de gerência, todos devem saber o que a empresa deseja e onde quer chegar. O trabalho coletivo ou em grupos é muito importante nestes momentos.

Um fator que enriquece em muito a comunicação interna nas organizações é a valorização da contribuição dos funcionários nas tomadas de decisão e gestão da empresa.

Alguns pontos relevantes na comunicação interna eficaz:

- Ouvir os colaboradores: uma relação boa é uma relação de confiança. Para isso o primeiro passo é ouvir os colaboradores.
- Informar os colaboradores: é importante que os colaboradores conheçam as linhas diretoras da empresa, os objetivos, a missão, a visão e que, para, além disso, sintam que são ouvidos nas questões importantes.
- Dar competências para o futuro/ potencializar o crescimento: é importante que a empresa desenvolva um plano de formação que contemple o desenvolvimento das competências pessoais, válidas em qualquer contexto, e o enriquecimento do colaborador, que possa representar um valor a mais em outro contexto de trabalho com que se venha a confrontar.

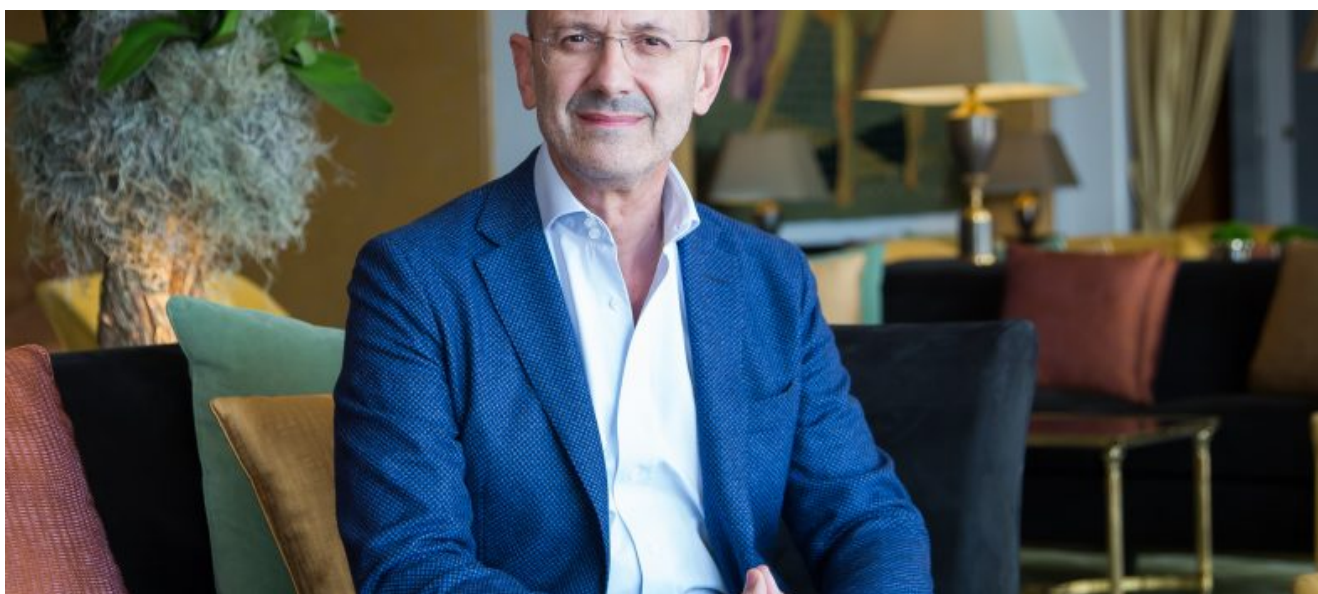
Os benefícios da boa comunicação interna são vários, podemos citar alguns como: **do ponto de vista de recrutamento, uma empresa com boa imagem interna e externa e uma reputação no que toca à forma como trata os seus colaboradores terá necessariamente mais facilidade em recrutar pessoas bem qualificadas para os lugares que tenha disponíveis.** A rotatividade dos colaboradores será também menor, ou seja, a empresa terá menos custos de formação. Outro aspecto de que este posicionamento leva a uma redução de custos é a saúde.

A empresa ganha, ainda, a satisfação dos seus clientes, porque a imagem transmitida pelos colaboradores é mais positiva, a sua produtividade é maior e o que produzem tem uma qualidade superior.

