

# WeCareOn

## E-BOOK 2014

Para si, escolhemos e compilamos neste e-book, dez artigos que os nossos profissionais escreveram em 2014.

Agora a informação está toda aqui, pode ler onde e quando quiser.

Neste e-book pode ler alguns [artigos](#) sobre temas ligados à área de psicologia ou de coaching.

Desfrute e/ou partilhe. Veja o índice para saber que temas o(a) interessam mais.

# WeCareOn



Até breve,

Equipa [WeCareOn](#)

[www.linkedin.com/company/wecareon](http://www.linkedin.com/company/wecareon)

[www.facebook.com/wecareon](http://www.facebook.com/wecareon)

Contactos : [www.wecareon.com/contactos.html](http://www.wecareon.com/contactos.html)

Nota: Neste e-book estão compilados 10 artigos, pode consultar os outros no nosso site em [www.wecareon.com/artigos.html](http://www.wecareon.com/artigos.html)



## INDICE

1. A sedução dos Saltos Altos
2. Aceitar a Mudança
3. Ano Novo Vida Nova
4. Aprender a Viver em Harmonia
5. Bullying – o que fazer
6. Burnout Laboral
7. Coaching Desportivo
8. Coaching e Alimentação - A caminho do equilíbrio físico e mental
9. Como fazer um pitch
10. Como manter os colaboradores motivados

Os restantes artigos pode consultá-los no nosso site em [www.wecareon.com/artigos.html](http://www.wecareon.com/artigos.html)

11. Desemprego - Ameaça ou Oportunidade
12. Duas técnicas passivas para relaxar
13. Efeito dominó
14. EMDR
15. Hiperatividade
16. Hipnose clinica para ataques de pânico
17. Mude a sua atitude
18. O amor e eu
19. O que é a hipnose clínica
20. Orientação Vocacional
21. Os adolescentes e a violência
22. Os hemisférios cerebrais: esquerdo e direito
23. Pequenos passos, grandes resultados
24. Porque é tão importante ser feliz
25. Propósito de Vida
26. Quando a separação acontece
27. Quando a terra treme
28. Relacionamentos felizes num mundo sem fronteiras
29. Relações de (Des) Amor
30. Ser mulher hoje
31. Time Line Therapy – A terapia das emoções
32. Um desafio para 2014
33. Um mundo sem tempo para brincadeiras
34. Trabalhar carreiras com desempregados
35. Coaching Online

## ARTIGOS

### 1 - A sedução dos saltos altos cientificamente estudada



Diferentes estudos mostram que os homens socializam mais rapidamente com mulheres calçadas com saltos altos.

No arsenal das armas de sedução feminina, os sapatos de salto alto ocupam um lugar de destaque. Curiosamente, o seu impacto sobre o comportamento sexual masculino ainda não tinha sido estudado cientificamente. Um investigador francês veio corrigir esta lacuna.

Nicolas Guéguen, professor de ciências comportamentais na Université Bretagne-sud, em Vannes, é o autor de numerosos artigos e diversos livros sobre a ciência da sedução. A revista Archives of Sexual Behavior, revela uma série de experiências que mostram as diferenças no comportamento dos homens de acordo com a altura dos saltos que uma mulher tem calçado. Segundo o investigador "A mulher é considerada mais bonita e mais atraente com saltos. Milhares de estudos mostram que este é um fator suficiente para aumentar a disponibilidade da prestação de ajuda de homens em relação a elas".

#### **Um efeito crescente**

Adivinhem, por exemplo, qual a percentagem de sucesso de uma jovem de 19 anos a usar sapatos rasos quando pergunta, na rua, a um homem (com idade entre 25 a 50 anos) se concordaria em responder a algumas perguntas sobre a igualdade de gênero? A taxa de sucesso é de aproximadamente 50% (14 respostas positivas num total de 30 contatos efetuados). Ao usar um sapato (preto) com um salto de 5 cm, a taxa de

participação no estudo subiu para os 63% (19 respostas positivas em 30 contatos efetuados). Ao usar sapatos com 9 cm de altura, as respostas positivas aumentam para 83% (25 de 30 homens abordados).



## **As mulheres são insensíveis ao efeito do "salto alto"**

Mais surpreendentemente o Professor Guéguen pediu a quatro mulheres, para realizar a mesma experiência, com uma morfologia idêntica (cerca de 1,67m de altura e com 55 kg) vestidas de forma idêntica para abordarem 45 homens e 45 mulheres. Nenhuma surpresa foi encontrada para os sujeitos do sexo masculino. Mais uma vez, verificou-se que estavam mais disponíveis para colaborar com as entrevistadoras com saltos mais altos (81%) em vez das que usavam sapatos rasos (41%). No entanto, o efeito "salto alto" não é observado nos sujeitos de sexo feminino. A disponibilidade de participação no estudo situa-se no 30%, independentemente da altura dos saltos das entrevistadoras.

Numa terceira experiência, uma jovem deixou cair uma luva de sua bolsa quando ela se cruzou com um transeunte. 93% dos homens demoraram menos de 10 segundos para alertar uma mulher usava saltos altos, contra 61% dos homens para avisar uma mulher que usava sapatos rasos. Ao fazer a mesma experiência com mulheres, a altura dos saltos não influenciou as participantes (50% avisou da queda da luva em menos de 10 segundos). A forma de caminhar dependendo da altura dos saltos usados por uma mulher foi estudada através do uso de sensores de luz distribuídos pelo corpo. "Homens com idades médias entre os 24 e 28 anos tiveram que assistir a estas sequências olhando para os pontos luminosos e avaliar os graus de feminilidade e atratividade de aparência, explica o Dr. Guéguen. Tiveram igualmente que fazer uma estimativa sobre a idade da pessoa. Os resultados mostraram que os saltos altos levaram a avaliar o movimento dos pontos de luz como sendo mais feminino, mais atrativo e mais jovem. "

## **Saltos altos, roupa vermelha e tatuagens...**

É bem de sedução que estamos a falar. "Um estudo recente (ainda não publicado) mostrou que uma foto tirada de perfil, dos ombros aos joelhos da mesma mulher era considerada pelos participantes masculinos como sendo mais atraente, mais sexy, mais

# WeCareOn

bonita, com seios mais atraentes, aumentando o desejo em marcar um encontro com ela na foto em que a participante tinha sapatos de salto alto calçados", disse o pesquisador francês. Mas também aponta que a utilização do "capital erótico" pode ter efeitos perversos devido ao "risco de assédio de alguns homens por não perceberem as suas reais intenções". Inconscientemente, uma mulher que usa um vestido vermelho ou uma tatuagem é, por exemplo, considerada mais sexualmente disponível. São mais alguns obstáculos no campo de sinais eróticos mal interpretados por alguns homens a quem, pode escapar a noção de consentimento.



## **Mesmo sentada, uma mulher de salto alto chama mais a atenção**

Numa última experiência, Nicolas Guéguen e os seus colaboradores mediram o tempo que os clientes de um bar localizado em Vannes (num total de três bares) demoraram para abordar uma participante no estudo que tinha acabado de chegar na sexta-feira ou sábado à noite, entre as 20h30 às 00h00. As 36 mulheres que participaram no estudo tinham entre 20 e 28 anos, estavam vestidas da mesma forma, a exceção dos seus sapatos. Elas tiveram como única instrução de cruzar as pernas, de modo a que os sapatos ficassem mais visíveis.

Revelou-se uma boa forma de facilitar um primeiro contato. Ao usarem sapatos de salto alto, as mulheres foram abordadas em média menos de 8 minutos após a sua entrada, enquanto tiveram de esperar quase o dobro do tempo (14 minutos) quando estavam com sapatos rasos calçados, e 12 minutos quando tinham calçados saltos de 5 cm. O diabo esconde-se definitivamente nos detalhes.



Artigo escrito por Damien Mascret – No jornal Le Figaro em 24/11/2014

Tradução do psicólogo [Hélio Borges](#)

[Hélio Borges](#) – Psicólogo @ [WeCareOn](#)

## 2 - Aceitar a Mudança!



Na nossa vida tudo está sujeito a mudar: o amor, o trabalho, a saúde, a liberdade, a paz, a sanidade mental, a própria vida...

Mudança, esta é uma palavra que provoca à maioria das pessoas um sentimento de aversão e desconforto imediatos. Talvez por já termos ouvido algumas vezes que mudar é sinal de falta de consistência; que ao mudarmos nos mostramos pouco determinados e até correndo o risco de sermos tomados como fracós.

Mudar significa: fazer alteração; tirar de um lugar para outro; substituir, trocar; apresentar-se de outra forma; dar outra orientação, direção ou sentido.

Ninguém gosta de pensar que a vida possa mudar totalmente de um dia para o outro de forma completamente imprevisível (ou pelo menos pouco previsível), destruindo muito do que amamos ou a que, pelo menos, estamos habituados. Gostamos de imaginar a nossa vida como algo estável!

