**Apresentação - Soft Skills - Intro**

Soft Skills tem como objetivo apresentar ferramentas de desenvolvimento comportamental para aumentar sua produtividade nos estudos e sua carreira.

Trata-se do desenvolvimento de competências comportamentais.

A professora Elisa falou no primeiro vídeo.

[Soft Skill - Apresentação da Disciplina](https://www.youtubeeducation.com/watch?v=XEnOE-B7Sf4)

Felipe Procopio falou no segundo vídeo.

[O que são Soft Skills e como utiliza na carreira.](https://www.youtubeeducation.com/watch?v=kcBtrZPIbRs)

Soft skills trata-se de habilidades interpessoais, alguns comportamentos desejados:

* Colaboração
* Flexibilidade
* Trabalhar sobre pressão
* Comunicação
* Orientação para o resultado
* Liderança

Desenvolvimento pessoal:

* Aprender a se auto-regular
* Gerenciar o seu tempo
* Criar cultura de feedback

**Parte 1 -** [**Impacta - Parte 1**](https://sites.google.com/faculdadeimpacta.com.br/sk-p1?pli=1&authuser=2)

[O que são soft skills](https://www.youtubeeducation.com/watch?v=xWH5SSxSLMw)

O conhecimento das Soft Skills pode nos levar a ascender de maneira exponencial em nossa carreira, melhorar nossos relacionamentos e nossa visão com relação às mais diversas situações da vida. Muito ligada ao autoconhecimento, as Soft Skills nos possibilitam estabelecer um relacionamento mais saudável com as pessoas ao nosso redor e, principalmente, conosco.

**1.2. Hard Skills x Soft Skills**

Hard Skills são as habilidades que aprendemos em cursos de capacitação técnica como cursos técnicos, tecnólogos, bacharelados, licenciaturas e pós-graduações.

Soft Skill, por outro lado, significa literalmente Habilidades Suaves . Adaptado ao português real, significa competências.

Em resumo: hard skills são habilidades técnicas, enquanto as soft skills são habilidades comportamentais.



Estamos falando de competências que atualmente são muito requisitadas no mercado além das habilidades técnicas; estamos falando das competências de comportamento. As empresas preferem um profissional mais preparado também nesse sentido.

O desenvolvimento de Soft Skills é contínuo, é o trabalho de autoconhecimento e aperfeiçoamento de toda uma vida.

As soft skills mais demandadas pelo mercado de trabalho atualmente são: criatividade, maturidade emocional, auto-observação, capacidade proativa, comunicação, habilidade interpessoal e pensamento crítico.

**1.3 Conheça as soft skills mais requisitadas pelo mercado**

Principais habilidades exigidas pelo mercado para os profissionais de alto desempenho:

1. BOA COMUNICAÇÃO
2. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
3. CAPACIDADE DE PENSAMENTO CRÍTICO
4. HABILIDADE DE LIDERANÇA E GESTÃO
5. TRABALHO EM EQUIPE
6. FLEXIBILIDADE E ADAPTABILIDADE
7. ÉTICA DE TRABALHO

Como você deve imaginar, as soft skills esperadas de determinada pessoa estão relacionadas à sua área de atuação e, principalmente, ao posto que ela deseja ocupar no mercado de trabalho.

O melhor exemplo de soft skill talvez seja a inteligência emocional, que é a capacidade de lidar bem com as próprias emoções e usar essa energia a seu favor, sem impulsividade ou arrependimento posterior.

Outros exemplos de soft skills são **empatia, ética, liderança, resolução de conflitos, flexibilidade e gestão de equipes.**

**1.4. A real importância das Soft Skills na atualidade**

Por isso é muito importante que você aproveite, dedique-se e entregue-se às próximas atividades e unidades da disciplina de Soft Skills para desenvolver em você mesmo a verdadeira liderança. Aquela que se preocupa em desenvolver a si mesmo e aos demais a sua volta. Assim, você, sua equipe e a empresa em que trabalha e que ainda virá a trabalhar crescerão juntos!