Um lado da comunicação que a torna deficitária é o fato de muitas vezes não ter ninguém que queira realmente se responsabilizar por essa área ou assumir o repasse correto das informações.

Artigo retirado do [site](#).

Outras notícias



[Pessoas](#)

Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”



[AtualidadeRHmagazine](#)

[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

[A força do candidato](#)

A primeira impressão conta, e muito!

As primeiras impressões são as ideias com que ficamos do primeiro contacto com determinada pessoa com quem acabámos de travar conhecimento. Interiorizamos e valorizamos determinadas características que consideramos as mais importantes na caracterização dessa pessoa.

Artigo escrito por João Mouga Vieira – formador e coach na Feed.

A comunicação não verbal apresenta-se de forma silenciosa na postura corporal, gestos, expressões faciais, olhar, voz, entre outras. Resultados de muitos estudos têm demonstrado que as relações interpessoais são mais influenciadas por canais de comunicação não verbais do que verbais (Mesquita 1997: 1).

Este aspeto indica que, de facto, o discurso não-verbal assume muita relevância nos processos de comunicação humana.

O seu efeito é tão rápido que nalguns casos são apenas necessários alguns segundos (7 a 17 segundos) para marcar uma avaliação da situação. Por exemplos nas entrevistas de emprego, 33% dos recrutadores têm uma opinião formada do candidato apenas em 90 segundos.

A primeira impressão tem, pois, uma enorme importância. Torna-se ainda mais relevante pois pode ter um significado errado e deste modo persistir na mente da pessoa com quem se interage.

Por outro lado, a produção de impressões é mútua, na medida em

que a impressão que o outro tem sobre si irá por certo afetar o seu comportamento para consigo.

Os fatores que afetam e contribuem para criar as primeiras impressões são a forma como nos apresentamos, estilo de roupa, postura, gestos, o aperto de mão, o tom de voz, entre outros.

Então é muito importante valorizar a comunicação não verbal. A indumentária e os gestos afetam e muito a credibilidade da sua comunicação e da perceção com que os outros ficam de nós.

Um estudo bem conhecido de Albert Mehrabian que é bem conhecido pelas sua investigação s publicações sobre a importância relativa das mensagens verbais e não verbais.

Mehrabian chega a algumas conclusões importantes que sumariamente identificam três elementos chave em qualquer comunicação face-a-face:

- Palavras
- Tom de voz
- Comportamento não verbal

Os elementos não-verbais são particularmente importantes para comunicar sentimentos e atitudes mas falaremos disso num outro artigo.

A impressão que criamos afeta as suas oportunidades de trabalho, a colaboração dos outros, a atenção, o interesse, uma oportunidade de negócio enfim aspetos determinantes na sua vida...

Estes aspetos são muito relevantes em muitas dos contextos onde nos movemos.

Como poderemos então criar um impacto mais positivo nas nossas primeiras impressões?

1. – Conheça primeiro o(s) seu(s) interlocutor(es)
2. – Transpire confiança

3. – Coloque questões de interesse
4. – Seja um bom ouvinte
5. – Apresente-se de forma adequada e profissional
6. – Conte histórias com interesse
7. – Sorria e olhe nos olhos o seu interlocutor

A comunicação não verbal deve, pois, enriquecer e complementar a linguagem verbal. A linguagem não verbal é mais genuína e mais confiável e pode por isso comprometer e desmascarar a linguagem verbal. Em caso de dúvida o nosso interlocutor dar-lhe-á muito mais crédito.

O segredo está na sua preparação e no conhecimento desta realidade.

Como referiu James Uleman, Professor de Psicologia da New York University,

“Não há uma segunda ocasião par criar uma boa primeira impressão.”

Outras notícias



[Pessoas](#)

[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As](#)

empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”

27 Julho, 2017

3



AtualidadeRHmagazine

Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!

27 Julho, 2017

12



AtualidadeRecrutamento e seleção

A força do candidato

26 Julho, 2017

23



[AtualidadeEmpresas](#)

[EDENRED escolhida pela IATA para desenvolver o seu sistema de pagamentos electrónicos](#)

[26 Julho, 2017](#)

18

[5 Perguntas que podem mudar a sua vida](#)

É hábito das pessoas quererem ter respostas para tudo, mas, não raro, as respostas que surgem mais complicam do que esclarecem.