Paradoxalmente, tudo o que existe no mundo está em constante movimento e em



# WeCareOn

constante mudança (o próprio movimento leva por si só à mudança). Mesmo o interior da matéria e o Cosmos (o infinitamente grande e o infinitamente pequeno) estão em constante movimento e em constante mudança, provocados pela contradição latente em tudo no Universo: cada coisa (mesmo a mais simples) resulta sempre de um equilíbrio instável de duas naturezas opostas. O Universo é dual. É pois desta contradição latente em tudo que se nutre o movimento, que o homem, enquanto parte integrante do Universo, não pode fugir a esta regra fundamental.

No entanto, cada mudança, qualquer que ela seja, trás em si novos desafios, encerra sempre de alguma forma novas oportunidades. Talvez esteja na mudança a chave do nosso sucesso futuro, da nossa realização pessoal, da nossa felicidade! Na realidade, o nosso crescimento interior depende totalmente dela.

A mudança é inevitável. Como dizia Heraclito, “Nada perdura a não ser a mudança”. Não temos, portanto grande escolha: ou nos adaptamos ou pagamos o preço (alto) da não concretização dos nossos objetivos, dos nossos sonhos, do nosso propósito de vida. O maior perigo na vida é não nos prepararmos para correr riscos e colher as oportunidades que deles advêm. É não tirarmos proveito do que nos acontece para aprender, para crescer. É nunca mudarmos!

Para aprendermos com a mudança, temos que ser capazes de encará-la como uma parte importante, natural e vital da nossa vida, deixar de lado o medo e aceitar a mudança como experiência que faz parte da nossa forma de existir.



# WeCareOn

A mudança é muitas vezes inevitável, mas pode muitas vezes ser controlada. Pode levar-nos a que sejamos capazes de tirar as conclusões corretas e de as incorporar à nossa vida, tornando-nos assim mais fortes, mais preparados e melhores pessoas.

Tomem decisões estratégicas na vossa vida, aceitem a mudança!

[Anabela Martins](#) – Coach @ [WeCareOn](#)

## 3 - ANO NOVO, VIDA NOVA

### **É possível transformar as resoluções de Ano Novo em resultados reais!**

Doze, onze, dez, nove,..., três, dois, um – Feliz Ano Novo! Esta é a altura em que comemos as passas todas de uma vez – é quase impossível comê-las uma a uma ao ritmo das 12 badaladas – e formularmos os desejos para o novo ano. Um novo ciclo que se inicia e que, acreditamos, será melhor do que o que se fecha. É então que decidimos que vamos ter uma vida mais saudável e fazer exercício regularmente, vamos passar mais tempo com a família e amigos, aproveitar mais a vida, aprender algo novo, fazer voluntariado ou deixar de fumar, entre outros desejos típicos da época. Sim, porque este ano vai ser diferente! Desta vez é mesmo para acontecer! Mas passa a festa, entramos no nosso dia-a-dia, adiamos para a semana seguinte, acabamos por nos esquecer e quando damos por isso, já passou o Verão e não aconteceu nada!



Então, o que poderemos fazer diferente este ano para tornar os nossos desejos realidade, sem ter que arranjar uma varinha mágica?

Em primeiro lugar, temos que Querer mesmo! Só assim nos comprometemos e passamos à acção. Se acreditarmos que conseguimos, então ficamos muito mais predispostos para Fazer Acontecer.

Outra dica importante é não estabelecer demasiados objectivos. Quando estabelecemos muitos objectivos, o mais provável é não os concretizarmos, pois temos tendência para nos dispersarmos; se, por outro lado concentramos toda a nossa energia num objectivo de cada vez em detrimento de outros e somos bem sucedidos,

# WeCareOn

normalmente a consequência é que também somos bem sucedidos nos outros. Isto porque aprendemos a focar-nos, agir e perseguir um resultado.

Mas os resultados que estabelecemos e pretendemos atingir, deverão ter algum significado para nós, sentirmos que realmente vamos ter benefícios extraordinários ao atingi-los. Em coaching, quando trabalhamos com o cliente no estabelecimento de objectivos, é comum fazer perguntas como “Em que é que atingir esse resultado o beneficia?” ou “O que será diferente na sua vida?”.

Para si, que está pensar no que vai desejar enquanto engole as doze passas, o desafio que lhe coloco é o de transformar cada resolução de ano novo num resultado que realmente quer e vai atingir. Comece por defini-lo concretamente com o maior detalhe que conseguir; todos os pormenores contribuem para tornar esse objectivo muito específico. Imagine que atingiu esse objectivo, visualize-se num momento em que tudo acontece como desejou: o que está diferente em si? Que impacto provocou na sua vida e nas pessoas que o rodeiam? O que ganhou com isso? Ao interiorizar as sensações positivas que lhe provocam este resultado atingido, a informação que transmite ao cérebro é que é capaz! E motiva-se para a acção!

Falta ainda comprometer-se consigo em relação ao quando vai atingir esse resultado. É imediato? Ou é em determinada altura do ano? E que etapas vai percorrer até chegar ao resultado pretendido?

Tomemos como exemplo uma das resoluções mais comuns de Ano Novo: perder peso e fazer mais exercício. A primeira questão que poderá fazer sentido colocar-se é “Para quê perder peso e fazer mais exercício?” “E se perder peso – imaginemos 10kg - e ganhar 4kg; atingiu realmente o objectivo?”. Ao continuar a questionar-se pode chegar a um objectivo do género “Ter um estilo de vida saudável, atingir um peso de “x” quilos e fazer exercício diariamente durante 60 minutos”; assim, começa a estar mais detalhado. Agora, imagine-se com esse peso que idealiza, dono de um corpo que se exercita diariamente 60 minutos; como se sente? O que está diferente em si? Que sensações óptimas o inundam? Entretanto, enquanto faz este exercício e detalha o seu objectivo, certamente já foi descortinando imensas maneiras de lá chegar. UAU! Não se esqueça de registar tudo isto! Entretanto já definiu quando é que este objectivo está atingido. Maio? Junho? O passo é grande, mas vamos começar!



Assumi o compromisso consigo próprio? É altura de agir!

Já é dia 2 de Janeiro! Chegou o momento de estabelecer o plano de acção e começar a implementá-lo. Se o seu objectivo é grande e de médio ou longo prazo, é importante estabelecer pequenas metas. Assim, vai fazendo pequenas conquistas e confirmando a si próprio que é capaz. Retomando o nosso exemplo, poderá definir um plano gradual de exercício (se não faz exercício regularmente pode começar com 30 minutos diários, ou 4 vezes por semana, por exemplo), ou um plano alimentar adequado ao seu estilo de vida e estabelecer o peso que quer ter no final de cada mês. O importante é que as metodologias que encontrar funcionem para si.

Ao dividir o seu grande resultado em pequenos objectivos, vai gradualmente conquistando pequenas vitórias, que lhe permitem manter a disciplina e a motivação em alta. E vá medindo os seus progressos. E muito importante: celebre entusiasticamente as suas conquistas. Assinale-as, partilhe-as com os outros, ofereça um presente a si próprio – qualquer coisa que seja útil para si, mas permita-se celebrar o seu sucesso. E quando os progressos não acontecerem da forma que previu, não tem importância: aceite! Perceba o que pode ter levado a essa situação, aprenda com ela, aceite tranquilamente, retome o seu plano e siga em frente! A auto-disciplina é um dos maiores factores críticos de sucesso para a mudança. Ao estabelecer um plano detalhado e adaptado a si, mais facilmente atingirá o seu resultado final. Com disciplina, de conquista em conquista, estabelece novos hábitos até gradualmente passarem a fazer parte da sua vida. E chega finalmente o dia em que atingiu o seu resultado final, celebra entusiasticamente e começa a canalizar a sua energia para outras metas que, a pouco e pouco se vão revelando mais fáceis de alcançar.

**Já estamos no dia 1 de Janeiro de 2015!**

Tomou as resoluções de ano novo. Este ano vai transformá-las em resultados reais! Ficam algumas dicas:

# WeCareOn

- 1 – Querer – substitua o “tenho que...” pelo “quero!” e o “vou tentar...” pelo “vou fazer!”.
- 2 – Estabeleça poucos resultados, mas que façam sentido para si. O céu é o limite na grandiosidade dos seus objectivos. Alcançá-los está nas suas mãos e no quão está disponível para se comprometer e agir.
- 3 – Defina-os clara e detalhadamente. Quanto mais específicos forem, melhor consegue imaginá-los e motivar-se para os atingir.
- 4 – Perceba os benefícios que esses resultados lhe trazem. Que mudanças positivas vão acontecer na sua vida?
- 5 – Quando os vai concretizar? Se for num prazo longo, crie metas temporais mais curtas com objectivos específicos para cada uma delas
- 6 – Passe à acção! Estabeleça o seu plano de acção e implemente-o de imediato. Já ouviu falar na regra das 72h? Esta regra pressupõe que quanto mais adia algo, menos provável é que o faça; ou seja, se adia algo por mais de 72h é porque encontrou desculpas suficientes para não o fazer! Pense na sua lista de coisas para fazer e veja quantas se arrastam dias e semanas a fio... Não espere para passar à acção!
- 7- Celebre as suas conquistas e aceite os revezes que acontecem; fazem parte do processo! E finalmente, quando atingiu o seu resultado, celebre-o da melhor forma que conhece. Merece-o!!!