Para entender um pouco melhor sobre a importância do investimento de tempo em competências comportamentais para o futuro assista ao vídeo:

[O Profissional do Futuro | Michelle Schneider | TEDxFAAP](https://youtu.be/9G5mS_OKT0A)

**Parte 2 - Valores Humanos -** [**Impacta - Parte 2**](https://classroom.google.com/c/NjE2NDE5MDI1Mzk1/m/NjE3MTYyNzc5NTI0/details)

Nesta parte vamos explorar o tema: valores humanos - respeito, humildade, senso de justiça, solidariedade e ética.

Os objetivos de aprendizagem desta parte são:

* Entender os conceitos de valores humanos;
* Conectar-se com os seus valores pessoais;
* Compreender como esse conhecimento é importante para o autodesenvolvimento.

**Valores Humanos**

Os valores podem ser qualidades que são captadas nas pessoas, coisas ou experiências. Essas qualidades nos levam a escolhê-las em detrimento de outras de que não gostamos ou nos deixam indiferentes. Os valores humanos, em particular, são aqueles que são uma parte fundamental e necessária da existência, nas quais as pessoas se sentem confortáveis. São as diretrizes que servem como um guia para se comportar de maneira a beneficiar os seres humanos. Ainda que nós tenhamos valores diferentes, veremos nesse conteúdo que existem valores fundamentais para que as relações se estabeleçam de forma sadia.

**O que são valores humanos?**

Os valores humanos são características que afetam a conduta de cada indivíduo. É tudo aquilo que é importante para você e impacta nas suas ações e decisões. São características às quais você não abre mão e que influenciam, diretamente, nas suas escolhas.

Alguns valores são conhecidos como universais, ou seja, aqueles que todos os seres humanos deveriam ter: amor, paz, felicidade e respeito. Mas, é claro, cada indivíduo tem outros princípios próprios e é esse conjunto de dogmas que torna cada pessoa única.

Quando pensamos em valores morais frequentemente nos vêm pensamentos sobre justiça, bem, altruísmo, bondade, humildade, abnegação, amor e respeito pelos outros. Segundo Torres Triana, (2009), o valor moral é entendido como:

*“O significado social positivo, bom, em oposição ao mal, que orienta a atitude e o comportamento do homem para realizar o bem, ordenando seus julgamentos sobre a vida moral e ações derivadas destas.”*

**Valores Humanos/morais mais importantes**

| Honestidade | Tolerância | Liberdade | Compaixão |
| --- | --- | --- | --- |
| Igualdade | Compreensão | Disciplina | Paciência |
| Prudência | Gratidão | Abnegação | Respeito |
| Responsabilidade | Lealdade | Harmonia | Ambição |
| Altruísmo | Confiança | Coragem | Valentia |
| Modéstia | Perseverança | Solidariedade | Vontade |
| Autocontrole | Superação | Laboriosidade | Magnanimidade |
| Objetividade | Pontualidade | Aprendizagem | Fidelidade |
| Generosidade | Honra | Sinceridade | Força |
| Discernimento | Empatia | Cortesia | Colaboração |

Portanto, os valores humanos andam de mãos dadas com os direitos humanos, pois estabelecem uma estrutura de requisitos mínimos necessários para criar tecidos sociais nos quais ninguém é excluído e em que a única coisa que define como somos tratados é como agimos.

**Valores humanos e as Organizações**

Os valores e as virtudes auxiliam na construção de uma cultura, baseada na ética e respeito mútuo. É o caminho para alcançar resultados diferenciados e formar pessoas cada vez mais interessadas por valores como honestidade, igualdade, ética e justiça.

Os valores humanos representam algo que nos norteia pela vida, aquilo que é e sempre será importante. Poder, ética e valores são uma ferramenta para elevar a eficiência e eficácia das organizações.

Em função da necessidade de ter profissionais com as características já desenhadas e determinadas, há algum tempo especialistas no assunto, destacam a entrevista por competência como uma ferramenta eficaz utilizada para contratação de profissionais. Trata-se de uma técnica cujo objetivo é investigar se o profissional possui as competências necessárias e alinhadas às da empresa. Este processo de seleção tem se mostrado bem eficaz, pois evita, futuramente, surpresas desagradáveis por falta de uma determinada competência para comandar um projeto ou uma equipe.