Autor:

Ernesto Berg

Consultor de empresas, professor, palestrante, articulista, autor de 16 livros, especialista em desenvolvimento organizacional, negociação, gestão do tempo, criatividade na tomada de decisão, administração de conflitos.*

O verdadeiro problema não são as respostas inadequadas. Elas são apenas o resultado de perguntas mal formuladas. **Se quisermos as respostas certas, temos que fazer as perguntas certas.** Saber fazê-las é muito mais importante do que procurar por respostas prontas e padronizadas. Jonas Salk, o cientista que desenvolveu a vacina contra a poliomielite, disse certa ocasião que “a resposta para qualquer problema ‘preexiste’. Precisamos fazer a pergunta certa para revelar a resposta”.

Como consultor organizacional, ouço repetidamente algumas perguntas formuladas da maneira errada, por pessoas e empresas que, em vez de ajudarem a solucionar o problema, apenas concorrem para deitar ainda mais confusão nele.

Relaciono cinco dessas perguntas confusas e mal formuladas.

- Primeira pergunta mal formulada: **“Quando acabará esta crise?”**A pergunta certa é: **“Quais são as oportunidades que esta crise traz?”**Se esperar acabar a crise para então agir, irá se decepcionar. Ela poderá terminar o ano que vem, ou daqui a cinco anos. Não depende só de nós. Mas depende de nós aceitarmos o desafio de nos adaptarmos às circunstâncias e darmos a volta por cima. Um navio é feito para navegar, tanto em mar tranquilo, quanto em meio à tempestade. Qualquer que seja o tempo ele chegará ao seu destino. Uma empresa que não tenha sofrido ao menos uma crise, não saberá como se

defender dela quando acontecer. A crise, quando tratada a tempo, reforça os anticorpos da organização e das pessoas tornando-as mais atentas e ágeis. As que forem medíocres sucumbirão. A empresa inteligente saberá tirar proveito disso encarando a crise como uma oportunidade. Oportunidade de mudar sua forma de atuar, de enxugar custos e livrar-se do obsoleto, de lançar novos produtos e serviços, de racionalizar métodos e processos, de estabelecer novas alianças e parcerias, de incursionar em novos mercados, de redirecionar seus objetivos e estratégias. A crise lhe dá a chance de transformar a “anta gorda” da ineficiência num veloz “cavalo de corrida” da eficiência. Agradeça à crise por fazê-lo ver melhor quem você é. E aproveite o presente oculto que ela traz: a oportunidade de mudar para melhor.

- Segunda pergunta mal formulada: **“Como posso ganhar dinheiro com a minha profissão?”**A pergunta certa é: **“Que coisas novas devo aprender para poder ganhar mais dinheiro?”**Na era da globalização da economia o saber estagna rapidamente. Aprender é mais importante do que saber. Se permanecer só no saber, sem reciclagem constante, logo o conhecimento ficará obsoleto. O saber é vaidoso e arrogante, se julga autossuficiente e autossatisfeito, pois acha que sabe muito, e não precisa de nenhum novo conhecimento. É um círculo vicioso que se perpetua a si mesmo. O aprender é humilde, está sempre aberto às inovações, é criativo, curioso, maleável, e quanto mais sabe mais quer aplicar; e quanto mais aplica o que sabe mais quer aprender: é um círculo virtuoso que se perpetua a si mesmo. Estamos na era do “Homo Sapiens Sapientíssimus”.
- Terceira pergunta mal formulada: **“Como garantir o meu emprego nesta empresa?”**A pergunta certa é: **“Quanto estou sendo útil e necessário a esta empresa?”**A resposta lhe dirá o grau de estabilidade e segurança que você goza na organização. Mesmo assim, é bom lembrar: quem é o dono do seu emprego não é você, mas a empresa para a qual

trabalha. Ela poderá dispor dessa vaga a hora que quiser, mesmo que você seja útil e necessário. A verdadeira segurança não está no emprego, mas na sua competência, capacidade de trabalho, iniciativa e coragem. Jamais falta emprego para pessoas desse tipo, seja onde for. Este é o verdadeiro conceito de empregabilidade.

- Quarta pergunta mal formulada: **“O que devo fazer para que alguém me dê uma grande chance profissional?”**

A pergunta certa é: “Como desenvolver a autoconfiança que faz as grandes chances profissionais aparecerem?”