Enquanto Coach, acredito que não há limites para onde queremos ir. Não há objectivos ambiciosos demais. Há que transformar esses objectivos num plano de acção e implementá-lo. É a diferença entre Visão e Sonho. A Visão é o sonho posto em acção; pressupõe compromisso. Ao trabalharmos para essa visão que temos para nós próprios, estabelecemos o plano de acção para lá chegar. Quanto mais ambicioso é o objectivo, mais acções desencadeia. O importante não é tanto o objectivo, mas sim as acções que o desencadeiam. Através das acções, as pessoas mudam os seus comportamentos e geram aprendizagem transformacional, isto é, pela mudança do nosso comportamento aprendemos algo, criamos o hábito e geramos transformação.

Desejo-lhe um 2015 grandioso, em que concretize os seus objectivos de eleição e com eles atinja Resultados Importantes, Significativos e Extraordinários.

**Paula Resende**

Executive & Life Coach @ [WeCareOn](http://WeCareOn)

---

## 4 - Aprender a Viver em Harmonia, com a ajuda do Coaching



Convido-o a parar e a pensar um pouco sobre si mesmo. Para o ajudar tenho algumas questões a colocar. Querendo, pegue num caderno ou numa folha de papel solta e escreva a primeira coisa que lhe vier à cabeça como resposta a cada uma destas perguntas.

De 0 a 10, em que zero é pouco satisfeito e 10 é muito satisfeito, quão contente se sente com a vida que tem vindo a levar nos últimos tempos (6 meses)?

- A maior parte do tempo, como se sente perante os desafios da vida?
- Sente-se tranquilo ou agitado?
- Calmo ou ansioso?
- Em paz ou em conflito (consigo próprio e com os outros)?
- Confiante ou com medo?
- Cooperante ou competitivo?

# WeCareOn

Identifique as 3 emoções que sente com mais frequência no seu dia-a-dia.

Agora olhe para as suas respostas e pergunte a si próprio: É isto que eu quero para mim?

Se a resposta não for logo um claro SIM, então, considere a necessidade de adotar uma atitude mais proativa, responsável e consciente para alterar algumas coisas na sua vida.

Com a ajuda de um coach profissional, aprenda a conhecer-se melhor e a auto-regular as suas emoções. Aprenda a resgatar a sua força vital e a tomar as rédeas da sua vida. Através das perguntas pessoais, poderosas e potenciadoras que o coach lhe coloca no decorrer do processo de coaching (sessões semanais de cerca de uma hora cada), vai aumentar a sua auto-confiança e motivação para concretizar os seus objetivos, sejam eles relacionados com áreas mais afetivas da vida, áreas mais práticas, mais profissionais ou pessoais.

Eu acredito em si, e você?

[Katian Caria](#) - Coach @ **WeCareOn**



## 5 - Bullying, o que se pode fazer?

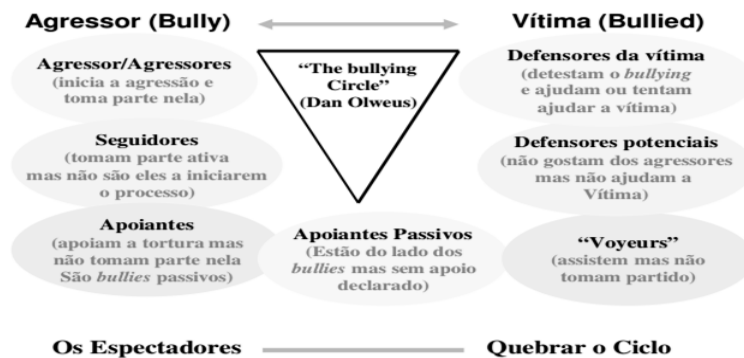


Cada vez se torna mais comum nos dias de hoje existir situações de violência física, psicológica e/ou emocional no meio escolar.

Segundo a OMS o 'Bullying é uma forma de maus-tratos que ocorre escolas. Caracteriza-se pela exposição repetida de uma pessoa a agressões físicas e/ou emocionais, incluindo provocações, insultos, ameaças, assédio, insultos e exclusão social.' (*Bulletin of the World Health Organization* 2010;88:403-403)

Qual a necessidade, podemos perguntar. Muitas vezes é sem necessidade, mas a maioria é para se sentirem superiores, para sentirem que controlam os outros, que são maus e que todos devem temer e respeitar. Outras vezes é porque os próprios agressores já foram vítimas e, para não tornarem a ser, dirigem a tenção para os outros. Porquê falar no plural? Porque a grande maioria das vezes não se age sozinho, ter *quorum* é o melhor para o agressor. Claro que se pode pensar: *que tontice ser parte da 'claque'!* Pois é, mas o sentimento na maioria das vezes é o de que mais vale apoiar do que depois sofrer com as consequências de não o fazer, como por exemplo passar a ser vítima. Não se pode julgar. Uma boa ilustração foi elaborada por Carlos Ferreira Neto (2006) sobre o *Ciclo da Agressão*:

# WeCareOn



Segundo este autor uma possível forma de intervenção para quebrar este ciclo de agressão é através dos espectadores, pois se não houver este *quorum* a força dos agressores irá diminuir. Devendo-se assim apostar em ações de sensibilização e formação às crianças e adolescentes para que eles próprios identifiquem estas situações e intervenham em vez de serem espectadores.

Esta forma de tratar o outro tem muito a ver com a forma como se é tratado e com aquilo a que se assiste nos vários contextos influentes, quer seja na própria escola, na família e no contexto social onde se vive. Basta ligar a televisão e deparamo-nos com relações forçadas e com vista a satisfação momentânea, com o usar o outro como um meio para chegar ao que se quer. Para não falar dos jogos em que se mata os outros bonecos porque sim, porque mandam as regras do jogo.

Assim se desleixam valores como a bondade, a solidariedade, o respeito pelo outro e se passa a uma convivência sem fundo e sem aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Onde não se constrói, só se destrói. E faz-se da destruição dos outros o seu próprio ego.

Voltando às escolas, o bullying é uma situação complicada de se controlar porque em Portugal não existe legislação nem meios para o combater (ainda!). Em Inglaterra por exemplo as escolas têm uma pessoa a trabalhar nos recreios apenas para prevenir e mediar situações de bullying.

Então o que pode um aluno fazer quando é gozado/chantageado e vítima de bullying constantemente? Pois é, realmente é complicado e, a experiência diz-me, que o que acaba por acontecer é agir sob medo. Não contar a mais ninguém para não se sentir ainda mais ridículo e humilhado. E se contam pedem para não se fazer nada, por medo de represálias.

*Mas essa estratégia só faz com que essa situação se perpetue e vá piorando.*

O melhor a fazer é falar com um **adulto**, nomeadamente um familiar ou alguém de referência na escola (vigilante, professor, diretor de turma etc...com quem se sinta à vontade para o fazer).

# WeCareOn

Depois de falar com este adulto procurar junto dos outros responsáveis (professores, diretores, vigilantes) alertar para o que está a acontecer de forma a tentarem arranjar estratégias para resolver a situação.

Caso nada seja feito pela escola os pais devem também apresentar queixa na direção da escola e falar também diretamente com a polícia da escola segura.

O bullying em si não é crime em Portugal (ainda!), no entanto pode-se apresentar queixa por ofensa à integridade física ou por difamação. No caso do cyberbullying deve-se levar o telemóvel ou computador com a informação caluniosa (mensagens, e-mails, redes sociais) a uma esquadra da polícia para que possam investigar as fontes e tomar as medidas necessárias.

Mais estratégias são: não andar com objetos de valor, ter cuidado onde deixa a mochila, andar sempre acompanhado de outros colegas/amigos (nomeadamente: defensores da vítima, defensores potenciais e voyeurs, ver na imagem) pois juntos podem fazer frente ao que está a acontecer; evitar zonas mais perigosas como corredores sem ninguém, e por último ser seguro a responder. Não responder com violência mas com segurança. É muito difícil claro, mas mais vale tentar.

Ser participante diretamente nesta situação, como alvo, traz várias consequências psicológicas para as crianças/adolescentes. Nomeadamente: baixa auto-estima e auto-conceito; dificuldade em relacionar-se com os outros; isolamento; tendência para desenvolverem perturbações ligadas à depressão e ansiedade; tendência para terem relações amorosas íntimas violentas; medo de ir à escola e diminuição do rendimento escolar.