**Como as organizações atuam com a questão dos Valores**

Nota-se que está cada vez mais rotineira a seleção de candidatos por valores, em que os valores pessoais, ou seja, os propósitos de vida, pesam mais na escolha de um candidato do que sua área de formação ou até mesmo experiência profissional.

Certamente é mais fácil adquirir conhecimento e experiência do que valores éticos e morais. O motivo é simples: ao contratar pessoas com valores alinhados aos seus, as empresas acreditam que a relação será mais sólida e duradoura.

**Tipos de Valores Humanos**

Os valores do ser humano são classificados por sua natureza e características:

**Valores morais**: Aqueles relacionados com as virtudes e a realização como seres humanos.

**Valores religiosos**: são determinados pelas diferentes religiões e baseiam-se em conceitos de bondade, fé e sacrifício.

**Valores humanos**: São valores próprios das pessoas e de sua natureza. Envolve a convivência e a empatia.

**Valores universais**: São valores humanos aplicáveis em todas as sociedades, culturas e religiões.

**Valores intelectuais:** Estes tipos de valores colocam seu foco na busca do conhecimento e da verdade.

**Valores sociais:** Os valores sociais são aqueles reconhecidos por uma cultura ou sociedade.

**Valores afetivos:** estes valores do ser humano muito próximos aos sociais. São aqueles relacionados com o amor, o carinho e com o prazer interpessoal.

**Valores econômicos:** Esse valor busca por estabilidade financeira e melhores ganhos econômicos.

Como todos esses tipos de valores, é importante que saiba que o processo de identificar nossos próprios valores pessoais, assim como colocá-los em prática é, portanto, um trabalho pessoal. Ser coerente no nosso dia a dia com alguns deles e com isso aumentar seu bem-estar. Quando agimos de forma coerente com nossos valores pessoais, é mais provável que tomemos nossas próprias decisões, sem hesitar.

Claramente, existem variados fatores que influenciam o nosso comportamento e são estes fatores que vão posteriormente influenciar os valores, as crenças, as atitudes, as emoções, as competências e as motivações, que enaltecem a forma como as soft skills conseguem ter uma enorme importância na gestão de pessoas e nas organizações.

**Parte 3 - Autoconhecimento Mindfulness -** [**Impacta - Parte 3**](https://sites.google.com/faculdadeimpacta.com.br/sk-p3/parte-03?authuser=2)

O AUTOCONHECIMENTO pode ser entendido como uma “investigação” de si mesmo/a. E o que nos ajuda a nos conhecermos, sabermos mais sobre nós mesmos? Bom, parece simples. Conhecer-se pode levar você a fazer melhores escolhas, a focar no que realmente é importante para sua vida pessoal e para sua carreira. O AUTOCONHECIMENTO envolve o uso da autoconsciência e o desenvolvimento da autoimagem, o que nos ajuda a entender nossas habilidades e nossas reações.

Será que não existe a possibilidade de mudarmos?

Existe, sim, a possibilidade de mudarmos tanto com relação a dificuldade para estudar geografia quanto a nossa fácil irritabilidade.

Para ajudar no processo de mudança, é benéfico reservar um tempo para pensar.

Quando você se conhece, tudo isso fica mais fácil, mais simples. Você entende e aprende a controlar suas reações e seus pensamentos. Comece simplesmente por duas questões:

- O que estou fazendo?

- O que estou sentindo?

Daí, parta para uma análise de como a situação poderia ser diferente. Pense:

- O que posso fazer melhor em relação a essa situação?

- Como posso mudar meus sentimentos em relação a isso?

Somos nós pessoas verdadeiramente capazes de responder sobre os motivos de nossas ações e reações. Muitas vezes, precisamos de direcionamento analítico, feedbacks, perguntas com a abordagem correta, ou seja, precisamos de ferramentas para nos compreendermos. Sobretudo, precisamos entender e aceitar que somos capazes de mudar nosso comportamento para ter melhor desempenho na vida acadêmica, familiar e com nós mesmos.