Se a sua busca esta focada apenas na oportunidade que os outros lhe dão, estará sempre oscilando entre segurança e insegurança, dependendo eternamente da “situação do momento. Plante em algo sólido e inabalável: em si mesmo, em sua autoconfiança. Confiança vem da palavra “con-fiar”, isto é, afiançar a alguém, acreditar em alguém. Logo, autoconfiança é afiançar a si mesmo, acreditar na sua capacidade, iniciativa, coragem e competência. Autoconfiança é a certeza da vitória apesar das evidências externas em contrário. É irmã gêmea da fé: tão poderosa que materializa coisas nas quais, a princípio, só você acredita, mas ao se manifestarem, realizam coisas surpreendentes. Não faltam grandes chances para pessoas assim, pois autoconfiança e fé são poderosos imãs que atraem para sua órbita oportunidades aparentemente inexistentes e abre portas solidamente bloqueadas.

- Quinta pergunta mal formulada: **“O que fazer para eu poder viver com o meu salário?”**A pergunta certa é: **“Quanto eu realmente valho?”**Pode ser que a resposta não seja animadora e acabe descobrindo que o seu salário ainda é alto para o que você faz. Neste caso ainda estará no lucro, mesmo sem reconhecê-lo. Quem acredita que vale cinco, dez vezes, ou mais, o seu atual salário, certamente deve estar fazendo algo significativo e

diferente do que a grande maioria faz, porque qualquer trabalho em que uma pessoa possa ser facilmente substituída, está apenas garantindo sua sobrevivência, não sua ascensão profissional. Logo, quem crê que vale mais do que ganha é porque deve estar investindo solidamente em sua capacitação profissional, em suas habilidades de relacionar-se com pessoas e equipes, deve estar decidido a correr certos riscos, deve ter desenvolvido a iniciativa e capacidade de decisão, deve estar investindo no seu marketing pessoal, em sua autoconfiança e motivação. Caso tenha feito tudo isso e continua recebendo um salário “injusto”, falta então dar o passo mais importante: a coragem de mudar e procurar novos rumos. Convém lembrar que nosso salário reflete – quase sempre – não os nossos sonhos, mas o que estamos realmente fazendo hoje. Eu poderia acrescentar uma dúzia de outras perguntas mal formuladas, muito corriqueiras no ambiente empresarial e profissional, cujas respostas levam a becos sem saída, mas creio que essas cinco já deixam bem clara a importância de sair do lugar comum e aprender a formular perguntas criativas e inteligentes.

*Texto extraído do livro **Explosão de Ideias**, de Ernesto Berg.

Outras notícias

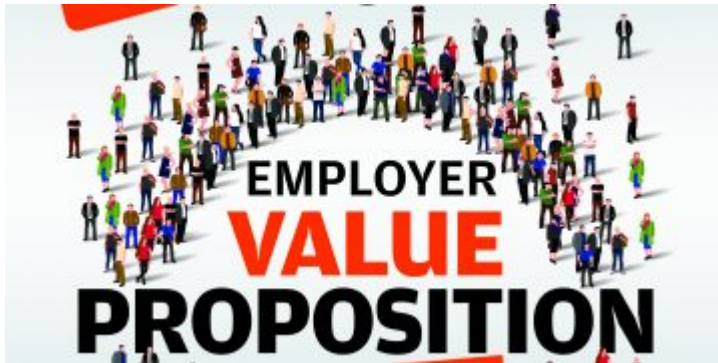


[Pessoas](#)

[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”](#)

[27 Julho, 2017](#)

3



[AtualidadeRHmagazine](#)

[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)

[27 Julho, 2017](#)

12



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

[A força do candidato](#)

[26 Julho, 2017](#)

23



[AtualidadeEmpresas](#)

[EDENRED escolhida pela IATA para desenvolver o seu sistema de pagamentos electrónicos](#)

[26 Julho, 2017](#)

18

[Como ser bem sucedido na avaliação de desempenho](#)

As avaliações de desempenho podem ser uma experiência um pouco stressante para muitas pessoas, no entanto, para outros é uma oportunidade para discutir o desempenho e destacar o valor que acrescentaram à empresa durante todo o ano. Estas avaliações também são uma ótima oportunidade para discutir planos futuros, potenciais oportunidades de crescimento pessoal e desenvolvimento no ano seguinte.

Prepare-se para a avaliação!