É aqui que entra o papel do psicólogo, que face a uma pessoa, independentemente da idade, que esteja nesta situação, deve logo identificar qual a situação pela qual está a passar, que estratégias deve tomar para lidar com isso, trabalhar sentimentos de raiva, angústia, medo e stress inerentes a esta situação. E posteriormente trabalhar a auto-estima e auto-conceito, de forma a que não volte a estar numa situação destas e desenvolva mecanismos psicológicos defensivos para enfrentar futuras situações quer na escola como mais tarde em relações amorosas e em relações profissionais.



## **Para os pais:**

O melhor a fazer é estar atento. Se vêm que o filho/a está mais reservado, mais calado, façam perguntas, mostre interesse na vida do seu filho, preocupação e apoio. Não custa ao fim do dia perguntar como foi o dia na escola, o que se fez, se tem TPC, se gosta dos professores, o que acha da turma, com quem se dá mais e menos, etc. Assim os filhos sentem que podem confiar nos pais. E falem de bullying! Se há na escola do seu filho, e na turma? Já viu alguma situação? Se sim qual? O que fez? Ou o que faria se estivesse naquela situação? E assim se demonstra que não está sozinho e, pode-se ensinar algumas estratégias para lidar com constrangimentos quer na escola como futuramente noutros contextos profissionais. Assim se transmite um valor de respeito e compreensão pelo outro.

Por [Inês Fraga](#), psicóloga @ [WeCareOn](#)

## 6 – Burnout Laboral

### O SÍNDROME DE "BURNOUT" LABORAL

Num contexto de recessão socioeconómica e a consequente degradação das condições de trabalho, urge abordar este tema nem sempre tratado ao nível da saúde mental pelo desconhecimento ou desvalorização que ainda suscita. Aproveito para divulgar um artigo detalhado sobre o tema.

Helio Borges – Psicólogo @ WeCareOn

“A sociedade ocidental assistiu no último século a uma evolução extraordinária. A revolução industrial e o marcado desenvolvimento tecnológico do século XX forneceram-nos as comodidades que hoje temos. Contudo, o trabalho tornou-se mais exigente e essa exigência tem crescido substancialmente. Neste ponto da nossa evolução, o Homem conseguiu tratar doenças que sempre o afligiram; nomeadamente as doenças infecciosas e as doenças cujo tratamento é cirúrgico. Contudo, as doenças mentais têm-se tornado um problema e dentro de certa medida uma consequência da nossa própria evolução.

Entre 1900 e 2000 a maioria das sociedades humanas sofreu uma evolução vertiginosa, mas o nosso corpo e mente não. A revolução tecnológica libertou-nos de tarefas do dia-a-dia, deixando mais tempo para o trabalho. Este assumiu assim um papel central nas nossas vidas, tanto no homem como na mulher. Apesar da “libertação” de certas tarefas e de haver mais tempo para o trabalho (o que trás melhores condições de vida); o Homem necessita também de tempo para si e para os seus. Este facto é por vezes esquecido e a principal consequência são as doenças mentais.

Nas últimas décadas as sucessivas crises financeiras, défices orçamentais, diminuição de apoios sociais e o clima de insegurança que geram; induziram um aumento nas consequências para as pessoas. No ano de 2008 os casos de suicídio que ocorreram em França, na France Telecom, tornaram-nos mais alerta para as consequências das questões relacionadas com o stress laboral. Além da perda de vidas, as consequências também são económico-financeiras pois tanto o tratamento destas doenças como os períodos de absentismo laboral são dispendiosos.

**A OMS prevê que em 2020 a principal causa de incapacidade para o trabalho, sejam as doenças psiquiátricas.** Hoje, mais do que nunca, o stress representa uma ameaça séria para a saúde dos trabalhadores (National Institute for Occupational Safety and Health, USA).

**Reacções psíquicas face ao Stress – Síndrome de *Burnout***

Existem múltiplas reacções psíquicas face ao stress. Estas variam muito em função da personalidade do sujeito, das suas experiências prévias e do seu contexto de vida. Algumas destas reacções são adaptativas, mas outras são claramente patológicas. Na década de 70 do século XX, Freudenberger num acto de auto-avaliação, verifica que o seu trabalho que em tempos tinha sido muito gratificante tinha-se tornado cansativo e frustrante. Freudenberger detecta não só em si mas também em alguns doentes que acompanha flutuações do humor, dificuldade em conciliar o sono e dificuldades cognitivas; estes sintomas eram com frequência acompanhados por queixas gastrointestinais e dor. Este investigador define o Síndrome de *Burnout* como um estado de exaustão física e psíquica causada pela profissão. Está demonstrado que o Síndrome de *Burnout* afecta mais os melhores empregados, aqueles com entusiasmo, que rapidamente aceitam os desafios e também aqueles cuja profissão é parte da sua própria identidade.

O Síndrome de *Burnout* é um estado psicológico caracterizado por exaustão emocional, resposta negativa e distanciada aos desafios e reduzida realização profissional. Segundo Dollard é a perda da capacidade de adaptação provocada pela exposição prolongada ao stress profissional. O Síndrome de *Burnout* evolui insidiosamente e em várias fases, como descrito por Freudenberger e Gail North. Entre estas encontram-se: a necessidade de mostrar a si e aos outros as suas capacidades, trabalhar cada vez com mais intensidade, negligenciar das suas necessidades, isolamento, evitar conflitos, sintomas físicos, intolerância para com os outros, sentimentos de auto-desvalorização, sensação de vazio, indiferença e ausência de esperança face ao futuro. Estes sintomas quando atingem uma certa intensidade podem conferir já o diagnóstico de Perturbação de Ansiedade ou Depressão.



Como consequência as capacidades cognitivas (memória, atenção, concentração e criatividade) diminuem assim com o rendimento no trabalho. Começam a aparecer erros e inicia-se um ciclo vicioso do qual é difícil escapar. Nesta fase a pessoa arrasta-se no trabalho, há uma luta constante consigo e muitas vezes com os outros. Muitas vezes há o recurso a álcool, drogas ou psicofármacos numa tentativa de adaptação forçada. A ideação suicida pode aparecer e instalar-se na pessoa. As vítimas desta situação são muitas vezes as últimas a tomarem consciência dada a lenta evolução da doença. Muitas vezes os doentes pensam “eu sou assim” e não “eu tornei-

me” ou “eu estou assim” e racionalizam atribuindo os sintomas que têm ao cansaço. Contudo, neste ponto o quadro clínico já evoluiu muito e é necessário mais do que o normal descanso; mas a pessoa não consegue este descanso dada a elevada quantidade de trabalho que se acumulou (muitas vezes por força dos seus sintomas). Com frequência ocorre algum tipo de factor precipitante que faz despoletar uma doença física ou psíquica e que obriga a pessoa a parar e a procurar tratamento.

Face ao stress existem vários tipos de reacção por parte do sujeito. Alguns conseguem gerir a situação de forma eficaz e através de mecanismos de adaptação e de “coping” conseguem controlar o seu Stress. A leitura, o exercício físico, os hobbies têm claramente um papel protector. Contudo, muitas vezes também o tempo não é suficiente para estas actividades e o risco aumenta. Por outro lado, não nos podemos esquecer que necessitamos de tempo para descansar e para a própria família. Muitas vezes também o afastamento familiar induz sentimentos de culpabilidade latente, que em muito contribui para o desenvolvimento das doenças mentais.

Outros sujeitos são mais frágeis. Alguns têm traços na sua personalidade de ansiedade, de depressão, de obsessividade ou têm menos mecanismos de coping. É nestes indivíduos com menor resiliência que as patologias aparecem com maior frequência. Nas pessoas cuja personalidade apresenta traços obsessivos (elevado rigor, perfeccionismo e exigência consigo e com os outros) e as condições de trabalho não são favoráveis; a ansiedade pode tornar-se muito intensa e incapacitante. O trabalho torna-se numa luta desgastante e frustrante em que, apesar de todos os esforços despendidos, a produtividade fica sempre aquém do pedido. É nestas pessoas também que esta situação apresenta um pior prognóstico.

Algumas pessoas têm também factores genéticos que as predispõem para o desenvolvimento deste tipo de doenças. A presença de antecedentes familiares de doença mental aumenta em muito o risco de se instalar uma patologia e de esta apresentar uma maior gravidade e resistência ao tratamento.

## **Factores protectores da agressão crónica pelo stress**

Entre os factores protectores da agressão crónica pelo stress encontram-se os que já vimos: os mecanismos de adaptação, os hobbies e o exercício físico; mas também a família, os amigos, os colegas de trabalho, os passeios, as viagens, o escapar à rotina e a personalidade apresentam um papel protector. A família é a unidade central em que se alicerça toda a sociedade. O mau estar psíquico induzido pelo stress vai ter consequências também a este nível. Os conflitos familiares que por vezes se desenvolvem vão ter um papel pernicioso nesta situação e diminuem a resistência ao próprio stress, perpetuando este ciclo. Em alguns casos a culpabilidade latente pela ausência familiar e o baixo reconhecimento no trabalho induzem marcada frustração. O individuo sente que não é valorizado pelo seu esforço nem em casa nem no trabalho e desenvolve-se um terreno fértil para o aparecimento de uma doença.