**Mindfulness**

Uma das muitas ferramentas existentes para nos ajudar a alcançarmos melhor compreensão sobre nós mesmos e aprimorarmos nosso foco nas atividades de nossa responsabilidade é o Mindfulness.

Mindfulness não é só uma técnica, como diz Jon Kabat-Zinn, professor emérito da Faculdade de Medicina da Universidade de Massachusetts, nos Estados Unidos e autor de “O poder curador da Mindfulness”: “Mindfulness não é um estado que você atinge através de um truque, é um modo de vida”.

Por meio de práticas meditativas diversas, o conhecimento de Mindfulness nos ajuda a percebermos melhor as situações da vida e a nos tratarmos com mais gentileza, atingindo um maior estado de presença. Por isso, também é conhecido como “Atenção Plena”.

Prestar atenção de forma consciente, de forma intencional, mas sem julgamento, poderá ajudar você a viver o momento presente sem ser absorvido por ele. Em outras palavras, voltar a atenção para o momento presente de forma intencional significa sair do “piloto automático” de nossas vidas e passar a perceber conscientemente os pensamentos, sentimentos, sensações físicas que tomam conta de nossa mente e de nosso corpo.

Jon Kabat-Zinn explorou o mindfulness em 9 atitudes que podemos adotar em nosso cotidiano, sendo elas:

**Mente de principiante** consiste em você se manter curioso, sobretudo como uma criança que busca saber o porquê de todas as coisas que fazem parte do seu mundo, inclusive, sobre si mesma.

O **não julgamento** combate o nosso ímpeto de julgar a tudo e a todos constantemente, inclusive nós mesmos.

**Confiança**, a quarta atitude, se trata de confiar que podemos alcançar um estado de autoconsciência e presença satisfatória para vivermos melhor.

**Deixar ir** consiste em não insistir em pensamentos ansiosos e danosos que ficam remoendo situações do passado. Aceitar e deixar ir aquilo que não temos controle.

**Paciência**. A palavra por si só já é carregada de significado. Devemos ser pacientes conosco, com os demais e com a vida.

**Gratidão**, outra palavra cheia de significado, em mindfulness significa entender que todas as situações, independentes se positivas ou não, nos trazem diversos conhecimentos sobre o mundo e que podemos ter atitude de gratidão por todas as situações da vida.

**Generosidade**. “Sem generosidade não há mindfulness”. O fluxo de se manter presente, focado, aceitando, confiando, sendo grato e paciente consigo mesmo gera atitude de generosidade consigo mesmo e com as demais pessoas.

**Aceitar**. Aceitar os fatos como ele realmente são no presente. Por vezes podemos nos pegar perdendo muita energia em negacionismo, ou seja, não aceitando as coisas como são e forçando mudanças com muita tensão e ansiedade.

**Não “lutar”**. Pensando pelo espectro meditativo, é muito comum a nossa mente vagar por caminhos muito diversos em segundos. Um destes caminhos é o de deixar a mente fugir do momento presente, se arrepender, se repreender e iniciar uma luta interna de pensamentos incessantes que acabam te tirando do momento presente por completo. Não lutar consiste em ser você mesmo com autocompaixão e resume os demais princípios de Mindfulness. Apenas seja verdadeiro com você mesmo neste momento de presença.

*Mindfulness* traz os conceitos de uma vida mais presente e plena para dentro da nossa rotina atribulada e corrida.

**Aprendendo a aprender**

Nosso cérebro trabalha alternadamente em dois estados; ora está em um estado “focado”, ora em um estado “difuso”. Se estamos no estado “focado”, deixamos de lado o estado “difuso”.

No estado “focado”, um pensamento estimula uma determinada região, ativando uma série de ideias conectadas. Podemos afirmar que esse é um o caminho conhecido, pois o cérebro tenta encontrar memórias conectadas ao problema que temos a resolver.

No estado “difuso”, buscamos algo sem saber exatamente o que é um modo exploratório, ou seja, a mente divaga. É o que acontece quando estamos pensando na vida debaixo do chuveiro.