Se estiver bem preparado para a avaliação vai sentir-se mais confiante. Mostrar bons resultados é fundamental, por isso é

importante que recolha e prepare todos os factos do seu desempenho antes de ir para a reunião. As avaliações podem ser pontos determinantes na sua carreira e, como tal, é vital preparar-se para a reunião como se fosse para um exame ou para uma entrevista importante.

O que quer alcançar?

Pense no que deseja conquistar na sua carreira no decorrer dos próximos anos e como o seu atual emprego o pode ajudar a lá chegar. Certifique-se de que dispõe de tempo para possíveis treinos, qualificações específicas nas quais esteja interessado ou como pode ganhar experiências para ampliar suas capacidades.

Compromisso

Esteja preparado para aceitar que o seu empregador pode não ser capaz de corresponder positivamente a todos os seus pedidos e pense também sobre aquilo que está disposto a aceitar. Considere os compromissos que garantam resultados win-win para a avaliação. Por exemplo, definir metas em troca da oportunidade de ter acesso a programas de formação específicos.

Diga o que pensa

Se tem ideias que podem melhorar as suas funções, a própria equipa de trabalho ou um processo específico dentro da empresa, então esta é a oportunidade de falar. Deve aproveitar esta oportunidade para manifestar o seu interesse em assumir responsabilidades extra – esta é uma maneira de ficar à frente, de se destacar, de mostrar o seu compromisso com a empresa e a sua posição dentro dela. Considere compromissos que garantam resultados win-win para a avaliação.

Seja factual

Acima de tudo, lembre-se de que uma avaliação de desempenho é uma conversa de negócios. Evite linguagem emotiva e reações ao feedback que poderá receber. Concentre-se em factos que devam ser considerados para um aumento salarial ou promoção e não se baseie apenas em exemplos que outros colegas receberam. Esta é a melhor oportunidade de convencer o seu empregador acerca do valor que tem trazido ao negócio e o quanto pode continuar a contribuir no futuro.

Tudo o que é discutido numa avaliação não deve parecer uma surpresa para qualquer das partes – não guarde as suas queixas para uma próxima avaliação. Os problemas devem ser discutidos quando acontecem e este será um bom momento para falar daquilo que aconteceu no ano corrente.

As avaliações de desempenho devem ser experiências positivas e boas oportunidades para conversar honestamente com o seu diretor acerca de uma progressão na carreira. Tenha confiança e vai ver que as coisas surgem por si próprias.

Cedido por: Robert Walters Portugal

Últimos posts:



[Pessoas](#)

[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”](#)

[27 Julho, 2017](#)

3



[AtualidadeRHmagazine](#)

[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)

[27 Julho, 2017](#)

12

[Especial Dia da Mulher – Dicas de imagem para se sentir mais confiante e bonita!](#)

Por: Manon Rosenboom Alves – Consultora e Formadora em Marketing pessoal & Imagem profissional

Hoje celebramos o “nosso dia”, o dia Internacional da Mulher. Um dia para lembrar que, apesar de muitos obstáculos e do longo caminho ainda por percorrer, conseguimos contribuir para um mundo com mais igualdade onde somos valorizadas por todas as nossas qualidades; no papel de profissional, esposa, mãe, amiga, assistente social, planejadora de eventos e muito mais!

Com tantas tarefas a cumprir, é fácil de descurar a nossa imagem, pois é mais uma tarefa a ocupar tempo no meio de muitas outras coisas para cumprir. Porém, cuidar da nossa imagem tem um impacto enorme na nossa auto-estima, na forma como nos sentimos e na confiança que transmitimos. Quando nos arranjamos com mais cuidado, sentimo-nos mais bonitas e o dia certamente começa de forma mais positiva. Além disso, a nossa imagem é mais uma ferramenta de comunicação que podemos usar para mostrar quem somos verdadeiramente e o que é importante para nós.

Deixo-vos algumas dicas – válidas para a sua vida profissional e pessoal – para se sentir mais bonita, mais positiva e mais confiante sem gastar horas em frente do espelho!

- **Cuidar da sua imagem** deve fazer em primeiro lugar para si própria, e conhecer-se a si mesmo é o segredo principal para ter um guarda-roupa que transmite a melhor versão de si. Analise os seus pontos fortes e use as roupas para acentuar estas partes. Pode ser a sua cara bonita, a sua cintura estreita, ou podem ser as suas pernas compridas. Para as zonas que gosta menos seja criativa com cores mais escuras e peças mais largas

(não necessariamente volumosas ou pesadas!) para desviar a atenção.