## **Consequências do Síndrome de *Burnout***

A principal consequência do Síndrome de *Burnout* é o desenvolvimento de doenças físicas ou psiquiátricas. As doenças psiquiátricas que se desenvolvem neste contexto com mais frequência são:

- Perturbações de Ansiedade como: Perturbação de Ansiedade Generalizada, Perturbação de Pânico, Fobias, Perturbação de Somatização e Ágorafobia
- Perturbações Depressivas – Distímia e Depressão Major.

Estas patologias trazem consequências a curto e a longo prazo. O sofrimento induzido pela doença e o absentismo laboral por incapacidade são as primeiras a aparecer. Estas situações têm custos financeiros inerentes (medicamentos, consultas e diminuição da produtividade).

A longo prazo além das consequências psiquiátricas temos ainda as consequências físicas, principalmente as doenças cardiovasculares (Hipertensão Arterial, Acidentes Vasculares Cerebrais e Enfarte Miocárdio), Diabetes, diminuição da imunidade e doenças gastrointestinais.

No campo laboral o absentismo e as reformas antecipadas são a principal consequência. O impacto económico desta questão é marcado. As consequências sociais e familiares são também evidentes – conflitos familiares e divórcio.

Em última análise o suicídio é a consequência mais grave desta situação.

A quantidade de stress a que a pessoa é exposta é importante mas não é tudo. É necessário encontrar um equilíbrio entre o trabalho e o lazer, entre a tensão e o relaxamento. Para algumas pessoas, as mais obsessivas e que não conseguem ver para além do trabalho, há que reaprender a viver.”

*Fonte: Dr. António Nascimento Gomes - Médico Psiquiatra*

[www.wecareon.com/artigos.html](http://www.wecareon.com/artigos.html)



## 7 – Coaching Desportivo

O Coaching Desportivo é um processo que visa a superação, o desenvolvimento e formação de atletas, treinadores e das equipas, ao nível da definição de objectivos, planos de acção, tomadas de decisão, crenças, liderança, comunicação inter-equipas, ou ganhos de autonomia. O coach desportivo promove a busca da inter-dependência que as equipas necessitam ter. Trata-se de um processo de responsabilização “the power is in you”, recorrendo ao feedback constante, avaliação e ao treino, à prática dos comportamentos a desenvolver.

Para o efeito, o coach desportivo desenvolve com o cliente estratégias práticas de controlo de pensamentos, visualização mental (que além de potenciar a auto-confiança permite gerir a ansiedade), ancoragem, alteração de crenças limitadoras por crenças possibilitadoras, dinâmicas de grupo para desenvolver o trabalho de equipa e a coesão, definição de objectivos e planos de acção para os atingir, entre outras ferramentas práticas que orientam para a acção. Foca-se uma atitude positiva, de ambição, vontade (mais do que de vencer, vontade de se preparar para vencer).



Com o coaching desportivo o treinador pode conhecer-se e reconhecer o seu estilo de liderança, conseguindo ajustar esse estilo consoante a situação e o atleta em questão. Procura-se o reforço das soft skills e não apenas centração nas hard skills (competências técnicas para a função específica propriamente ditas). Trabalhando com um coach desportivo, o treinador compreende que o seu impacto comunicacional exerce uma importância decisiva no rendimento desportivo

# WeCareOn

dos seus atletas, pelo que a comunicação é uma área primordial no trabalho de um treinador, conseguindo com o coach melhorar as suas competências a esse nível.

Através do coaching desportivo, o treinador transmite ao seu atleta ou equipa (funcionando ele próprio neste registo) os princípios da motivação intrínseca e da auto-confiança, sendo esta uma questão de fazer, de acção. Não é uma questão de saber, mas de fazer. Não é fazer para não errar, mas para acertar. É fazer sem medo de errar, é saber que se erra. E que se errar, pode voltar a fazer, desta vez melhor.

Assume-se a premissa "dispara e depois se for preciso aponta".

Por [Dany Amorim](#) – Coach @ [WeCareOn](#)

## 8 – Coaching e Alimentação - A caminho do equilíbrio físico e mental

A atitude que temos hoje relativamente à alimentação não é a mesma que costumávamos ter. Muitos olham para a alimentação como algo que faz parte do dia-a-dia que nos enche e que nos mantem. Outros associam resistência e robustez à quantidade de alimentos que ingerem. Mais recentemente começou-se a estabelecer uma conexão entre alimentação e saúde e não apenas como uma fonte de energia que precisamos. A ciência moderna tem vindo a provar que a alimentação que fazemos tem um impacto direto na saúde e no bem estar. O que é, então, a saúde?



A forma mais usual de definir saúde é pela ausência de doença - pensamos que se não estivermos sob a alçada de um médico ou a tomar medicamentos receitados por aquele, então devemos estar com saúde. Num sentido é absolutamente verdade. Mas olhar para a saúde com esta perspetiva tão restritiva - ausência de doença - estamos a cometer uma injustiça connosco e de certa forma a defraudar o que a saúde pode realmente ser.

# WeCareOn

A saúde não deve ser vista como algo que temos ou não temos! Podemos não estar doentes, mas também não somos totalmente saudáveis. Naturalmente toleramos muitos sintomas e queixas e até pensamos que fazem parte da vida. Dores de cabeça, pele opaca e/ou com borbulhas, músculos duros, indigestão, obstipação, falta de energia, dores nas articulações, artrite, tensão pré-menstrual, constipações frequentes, são maleitas consideradas fazer parte da vida.

Pode parecer redutor mas todos os sintomas são resultado de toxicidade. Vivemos em condições pouco naturais e a toxicidade ambiental a que estamos sujeitos diariamente interfere com a nossa capacidade de nos libertarmos de todas as toxinas. Simplesmente e vagarosamente vamos acumulando. O grau de exposição e o funcionamento do nosso sistema natural de desintoxicação determina o ritmo e volume desses indesejados químicos que nós conseguimos albergar no corpo sem mostrar nenhum sintoma. Não desenvolvemos cancro ou temos um ataque cardíaco de um dia para o outro. Passamos a maior parte da nossa vida a acumular. As escolhas que fazemos em cada dia vão sempre adicionando ao que já lá está!

**Saúde** significa o perfeito funcionamento do corpo e da mente. É acordar de manhã com os olhos brilhantes e prontos para ação do dia sem precisar de algum medicamento ou poção mágica que alivie os sintomas atrás referidos. A mente está clara e sentimo-nos bem connosco e com o nosso corpo. Disfrutamos de um sem número de sensações, ritmos e sentimo-nos felizes. Contudo nós somos mais do que o corpo físico - somos seres integrados com dimensões emocionais, mentais e espirituais. Quanto mais equilibrados estamos em todas estas dimensões, maior é o impacto na saúde física e no **Bem-Estar**. Algum desconforto que sentimos ao nível emocional, mental ou espiritual está intimamente ligado à saúde física do corpo e vice-versa.

Dizer que se é completamente saudável implica que todas as dimensões do nosso Ser estão a funcionar bem e estão em equilíbrio dinâmico. Significa que a vida emocional é rica e flui. Sugere que estamos conscientes das emoções/sentimentos e sabemos lidar com elas de uma forma saudável. Também significa que as nossas faculdades mentais estão a funcionar bem e que as usamos para criar propósito e sentido na vida.

A alimentação é sem dúvida um dos fatores que maior impacto tem na nossa saúde. A própria ciência tem consciência disso e começou a dissecar e analisar os componentes e a revelar indiscriminadamente muita informação gerando até alguma confusão no público. Todos os dias são publicados novos artigos sobre que alimentos são bons para nós, quais é que devemos evitar e porquê. As palavras: saudável, orgânico, biológico, passaram a ser referidas com muita frequência e fizeram com as pessoas começassem a pensar de uma forma diferente acerca dos alimentos e das suas escolhas, abrindo um sem número de novas possibilidades, não só no que se pode criar na cozinha, mas também nos níveis até que cada um pode levar a sua saúde.

No entanto importa referir que um dos principais fatores que causam alteração na nossa saúde é a **alimentação "não natural"** composta por alimentos excessivamente refinados e processados, falta de alimentos "vivos"; deficiências em vitaminas, minerais e enzimas, combinação incorreta de alimentos, comida geneticamente modificada, e formas de cozinhar inapropriadas.



A dieta típica dos últimos anos tem vindo a incluir comida mais processada e contaminada do que alguma vez aconteceu: hormonas, esteroides, antibióticos, pesticidas, aditivos, corantes, conservantes, etc. Estamos expostos, de longe, a muito mais químicos e a uma muito maior concentração do que a geração anterior. Não esquecer os efeitos dos componente químicos das

# WeCareOn

películas, dos plásticos das garrafas de água, ou dos copos de esferovite, e outros, que passam para a comida.