No livro “Aprendendo a aprender”, Barbara Ann Oakley, professora americana de engenharia na Oakland University e na McMaster University, afirma que para construirmos um conjunto forte de memórias para usarmos quando o estado “focado” é requisitado, precisamos pensar nas redes neurais como uma parede a ser levantada. Ela não irá desmoronar se os tijolos forem bem colocados.

Existem muitas técnicas para você treinar sua memória. Há muitos estudos que mostram que nossa memória é especialmente visual; ela presta mais atenção ao que é estranho. Uma técnica que envolve esses dois fatos é conhecida como “palácio da memória”.

Para se lembrar, por exemplo, de uma lista de elementos, imagine que você está em um lugar familiar. Então, ponha cada um dos itens em um lugar da casa. Sua mente consegue gravar mais facilmente essa ordenação visual.

<https://youtu.be/YCOcnMf8uyY>

**Parte 4 - Learning 3.0 -** [**Impacta - Parte 4**](https://sites.google.com/faculdadeimpacta.com.br/sk-p4?pli=1&authuser=2)

Quando nos perguntamos o que faz as pessoas serem criativas, na verdade, devemos nos preocupar como as pessoas se tornam criativas. De fato, a criatividade é uma habilidade que pode ser desenvolvida. O LEARNING 3.0 sistema de aprendizagem que ajuda as pessoas a construírem novas habilidades e identificarem seus talentos.

**Você é a/o Protagonista do seu aprendizado**

A revista Nova Escola convidou, certa vez, o professor Mário Cortella para uma entrevista sobre educação. Em uma de suas respostas ele explicou por que, apesar do desestímulo, professores conseguiam continuar motivados a permanecerem na carreira. Ele apresentou naquela ocasião dois importantes e diferentes conceitos: motivação x estímulo.

Assim, a motivação é algo que está em você, vem de dentro de você.

Como afirmamos anteriormente, iremos falar sobre automotivação, mas o que você precisa fazer agora é entender a ferramenta que ajudará você na busca da criatividade. Você precisa sentir-se motivado(a) e aberto(a) para buscar a criatividade.

O primeiro passo parece simples: quebrar a resistência. Exatamente isso. Toda pessoa criativa é aberta a novas ideias e, também, à sua capacidade de oferecer soluções.

**Aprendizagem prescritiva e Aprendizagem emergente**

Jürgen Appelo, um desenvolvedor holandês, criou uma metodologia, *Management 3.0*, para otimizar os processos de gestão em projetos, por meio de práticas que permitissem o desenvolvimento de competências entre os colaboradores e o crescimento da empresa.

O *Management 3.0* permitiu derrubar os obstáculos no desenvolvimento de software, tornando líderes e gerentes mais ágeis. São justamente as visões desse método que podemos usar no aprendizado. Assim como o *Management 3.0* tem o objetivo de mudar a forma de atuação do líder ou gestor, pelo aprendizado de novos métodos para enfrentar desafios profissionais e gerar mais resultados, o **Learning 3.0** objetiva um aprendizado criativo, colaborativo e transformador.

**Praticando o Learning 3.0**

Hoje é importante que os estudantes vejam a importância de assumir a responsabilidade por seu aprendizado, reaprendendo a aprender. O Learning 3.0 significa reaprender a aprender, possibilita as oportunidades de “construir” conhecimento no lugar de adquirir. Como é dito por Magno (2015, p.88): “Afinal, em um mundo dinâmico e complexo que integra vida e trabalho, o que não faltam são oportunidades para você aprender, continuamente, em todos os lugares aonde vai, e com todas as pessoas com quem cruza.

A construção de conhecimento, no Learning 3.0, é iniciada tomando por base um problema ou desafio do mundo real, a “problematização”. A partir daí, o processo segue com a “criação de sentido”, na qual confronta-se o material e o mundo real. Esse processo tem como pontos usuais: a pesquisa, a conexão e a prática. O ciclo de aprendizado é completado depois do compartilhamento do conhecimento construído.