- Para construir um **guarda-roupa funcional**, pense bem nas cores que compra. Para as roupas durarem mais tempo, use as cores neutras (preto, azul escuro, bege e branco entre outras) nas peças que formam a base do seu guarda-roupa (ex. fatos, calças, gabardine) e aplique as cores da tendência nas peças mais baratas, por exemplo um top ou acessório em cor-de-rosa choque ou um lenço em amarelo.
- As cores têm uma grande influência na nossa disposição e podem dar-nos mais energia ou acalmar-nos, conforme desejado. **Use cores vibrantes** como o coral ou turquesa para sentir e transmitir energia e cores como o lilás, azul claro ou cinza para transmitir um ar calmo. Se quer sentir e transmitir confiança, use uma peça em vermelho. Seja como for, trazer alguma cor ao seu look certamente contribuirá para um visual mais interessante!
- Apesar de às vezes a fazer sentir bem, tente **evitar ir às compras quando está em baixo**. As compras feitas assim são muitas vezes feitas por impulso e não corresponde com aquilo que realmente gosta ou que lhe fica bem.
- **Os acessórios são o verdadeiro 'finishing touch'** do seu look e são uma ótima forma de valorizar os seus conjuntos. Uma mala amarela, uns sapatos vermelhos ou um cinto dourado são alguns exemplos de como pode personalizar as suas roupas e chamar a atenção para as zonas mais bonitas do seu corpo.
- E se não tem mesmo tempo para pensar no seu conjunto, **aplique um batom colorido**, vai ver o impacto positivo que tem!

Outras notícias



[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”](#)

3 [27 Julho, 2017](#)



[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)

12 [27 Julho, 2017](#)



[A força do candidato](#)

23 [26 Julho, 2017](#)



[EDENRED escolhida pela IATA para desenvolver o seu sistema de pagamentos electrónicos](#)

18 [26 Julho, 2017](#)



[Saiba tudo sobre o novo Regulamento de proteção de dados](#)

19 [25 Julho, 2017](#)



Acústica Médica otimiza gestão de recursos humanos

25 [25 Julho, 2017](#)

0 que La La Land nos ensina sobre escolhas profissionais

Filme com 14 indicações ao Óscar vai muito além das músicas e faz pensar em como fazer escolhas profissionais da melhor maneira realizando os sonhos.

O filme “**La La Land – Cantando Estações**”, considerado um dos favoritos para ganhar o Óscar desse ano, fez muitas pessoas saírem do cinema com vontade de cantar e dançar. O que poucos perceberam é que o filme é um ponto de partida para aprender importantes lições sobre como conduzir a carreira e realizar os sonhos profissionais. Para pensar nisso, precisamos refletir sobre 5 elementos da história do filme e por isso, este texto precisa revelar detalhes da trama.

Logo no início da história, Sebastian é despedido de um trabalho no qual ele tem que tocar músicas que não gosta.

Lição número 1 – Área similar:

Muitas vezes, você terá que realizar atividades que não são tão prazerosas quanto gostaria, mas se de alguma forma o seu trabalho atual estiver ligado à área de atuação dos seus sonhos, continue. Isso pode ser um degrau a mais na escada da sua realização profissional.

Mia, que trabalha de atendente em uma cafeteria, leva um não atrás do outro ao realizar testes para ser atriz.

Lição número 2 – Persistência.

Enquanto você está buscando a carreira dos seus sonhos, tenha um trabalho que te dê condições financeiras e não fique em casa esperando acontecer. E saiba receber com o 'não', isso te deixará mais forte e maduro para lidar com o 'sim'.

Mia vê Sebastian ser despedido e vai falar com ele, porém ele a destrata.

Lição número 3 – Relacionamentos:

Esteja aberto a conhecer novas pessoas e trate-as bem. Você nunca terá certeza de quem serão as pessoas que irão te apoiar a realizar o seu sonho profissional. Inclusive, esse é um ponto importante. Você realizará seus sonhos de forma mais rápida se tiver o apoio de pessoas. Então quero aproveitar e te fazer uma pergunta: Você é mestre ou desastre nos seus relacionamentos? De 0 a 10, quão bom você é na arte de se relacionar?