O nível dos nutrientes da comida também depende de muitos fatores. Inclui-se: tipo, variedade e quantidade de comida; tamanho e maturidade da planta; a qualidade do solo, químicos e fertilizantes usados; idade dos animais e qualidade da ração dada; país de origem, a duração do dia e intensidade da luz, temperatura, estação, etc. As comidas são cultivadas e crescem em solos que já estão esgotados e não contêm o nível dos nutrientes que tinham à 50 anos atrás. Mesmo na produção orgânica/biológica não há adição de nutrientes, somente está garantido serem livres de pesticidas. Os métodos de colheita, distribuição e armazenagem são muito importantes para a preservação dos nutrientes.

Quase podemos dizer que com todas estas interações os alimentos mudaram: de naturais para artificiais. De facto estes alimentos artificiais tendem a conter químicos que o corpo tem dificuldade em reconhecer e digerir.

Se adicionarmos à poluição, a falta de atividade física, um sem número de emoções e atitudes prejudiciais (ressentimento, ansiedade, medo, preocupação, descontentamento, ganância, inveja, etc), temos um conjunto de elementos que silenciosamente vão comprometendo a nossa **saúde**.

## **O que podemos fazer?**

A ideia de uma vida de equilíbrio associada ao bem-estar está presente nos mais variados meios de comunicação e é difícil não encontrar um anúncio publicitário que não recorra a este conceito. Nos grandes supermercados passamos a encontrar zonas que lhe são dedicadas e outros espaços de venda começaram a florescer por tudo quanto é lugar.

# WeCareOn

Aliás, passou a ser "moda" a cultura do bem-estar, hábitos de vida saudáveis, exercício físico, alimentação biológica/orgânica, e tudo o que possa trazer saúde, qualidade de vida, e que respeite os princípios do equilíbrio entre o corpo e a natureza.

E então porque é que não estamos a ficar mais saudáveis? Porque é começamos a alimentarmos-nos de uma forma mais saudável ou mesmo a ir ao um ginásio e passados alguns meses, acabamos por abandonar lentamente algumas rotinas que implementamos?

Talvez o maior desafio associado a esta necessidade equilíbrio seja mudança do comportamento que é necessária. Não falamos apenas da decisão de iniciar algo novo e diferente (que parte de uma reflexão - é racional) mas de acompanhar essa decisão com uma rotina que com continuidade se torne um hábito.

Muitos dos profissionais que trabalham na área da saúde e bem-estar, estão embebidos eles também de hábitos, que passam por diagnosticar, prescrever e tratar. Poucas são as situações em que se exige uma responsabilização do "cliente" no sentido de mudar comportamentos, pois, muitas vezes, persiste a ideia de que o tratamento /aconselhamento sugerido é suficiente. O que acontece é que, apenas dizer às pessoas o que fazer, requer uma profunda disciplina e abertura, para que se dêem as mudanças necessárias. É aqui que reside o maior obstáculo.

Porém, existem outros profissionais que gostam de educar. Acreditam que fornecer às pessoas a melhor informação acerca da saúde, fará a diferença. Sem dúvida que faz.

No entanto, não basta falar de mudanças de hábitos e de estilo de vida.

É neste âmbito que surge o Coaching de saúde e bem-estar. Como qualquer processo de coaching exige uma consciencialização profunda de onde se está e para onde se quer ir. A autoavaliação, por parte do cliente e a sua compreensão profunda dos mecanismos que originam fatores de estilo de vida geradores de desequilíbrios que afetam a sua saúde, bem-estar e qualidade de vida é determinante. O Coach promove a reflexão no cliente através de questões. Depois de analisados conjuntamente os fatores que produzem os desequilíbrios definem-se os objetivos e focos. Delineiam-se estratégias, fornecem-se ferramentas, métodos para auxiliar a pessoa a atingir as metas desejadas. O Coach proporciona técnicas para uma

# WeCareOn

melhor gestão do stress, alerta para a importância dos pensamentos e emoções e consciencializa o cliente para a importância que advém da manutenção de um estado de equilíbrio e vitalidade. Responsabiliza o indivíduo a assumir um papel ativo nas suas decisões e orienta-o nas possíveis escolhas em relação a hábitos de vida saudáveis. O Coach permanece com cliente até este atingir os desígnios que se propôs. Quando o cliente já esta a experimentar uma boa saúde e desfruta ela, juntos celebram esse feito com muita alegria.

## Como melhorar a nossa saúde?

Só podemos reverter o processo silencioso de deterioração da nossa saúde se removermos os fatores negativos que o causam e substituí-los por fatores positivos e novos hábitos. Um **estilo de vida** que compreenda essencialmente uma **alimentação natural**, alguma atividade física e o uso de ferramentas mentais e emocionais que nos permitam minimizar o stress.

Os pensamentos, os sentimentos, as atitudes, as crenças e as emoções formam o nosso mundo interior. São os fatores principais que determinam se somos ou não saudáveis, felizes ou infelizes. Têm uma influência direta no nosso corpo mantendo ou não a "estrutura interna", encaminhando, bloqueando ou melhorando o fluir da bioenergia e das atividades glandulares. Por estas razões, para melhorarmos a nossa condição, no que diz respeito à nossa saúde, devemos, mudar em primeiro lugar o nosso "mundo interior".

Eis alguns passos importantes:

- examine a sua condição atual; faça uma lista do que não gosta e substitua por aquilo que gosta; estabeleça prioridades e faça as mudanças que deseja;
- o corpo procura preencher as expectativas da sua mente, pelo que, mantenha a consistência e perseverança em tornar-se no que quer ser;
- adote uma filosofia/estilo de vida que veja o SER como um "Todo" (espiritual ou holística, o que seja)!

A utilização de métodos mentais e emocionais em conjugação com uma melhoria na alimentação, alguns suplementos e aplicação de técnicas naturais de saúde têm impacto na



# WeCareOn

resolução de vários tipos de condições (problemas intestinais, estabilização do açúcar no sangue, apetites incontroláveis, e outros sintomas). Assim, a componente nutricional da nossa mente, como por exemplo, ansiedade, depressão, pensamento nebuloso, irritação, raiva, são cuidados e podemos mais facilmente trabalhar os outros problemas mais profundos.

Somos todos diferentes e as necessidades individuais também o são, no entanto podemos seguir algumas recomendações gerais para seguir uma **alimentação natural**.

Assim temos os seguintes grupos:

## **Vegetais verdes**

Verde é vida. O efeito da clorofila é indiscutível. Transporta quantidades significativas de oxigénio, o que em conjugação com a alta quantidade de minerais, faz com que os vegetais de folha verde sejam dos alimentos que mais alcalinizam o corpo. Através da clorofila, o magnésio torna a fotossíntese possível, mostrando assim uma relação profundamente reveladora entre o magnésio, a luz e o sol. Não há vida sem Sol e a vida não é possível sem clorofila.

Precisamos de diversificar os vegetais verdes que comemos. Não podemos e não devemos ficar só pela alface. Temos várias qualidades de couves de folha verde, espinafres, agrião, acelgas, salsa, coentros, etc. Também devemos comer aqueles que são da estação, cozidos e/ou crus.

Pelo menos 50% a 70% do prato deve ser de vegetais verdes - crus e/ou cozidos nas 2 principais refeições.

## **Fruta**

A fruta é uma fonte de bons nutrientes e um agente de limpeza muito importante, particularmente se for usada na forma de sumos (feitos no momento), o que pode ser muito desafiante em algumas situações bem como pelo excesso de doce, pois é necessário que o açúcar no sangue se mantenha estável.

Devemos optar pela fruta da estação - 2 a 3 peças por dia.



## **Hidratos de Carbono - especialmente cereais.**

Quanto mais glutinosos - trigo, centeio, aveia e a cevada- mais desafiantes se apresentam para o corpo. O arroz integral (curto) e o *millet* são os menos desafiantes e não têm glúten. A quinoa também é uma boa solução. Quanto aos cereais de pequeno-almoço integrais e ao pão integral, deve-se ter em especial atenção os processos de fabrico e ao que lhes é adicionado.

## **Proteínas**

São sem dúvida alimentos que formam ácidos, mas também são bons estabilizadores do açúcar no sangue. A carne vermelha é a que mais pode contribuir para a acidez, talvez por isso a evitar, enquanto as carnes brancas são menos desafiadoras. O peixe e os ovos são boas fontes de proteína. No caso dos ovos são uma excelente fonte e podem ser comidos todos os dias. Leguminosas, frutos secos, sementes, assim como o pólen, são boas alternativas para os vegetarianos e vegan, apesar de não serem proteínas completas. Quando comemos carne e peixe podemos compensar a acidez que possam provocar com uma boa quantidade de alimentos verdes.