1. **Aprenda no mundo real**: Não seja aquele que é treinado para repetir ações conhecidas; busque aprender, por exemplo, o que é necessário para fazer seu trabalho enquanto trabalha;

2. **Se aprofunde apenas no que está à sua frente**: aprofunde-se no que julga útil para executar o que é imediatamente necessário;

3. **Seja o protagonista da sua aprendizagem**: construa seu processo de aprendizagem adequados ao seu momento e ao seu contexto;

4. **Compartilhe!** Essa é a melhor forma de aprender: quando você se abre para experiências sociais e, consequentemente, mais oportunidades de aprendizagem surgirão à sua frente;

5. **Otimize suas redes de aprendizagem**: invista um pouco de energia em suas redes e certamente terá como retorno algo produtivo a sua aprendizagem;

6. **Ideias são tão importantes quanto experiências**: organize e conecte as informações; fonte que podem inspirar e trazer conhecimento a você podem estar em ideias de outras pessoas;

7. **Visualizar o aprendizado é melhor do que medi-lo**: busque não se cobrar pelas ferramentas de medição; prefira ferramentas que possam ajudar você a visualizar a aprendizagem;

Obs.: Eu não entendi o que isto quer dizer? Quer dizer que não devo me preocupar com as notas porque não será aferido o meu aprendizado por elas?

8. **Aprenda em harmonia com seu cérebro**: entenda como o seu aprendizado ocorre fisicamente e quais são as condições favoráveis para que seu cérebro colabore com o seu aprendizado.

**Parte 5 - Inteligência Emocional -** [**Impacta - Parte 5**](https://sites.google.com/faculdadeimpacta.com.br/sk-p5?pli=1&authuser=2)

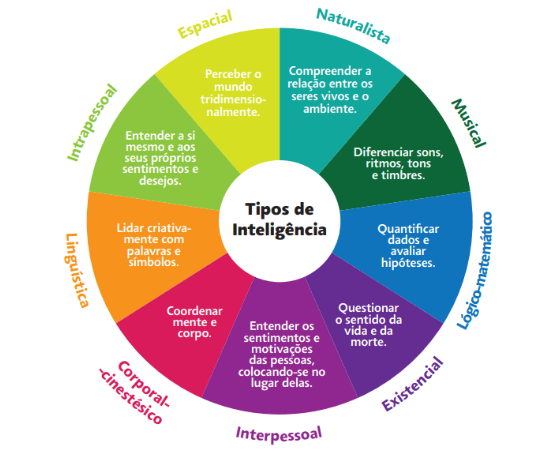
**Resumo**

Nesta unidade será tratado o conceito de Inteligência Emocional, segundo seu principal disseminador, Daniel Goleman. Serão abordados ainda o conhecimento das próprias emoções, como lidar com as emoções, automotivação, reconhecimento das emoções alheias e como lidar com relacionamentos.

**Como surgiu o conceito de Inteligência Emocional?**

Com essa anedota sobre a possibilidade de um comportamento de uma pessoa ser capaz de alterar a resposta emocional de uma outra, o psicólogo e redator de ciência do New York Times, Daniel Goleman inicia um dos maiores best-sellers de todos os tempos, o livro “Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente”. Embora o conceito original não seja de Goleman - é atribuído a Wayne Payne, por sua tese de doutorado de 1985 e retomado por estudos experimentais por Sternberg e Salovey em 1989 - foi por meio desta obra, de 1995, que o conceito tornou-se popular e, em certa medida, inaugurador de uma nova forma de compreensão sobre a inteligência.

É bem verdade que, em 1983, outro psicólogo e pesquisador, Howard Gardner, propôs uma teoria que escandalizou os mais conservadores na área da Psicologia Comportamental. Para Gardner, a inteligência humana não se baseia apenas em nossa capacidade cognitiva (raciocínio e memória); antes, divide-se em sete dimensões - posteriormente revisadas para nove - da inteligência: inteligência visual/espacial, inteligência musical, inteligência verbal/linguística, inteligência lógica/matemática, inteligência interpessoal, inteligência intrapessoal, inteligência corporal/cinestésica, inteligência naturalista e inteligência existencial como nos mostra a figura abaixo:



**O que é Inteligência Emocional?**

“Eu diria que o que faz a diferença são aptidões aqui chamadas de inteligência emocional, as quais incluem autocontrole, zelo e persistência, e a capacidade de automotivação.” (GOLEMAN, 1995). Em outras palavras, para o autor (1995), Inteligência Emocional é a capacidade de reconhecer e avaliar os seus próprios sentimentos e os dos outros, assim como a capacidade de lidar com eles.