Sebastian e Mia começam a namorar e ele não consegue ir a um evento muito importante para ela, pois ele esqueceu as datas e já tinha marcado um compromisso com a banda na qual estava tocando.

Lição número 4 – Organize sua agenda:

Uma boa organização da agenda permite que todos os compromissos sejam feitos. Uma agenda organizada permite que até mesmo a rotina mais atribulada contemple todos os compromissos. E quando o compromisso for muito importante, coloque um lembrete no seu celular.

Mia passa em um teste e consegue realizar seu sonho de ser atriz, enquanto Sebastian está tocando em uma banda, realizando muitas turnês, o que permite que ele ganhe muito

bem e junte dinheiro para montar a sua própria casa de jazz. No entanto, em meio a toda a trama os dois se separam e vão viver seus sonhos profissionais.

Lição número 5 – Encontre saídas:

Muitas vezes, uma oportunidade profissional parece afetar algo pessoal. Um trabalho em outra cidade ou país parece atrapalhar alguns projetos pessoais, e uma promoção pode exigir mudanças não planejadas. Mas as opções nem sempre são óbvias e divididas entre o sim e o não. O segredo é encontrar formas de realizar os sonhos de uma área sem atrapalhar as outras.

Este artigo é de autoria de Gislene Isquierdo, psicóloga, master coach e especialista em desenvolvimento humano.

Texto publicado no portal
<http://vocesa.uol.com.br>

Últimas notícias



[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”](#)

3 [27 Julho, 2017](#)



[Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!](#)

12 [27 Julho, 2017](#)

[Que escolhas precisas de fazer hoje?](#)

Abre é o livro de Mário Caetano, um coach de referência no plano nacional que, desde 2008, já inspirou a vida de mais de 30 mil pessoas. São 199 mensagens do autor que servirão para libertar as nossas mentes e ajudar as pessoas a tomar decisões sob grandes níveis de pressão.

Divulgamos a mensagem da escolha:

A janela da escolha

Todos nós nascemos com o poder de escolher fazer aquilo que nos dá alegria, que nos traz paz interior e que decididamente pode fazer a diferença nas nossas vidas e nas vidas de todos aqueles que nos rodeiam, mas o sistema no qual estamos inseridos não promove este poder. O sistema governamental, o sistema de educação, o sistema de saúde, o sistema económico, o sistema religioso e também o sistema familiar.

Podemos culpar o sistema pelo dinheiro que não temos, pela saúde que nos falta, pelo ensino e pela educação desadequados, pela fé que só alguns possuem, por termos nascido naquele seio familiar, ou podemos de uma vez por todas ativar o poder que está cá dentro. **De mim e de ti.** Falo-te do poder de escolhermos livremente aquilo que queremos para a nossa vida.

0 poder da escolha.

0 poder da escolha já nasceu contigo. Sempre viveu dentro de ti e continuará a viver.

0 poder de escolheres acordar com boa ou má disposição. 0 poder de escolheres pensamentos dolorosos ou grandiosos. 0 poder de escolheres quem queres que continue na tua vida ou saia dela. 0 poder de maldizeres ou elogiares alguém. 0 poder de baixares os braços ou seguires em frente.

0 poder de odiar ou amar. 0 poder de cortar ou semear. Escolhe e lida com as consequências das tuas escolhas. Escolhe cumprir o propósito da tua alma seguindo o caminho que te trará felicidade. 0 caminho da escolha consciente. 0 caminho das escolhas de coração.



Mário Caetano vai levar a cabo no próximo dia 19 de fevereiro um evento ao vivo intitulado WAKE UP. Durante 2 horas promete energizar, aumentar o poder de foco, dar coragem e força a todos as pessoas que decidirem embarcar nesta viagem inspiradora.

Outros artigos de interesse:



[Ricardo Monteiro, Ex-Presidente da Havas – “As](#)

empresas investem muito dinheiro para encontrar os melhores talentos, com capacidades novas que ninguém sabe muito bem o que são.”

3 27 Julho, 2017



Employer Proposition Value – Edição de julho/agosto da RHmagazine já está nas bancas!

12 27 Julho, 2017



A força do candidato

23 26 Julho, 2017



EDENRED escolhida pela IATA para desenvolver o seu sistema de pagamentos electrónicos

18 26 Julho, 2017