## **Lactícínios**

O leite é todo pasteurizado e quase sempre homogeneizado. Estes processos mudam o que era um produto natural para um não natural, e com pouco ou nenhum valor nutricional. As enzimas que são necessárias para metabolizar o leite e utilizá-lo deixam de ser produzidas pelo corpo na

idade que poderemos deixar de ser amamentados pela nossa Mãe - aos 2 anos. Muita atenção ao que lhe é adicionado, inclusive ao cálcio!

O iogurte é uma boa forma, como já foi parcialmente digerido pela bactéria (fermentação), não apresenta muita dificuldade para ser digerido. Quando é feito a partir de um leite menos processado melhor ainda - como o de cabra - mas sempre natural (sem sabores e açúcares).

O queijo pode ser também bastante difícil de digerir, pois é feito a partir de leite pasteurizado e tem bastante sal adicionado. Qualquer pessoa desidratada não deve comer produtos com excesso de sal.

Com exceção do iogurte natural, manteiga e da manteiga de "*ghee*" os outros produtos apresentam bastantes dificuldades para o corpo os processar. Os laticínios tem tendência para desequilibrar os principais eletrólitos (cálcio, sódio, potássio e magnésio). Estão também na origem de mucos que podem adensar a linfa.

Boas alternativas são os leites de sementes e frutos secos de casca dura, sem açúcar adicionado. Podemos fazê-los, não sendo necessário comprá-los e assim evitar os estabilizadores e conservantes que contém.

## **Gorduras**

É talvez uma das categorias mais polémicas e menos percebidas dos principais grupos de alimentos, especialmente quanto à forma de cozinhar com elas. Contrariamente ao que se acredita, não devemos cozinhar com gorduras mono e polinsaturadas, como o azeite e óleos vegetais, porque ficam seriamente danificados quando aquecidos. É muitíssimo importante para a nossa saúde não comer gorduras alteradas, hidrogenadas e na "configuração trans", porque reduzem drasticamente a porosidade das células e alteram a sua estrutura e funcionamento.

Para cozinhar as gorduras mais estáveis são as saturadas - quimicamente são mais estáveis mesmo expostas ao calor. São a manteiga, a manteiga de *ghee* e o óleo de coco as mais apropriadas.

Azeite prensado a frio e outros óleos devem ser usados para temperar ou adicionados depois de cozinhar.

# WeCareOn

Procure implementar uma alimentação natural, beba muita água, durma bem e com firmeza afirmo que a sua **saúde** melhorará. Todavia é de especial importância aprender a acreditar na própria intuição e o seu corpo lhe dirá o que precisa.

Por fim, as mudanças devem ser introduzidas gradualmente, tendo em mente que deverão, ao ritmo desejado, tornarem-se hábitos e passarem a ser a base de um novo **estilo de vida** que é escolhido. O corpo com a alimentação pode equilibrar a mente, e a mente através das emoções pode equilibrar o corpo. A escolha é sua.

## [Aldina Maria Costa](#)

Coach e Mentor Nutricional @ [WeCareOn](#)

## 9 – Como fazer um pitch

*Pitch? Do que se trata?*



Não escrevo para falar da sua origem mas sim pela necessidade da sua existência.

Tem o seu pitch de 2 minutos preparado?

Têm sido muitos os empreendedores com quem falo regularmente e há factos que me têm surpreendido pela positiva.

De que vale ter uma boa ideia se ela não for bem comunicada? De que vale ter a melhor ideia do mundo se não conseguir pela força da minha comunicação cativar uma audiência de investidores?

# WeCareOn

Muitos já consideram essencial abordar a “Comunicação” como um elemento chave para reforçar as suas ideias.

A todos eles lhes pergunto se fazem o seu pitch regularmente ou apenas de vez em quando. Muitos me dizem que o fazem com bastante regularidade o que na minha opinião é excelente. Outros porém, ainda poucos é certo, que o dizem que o fazem constantemente, o que na minha opinião é ainda melhor.

Então porque defendo fazê-lo constantemente?

Se temos um sonho/objetivo/ideia temos que ter na minha opinião a capacidade de “vendermos a nossa ideia” a cada uma das pessoas com quem nos relacionamos. Nunca se sabe quem temos à nossa frente se não poderá ser essa pessoa a chave para o nosso sucesso ou se essa pessoa gostando tanto do que lhe apresentámos não conhece a tal pessoa certa que nos fará toda a diferença na implementação da nossa ideia.

Em resumo, um pitch, seja ele feito na frente de uma plateia de investidores, num elevador, numa entrevista de emprego, num almoço ou no balcão de um café é uma excelente oportunidade para eu iniciar ou alimentar uma relação e IMPACTAR o “outro” com as minhas mensagens chave.

É este a meu ver um dos aspetos que diferencia um empreendedor que quer ter sucesso de um empreendedor que TEM sucesso.

Eis os elementos chave, para que na minha opinião, um pitch tenha sucesso.

- Preparação:
  - o tem que estar preparado e treinado de modo a que seja utilizado em qualquer momento. Atenção que preparado não quer dizer decorado. Ao estar preparado quer dizer também ser adaptado ao contexto que tenho à minha frente.

# WeCareOn

- Impacto:
  - Tem que haver um antes e um depois de comunicar com potencial cliente/parceiro/investidor. Algo deverá ser dito que cause impacto na pessoa com quem está a interagir de modo a que lhe suscite curiosidade em prosseguir a conversa.
- Empático:
  - Coloque-se no lugar do outro. Questione-se o que querará esta pessoa ouvir. Mais do mesmo ou algo inovador. Até poderá dizer o mesmo que todos os outros empreendedores, na maior parte das vezes o “COMO” diz é que fará diferença.
- Gerador de Feedback:
  - Para que não seja um monólogo mas sim um diálogo eu diria que deverá conter perguntas estratégicas que possam gerar interação por parte do “outro”. A acontecer é sinal que está a demonstrar interesse e que a pessoa poderá verbalizar uma necessidade que será determinante para dar seguimento à relação.
- Organizado:
  - Para que tenha o maior impacto possível deve estar organizado com uma Introdução, Desenvolvimento e Conclusão bem encadeados e deve conter perguntas estratégicas para gerar a tão precisa interação
- Emotivo:
  - Para que tenha IMPACTO no outro ajuda se o nosso Pitch conter uma história pessoal que possa ser gerador de emoção junto do outro. Lembre-se que uma boa história adormece uma criança mas mantém um adulto acordado
- Natural:
  - Pese embora seja difícil com tanto treino e preparação um Pitch deve ser algo natural e que não pareça forçado ou decorado. Lembre-se de que a outra pessoa poderá ter mais experiência em ouvir empreendedores do que você a falar com investidores.

# WeCareOn

No final da interação devo-me questionar “Consegui o meu objetivo” ?

Parece muita coisa a ter em conta numa interação que por vezes dura no máximo 2 minutos. De facto concordo que é ... mas para que tenha IMPACTO precisa de ser TREINADO.

Quer ajuda para tornar a sua Comunicação uma ferramenta de Alto Impacto?

Marque já uma primeira sessão para começar hoje a comunicar melhor.

**Luis Granja – Coach @ WeCareOn**



## 10 – Como manter os colaboradores motivados

### Como manter os colaboradores motivados, empenhados e felizes no trabalho?

Pode parecer clich e, e têm sido escritos inúmeros artigos acerca deste assunto, mas as pessoas são o mais importante de uma organiza ao, mesmo em detrimento do que se produz, do que inventa ou do que se vende. Fundadores, presidentes e gestores mundiais sabem que manter as suas equipas em progresso e em harmonia significa ganhar em vez de perder. As recentes teorias de gestão e de desenvolvimento organizacional focam-se mais do que nunca na arte de motivar os colaboradores para os manter a produzir e a sorrir. Quando os colaboradores são inquiridos acerca da satisfa ao no trabalho o que surge são as coisas inatingíveis: como fazer parte de uma equipa, ser valorizado e estimado ultrapassa o s al ario.

Num dos livros que li recentemente - *All In de Adrian Gostick and Chester Elton* - os autores analisam várias empresas, estudos e apresentam soluçoes para a cria ao de uma cultura de empresa em que as pessoas acreditem e como mantê-la. Sabe-se que a cultura pode influenciar perspectivas, expectativas, valores, crenças e até a biologia. Pode levar algum tempo para que um gestor influencie uma pessoa, mas quando a cultura da empresa está definida pode mudar rapidamente uma pessoa. Segundo os autores, os colaboradores têm que estar **comprometidos, habilitados e revigorados** para sentir a cultura da empresa e acreditarem nela.

De que estamos a falar?