Desta forma, trata-se de “uma visão mais ampla de inteligência, tentando reinventá-la em termos do que é necessário para viver bem a vida” (STERNBERG; SALOVEY, 1989 apud GOLEMAN, 1995). E, neste sentido, a Inteligência Emocional está intimamente relacionada com o sucesso pessoal e profissional, porque não depende de um “milagre” biológico, como o QI (Quoeficiente Intelectual), que é genético; mas sim, do desenvolvimento - e aprendizado - de estratégias de convívio social e autocontrole que podem ser ensinados; portanto, acessíveis a todos que os queiram aprender.

Goleman identificou as seguintes habilidades como fundamentais para se desenvolver a Inteligência Emocional:



As três primeiras são habilidades intrapessoais e as duas últimas, interpessoais. Tanto quanto as primeiras são essenciais ao autoconhecimento, estas últimas são importantes em:

**Organização de grupos -** habilidade essencial da liderança, que envolve iniciativa e coordenação de esforços de um grupo, bem como a habilidade de obter do grupo o reconhecimento da liderança e uma cooperação espontânea.

**Negociação de soluções -** característica do mediador, prevenindo e resolvendo conflitos.

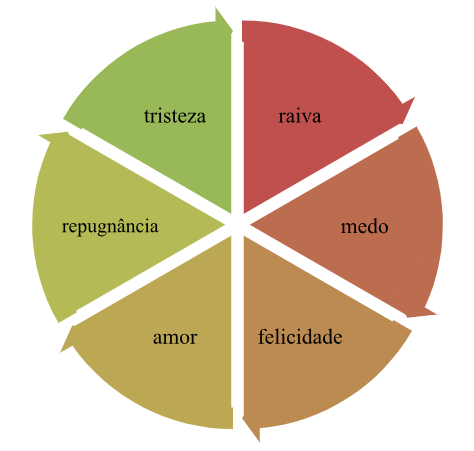
**Empatia -** é a capacidade de, ao identificar e compreender os desejos e sentimentos dos indivíduos, reagir adequadamente de forma a canalizá-los ao interesse comum.

**Sensibilidade social -** é a capacidade de detectar e identificar sentimentos e motivos das pessoas.

**Conhecer as próprias emoções**

“Todas as emoções são, em essência, impulsos, legados pela evolução, para uma ação imediata, para planejamentos instantâneos que visam lidar com a vida. A própria raiz da palavra emoção é do latim movere — “mover” — acrescida do prefixo “e-”, que denota “afastar-se”, o que indica que em qualquer emoção está implícita uma propensão para um agir imediato.” (GOLEMAN, 1995).

Segundo os estudos da Psicologia Moderna, há apenas 5 emoções básicas, biologicamente falando: raiva, tristeza, nojo/repugnância, alegria e medo. Mas, Goleman (1995) acrescenta mais uma, o amor.



Não somos capazes de controlar racionalmente as nossas emoções. Isso significa que, quando uma pessoa está tomada pela raiva, a pior coisa que se pode dizer para ele é “fique calma”, justamente porque ela não tem domínio racional sobre o que sente - e acabará se sentindo com mais raiva ainda, por não conseguir se controlar. Nesta situação, sugere Goleman (1995), o mais sábio a fazer é se desviar do objeto que causa a raiva, seja ele pensamento ou ação.

Isto porque, embora não sejamos capazes de controlar nossas emoções, somos responsáveis por nossas ações; logo, conseguimos moldar nosso comportamento de maneira a conseguirmos, racionalmente, sermos dominados por nossas emoções e levados a fazer algo do qual nos arrependeríamos depois.

Assim, segundo o autor (1995), a melhora no reconhecimento e designação das próprias emoções leva à maior capacidade de se entender as causas dos sentimentos. Assim, somos capazes de diferenciar sentimentos e atos, sendo mais eficazes em nosso autocontrole emocional.

**Lidar com as emoções**

Para o autor (1995), existem duas possibilidades:

“Os vigilantes, que se fixam nos apuros podem, pelo próprio ato de acompanhar com tanto cuidado, ampliar, sem saber, a magnitude de suas reações — sobretudo se essa fixação é desprovida da equanimidade da autoconsciência. O resultado é que suas emoções se tornam mais intensas”;

“Os que se desligam, que se distraem, percebem menos coisas em suas reações e com isso minimizam a experiência de sua resposta emocional, se não a própria dimensão da resposta”.

Segundo a forma como você sente a situação, a sua reação diante do desafio é completamente diferente; logo, o sucesso ou insucesso de suas ações está diretamente relacionado ao como cada um reage frente às suas emoções que sente - e não às emoções em si.

Desse modo, alguém que não tem consciência sobre o que sente certamente não saberá o que fazer quando o sente; mas, pior do que isso, mesmo aqueles que sabem o que estão sentindo correm o risco de não saberem lidar com seu conteúdo emocional, simplesmente por não terem repertório nem modelo de comportamento.

Neste sentido, as experiências da vida - assim como a educação tanto formal (na escola) quanto informal (pais, sociedade) são definidoras para que a pessoa tenha repertório de comportamentos que o auxiliem no maior número possível de situações que ele eventualmente venha a passar.

**Motivar-se**

Já falamos um pouquinho sobre motivação. No entanto, vamos retomar esse conceito a partir de Goleman. Segundo ele, essa é a habilidade primordial entre todas as outras. Isto porque a pessoa que não é capaz de reconhecer seus talentos, também não é capaz de mensurar corretamente os seus desafios - nem quanto de energia, autodeterminação e coragem irá necessitar para concluir com sucesso as tarefas que se propõe a realizar na vida.

**Reconhecer as emoções nos outros**

A capacidade de reconhecer as emoções nos outros leva o nome de empatia. Para Goleman (1995), “a empatia é alimentada pelo autoconhecimento; quanto mais consciente estivermos acerca de nossas próprias emoções, mais facilmente poderemos entender o sentimento alheio.”

Assim, quanto maior a nossa capacidade de adotar a perspectiva do outro, mais sensibilidade em relação aos sentimentos dos outros teremos e mais capazes seremos de melhor ouvi-los realmente, sem a interferência de nossos pré julgamentos e oposições.

Decorrem de nossa habilidade de empatia diversas ações que transformam não apenas a nossa vida, mas a nossa sociedade em um lugar melhor para se viver, como, por exemplo, a solidariedade, a responsabilidade social e a sustentabilidade em nossas escolhas de consumo consciente.

**Lidar com os relacionamentos**

A forma como as pessoas expressam seus sentimentos constitui-se numa competência social muito importante. Segundo Goleman (1995)

Portanto, a capacidade de identificação com as outras pessoas faz de alguns verdadeiros mestres em relacionarem-se com as demais pessoas. Evidentemente, essa também é uma capacidade inata naqueles que desejam manipular outras pessoas, sendo aqui importante a ética entre aqueles que se relacionam.

Goleman ainda cita quatro aptidões comuns àqueles que possuem alta inteligência interpessoal, como foi chamada essa habilidade por Hatch e Gardner (GOLEMAN, 1995):



**Organizar grupos —** aptidão essencial do líder, que envolve iniciar e coordenar os esforços de um grupo de pessoas;

**Negociar soluções —** o talento do mediador, que evita ou resolve conflitos. As pessoas que têm essa aptidão são excelentes para fazer acordos, arbitrar ou mediar disputas;

**Ligação pessoal —** o talento de empatia e ligação. Isto facilita estabelecer um relacionamento ou reconhecer e reagir adequadamente aos sentimentos e preocupações das pessoas

**Análise social —** poder detectar e intuir sentimentos, motivos e preocupações das pessoas. Esse conhecimento de como os outros se sentem leva a uma fácil intimidade ou senso de relação.