Vejamos:

- Colaboradores comprometidos estão dispostos a esforçarem-se, quase que incondicionalmente. Preocupam-se com a missão, valores e que mostram o desejo e a capacidade em recomendar os produtos e serviços da empresa. Normalmente nestes casos a missão e valores da empresa são claros, tal como as normas e expectativas para cada colaborador. Os gestores empenham-se para ter a certeza que os colaboradores percebem que há alinhamento entre o trabalho e a oes, com o propósito da empresa, visão e objetivos. Nas variadas análises feitas mostra-se que os colaboradores têm tendência para serem os mais aptos para as posi oes que ocupam, sentem a possibilidade e acreditam que poderão progredir enquanto trabalham na empresa, mesmo que não seja através de promo oes, ter o atingindo os seus objectivos pessoais e alcançado níveis mais elevados de competência.
- Colaboradores habilitados têm por parte da organiza ao as ferramentas e forma ao certas para a fun ao que exercem. Verifica-se que os gestores, nos vários níveis, passam 75% do seu tempo “em campo” ora a assegurar que os colaboradores podem gerir as exigências dos seus trabalhos ora a ser “coaches”. Para os colaboradores estarem

# WeCareOn

capacitados, uma organização tem que dar as ferramentas exatas e o equipamento, mas também direções claras diariamente de liderança, flexibilidade em como o trabalho se completa, e de ajuda quando os obstáculos e os desafios forem encontrados. Habilitar é certamente também capacitar, isto é :

- permitir aos trabalhadores tomar decisões de uma forma autónoma
- atingir níveis de desempenho elevados
- ter a informação que necessitam para ultrapassar os obstáculos
- processos bem definidos
- componentes certos
- e o equipamento que funciona.

Quando os colaboradores se sentem comprometidos existe uma ligação com a missão da empresa, ao habilitá-los estamos a materializar o desempenho - como é que estamos em termos de empresa, equipa e a nível individual. Regularmente o desempenho é avaliado e analisado: desde feedback dos clientes e dos colaboradores - positivo e negativo - que é partilhado livremente, cumprimento dos prazos de entrega, níveis de faturação e outras métricas são publicadas para todos terem acesso.

- Colaboradores são revigorados por parte dos diversos níveis de gestão a terem níveis elevados de energia e de bem-estar não só ao longo dos dias mais exigentes, mas ajudando-os a equilibrar o trabalho e a vida pessoal, e reconhecendo as contribuições individuais.

Sabemos que muitas vezes não adianta o quanto comprometidos ou habilitados os trabalhadores estão, os níveis de stress sobem, as relações são testadas, e o bem-estar é posto em risco. Para sustentar o melhor trabalho e desempenho, os colaboradores precisam de um ambiente que mantenha a energia a um nível elevado. Da mesma forma que temos que evitar o esgotamento dos gestores - aos mais variados níveis de responsabilidade - para construir uma cultura de alto desempenho também temos que tomar conta do bem-estar dos colaboradores, que inclui o físico, emocional e social.



Procurarei indicar de seguida algumas estratégias que podem parecer apenas bom senso, mas ficará surpreendido ao saber que muitos gestores as negligenciam. Ao serem postas em prática crescem organicamente porque são baseadas no carácter, competência, confiança, alegria e no facto de que todos somos seres humanos. Os gestores são capazes de inspirar e fazer acreditar nas suas causas. Desenvolver a cultura de uma organização é uma jornada, e o que se indica a

# WeCareOn

seguir são apenas ideias que não tem nenhuma ordem em particular que podem funcionar numa organização e noutra não. Experimente e sinta o impulso.

1. Ter uma visão clara: esta deve ser dada aos colaboradores como uma mapa de estrada para eles saberem, dos avanços das curvas e dos retrocessos.
2. Dar aos colaboradores o que eles querem e precisam. Não se deve simplesmente assumir que cada um dos colaboradores tem as ferramentas, formação e ajuda dos supervisores que precisam. Analise caso a caso.
3. Comunique bem e regularmente. Sessões curtas de formação, memos, reuniões semanais ou quinzenais, etc, podem ser usadas para transmitir a visão aos colaboradores. Faça questões e disponha-se a responder a perguntas, e se eles estão confusos redefina a maneira como comunica com eles.

Talvez este seja um dos aspetos mais importantes de um bom gestor: comunicar efetivamente. Criar uma cultura de comunicação onde gestores e colaboradores partilham aos objetivos que são comuns e trabalham em conjunto para os atingirem pode contribuir para um contínuo estímulo na empresa. Nunca é demais afirmar a importância da comunicação, especialmente em alturas mais difíceis e de alguma incerteza. É necessário ser muito claro no propósito quando reúne com os colaboradores.

4. Envolver todos. Procure encontrar uma maneira de envolver todos os seus colaboradores no planeamento e no processo de decisão. Desta forma eles sentem que o projeto também é deles. É claro que nem sempre isto é possível, mas quando o é, peça as suas ideias e use-as. Assim eles vêm as suas ideias em ação e estão interessados em que o projeto tenha sucesso. Com esta atitude não só capacita e motiva os colaboradores, ao mesmo tempo podem dar origem a processos novos e mais produtivos de trabalho.
5. "Coach" os seus colaboradores para que sejam bem-sucedidos. Feedback é um excelente motivador. Não espere pelas avaliações, antes pelo contrário dê feedback quantas vezes for possível. O feedback positivo deve ser dado de imediato, para incentivar o mesmo tipo de desempenho ou melhor desempenho. O feedback negativo também deve ser dado quanto antes, para haver possibilidade dos trabalhadores se auto corrigir. Se for possível, pode agendar reuniões semanais individuais com cada um dos colaboradores, para dar oportunidade de discussão dos assuntos e dos projetos em curso. Estas reuniões não devem ser muito longas, mas podem ser a base de uma relação profissional muito forte.

Um outro excelente motivador é o agradecimento quando um trabalho é bem feito e deve ser feito pessoalmente, se possível.

6. Atue com justiça, respeito e desenvolva a confiança (não seja uma pessoa inconsequente).

# WeCareOn

Use o seu julgamento, sabedoria e experiência para criar um ambiente compreensivo. Quando um problema surge, examine as circunstâncias, perceba o contexto e só depois é que atue. Respeite e confie na sua equipa e verá que receberá o mesmo. Se por ventura cometeu um erro, admita que errou e peça desculpa. Assim permite que os seus colaboradores se relacionem melhor consigo e eles agradecem a sua honestidade.

7. Confie e verifique, mas faça com que o trabalho seja divertido e inclua alegria.

Os bons gestores prestam atenção à visão de conjunto e aos detalhes e inquietam-se quer com o produto quer com os colaboradores. Sempre que possível participe no processo de criação e preste atenção ao detalhe. Mantenha sempre um sorriso. Ter um ambiente de alegria com o tempo traz resultados, pois as pessoas acabam por fazer muito mais e se divertirem.

8. Dê atenção a colaboradores com um potencial elevado. Estes colaboradores tem outras oportunidades, mesmo em situações económicas mais difíceis. Quando se está ansioso acerca do futuro pode afetar negativamente a empresa. A razão é que estão menos envolvidos e motivados no seu trabalho e talvez a fazerem planos para saírem da empresa.

9. Evite dispensar trabalhadores. É muito importante para os colaboradores confiarem nos gestores no sentido que tudo fazem para lhes manterem os postos de trabalhos. Quando a comunicação é bem-feita, aberta e negociada os colaboradores aceitam medidas para que os custos possam ser reduzidos. Pode parecer um tiro no escuro, mas ficará surpreendido o quanto as pessoas são razoáveis ao aceitarem cortes nos salários ou nas horas extras ou em certos benefícios, como parte da estratégia para ultrapassar a crise. A magia desta abordagem é simples mas poderosa: acordo.

10. Implemente programas de incentivo. Não importa qual é o tipo de negócio, estes programas são altamente benéficos em motivar os colaboradores. O maior benefício é que o custo pode ser baseado no desempenho e apenas ser pago se os objetivos forem atingidos. "Trabalha bem e és compensado" tem um impacto positivo na empresa como um todo e com colaboradores a trabalhar duro para atingirem os seus objetivos.



# WeCareOn

Ao pôr em prática algumas destas estratégias pode parecer que a diferença é mínima, mas com o tempo, não só cria uma cultura/identidade própria da empresa como faz com que os colaboradores se sintam parte dessa cultura e seja muito mais fácil e divertido ir trabalhar. Não se esqueça que estas estratégias podem ser aplicadas fora das empresas, mas também em projetos comunitários, na escola ou na família!

**Aldina Maria Costa** - Coach@ [WeCareOn](#)

[www.wecareon.com](http://www.wecareon.com)

[www.facebook.com/wecareon](http://www.facebook.com/wecareon)

[www.linkedin.com/company/wecareon](http://www.linkedin.com/company/wecareon)

Para ler os nossos artigos [visite o nosso site](#) e subscreva a nossa [newsletter](#).

# WeCareOn



**Cuide de si, quando e onde quiser**

Sessões de Psicologia e Coaching Online

Consulte a nossa página  
[www.wecareon.com](http://www.wecareon.com)