

# LIDERANÇA e Comunicação Não Violenta

Construindo uma Equipe Forte



1



## MATERIAIS DO TREINAMENTO

[Apostila do Treinamento](#)

[Teste Natureza Motivacional](#)

[Ebook Reunião One a One](#)

[Planilha Maturidade](#)

[Feedback - ChatGPT](#)

[Grupo Líderes de Impacto](#)

[Seguir o Ricardo no YouTube](#)

[Seguir o Ricardo no Instagram](#)

2



[www.portalfox.com.br/central-cnv/](http://www.portalfox.com.br/central-cnv/)

3

**LIDERAR É  
INFLUENCIAR, NADA  
MENOS, NADA MAIS**

Onde Todos Ganham

4



A Comunicação Não Violenta é uma abordagem **RESPEITOSA** que transforma conflitos em **MOTIVAÇÃO** gerando o desejo em realizar as **atividades com assertividade**

5



### Como as Gerações Funcionam

---

- **Baby Boomer - 1946-1964**
- **Geração X - 1965-1980**
- **Geração Y - 1981-1996**
- **Geração Z - 1997-2010**
- **Geração Alpha - 2011-2025**


6



7



8



**1º Ansiedade**

**2º Burnout**

**5º Depressão**

**8º Suicídio**

9

**Falta de inteligência emocional representa 90% dos casos de demissão**

Segundo a Page Personnel, uma consultoria especializada em recrutamento de São Paulo, 90% dos casos de demissão são devido à falta de inteligência emocional e má conduta no ambiente de trabalho.

Essa informação é comprovada por pesquisa realizada pela Universidade Virginia Commonwealth, dos Estados Unidos que aponta o fator como diferencial na carreira.

Um colégio em Palmas, atento a essa necessidade, oferece para cerca de 829 alunos a disciplina Laboratório Inteligência de Vida (LIV). As aulas acontecem desde a educação infantil até a terceira série do ensino médio e promove o desenvolvimento de habilidades em crianças e jovens a fim de conseguirem lidar com os problemas pessoais.

**Líder** **Liderado**

10

## Inteligência emocional é a soft skill mais buscada por empregadores

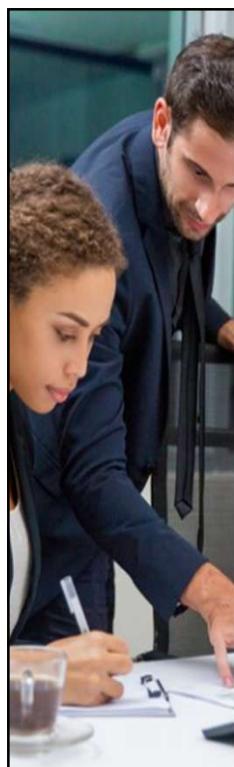
Em pesquisa, PageGroup identifica que inteligência emocional será a soft skill mais buscada no pós-pandemia.

09/11/2020 13:00 | Atualizado: 10/11/2020 10:15

Apesar do trabalho em equipe ser a preferência dos países latino-americanos em geral, o Brasil teve um resultado diferenciado. Aqui as habilidades mais valorizadas tiveram a seguinte ordem de preferência:

1. inteligência emocional (42,9%)
2. trabalho em equipe (38,4%)
3. comunicação assertiva (31,1%).

11



## AGENDA

**RP**  
RICARDO PIOVAN

- **Inteligência emocional de líderes e liderados**
- **Como engajar e motivar seus liderados através da CNV**
- **Como elevar as competências da equipe através da CNV**
- **Cuidados da CNV ao se relacionar com os seus liderados**
- **Como fazer a gestão de conflitos utilizando uma CNV**
- **Aplicando FEEDBACKS de Desenvolvimento com a CNV**
- **Como identificar e mudar comportamentos limitantes (CNV)**

12

## AUTOCONHECIMENTO



## Instrumentos

### Projeção

*“Tudo que nos irrita nos outros pode nos levar a uma melhor compreensão de nós mesmos”*

### Feedback

***Quem Manda em você é um outro você!***

13

## O QUE É INTELIGÊNCIA EMOCIONAL?



- Reconhecer as próprias emoções
- Saber lidar com as próprias emoções
- Reconhecer as emoções dos outros
- Saber lidar com as emoções dos outros
- Automotivação

14

# Sentir Medo, Tristeza ou Raiva e **conscientemente** ir para o lado POSITIVO da emoção

## A Arte de Dominar o Primeiro Impulso

15

Sentimentos Associados a Emoção			
MEDO	RAIVA	TRISTEZA	ALEGRIA
Ansioso	Nervoso	Culpa	Confiança
Preocupado	Insatisfeito	Desprezado	Segurança
Indeciso	Intolerante	Solidão	Auto Aceitação
Confuso	Ódio	Sem Esperança	Poder
Aprensivo	Impaciente	Incapaz	Força
Pânico	Desprezo	Angústia	Amável

16



## TalentSmartEQ

- **90% das pessoas de Alta Performance tem Inteligência Emocional**
- **A Inteligência Emocional é Responsável por 58% da Performance**
- **Pessoas com IE ganham R\$ 120.000 a mais por ano**

17

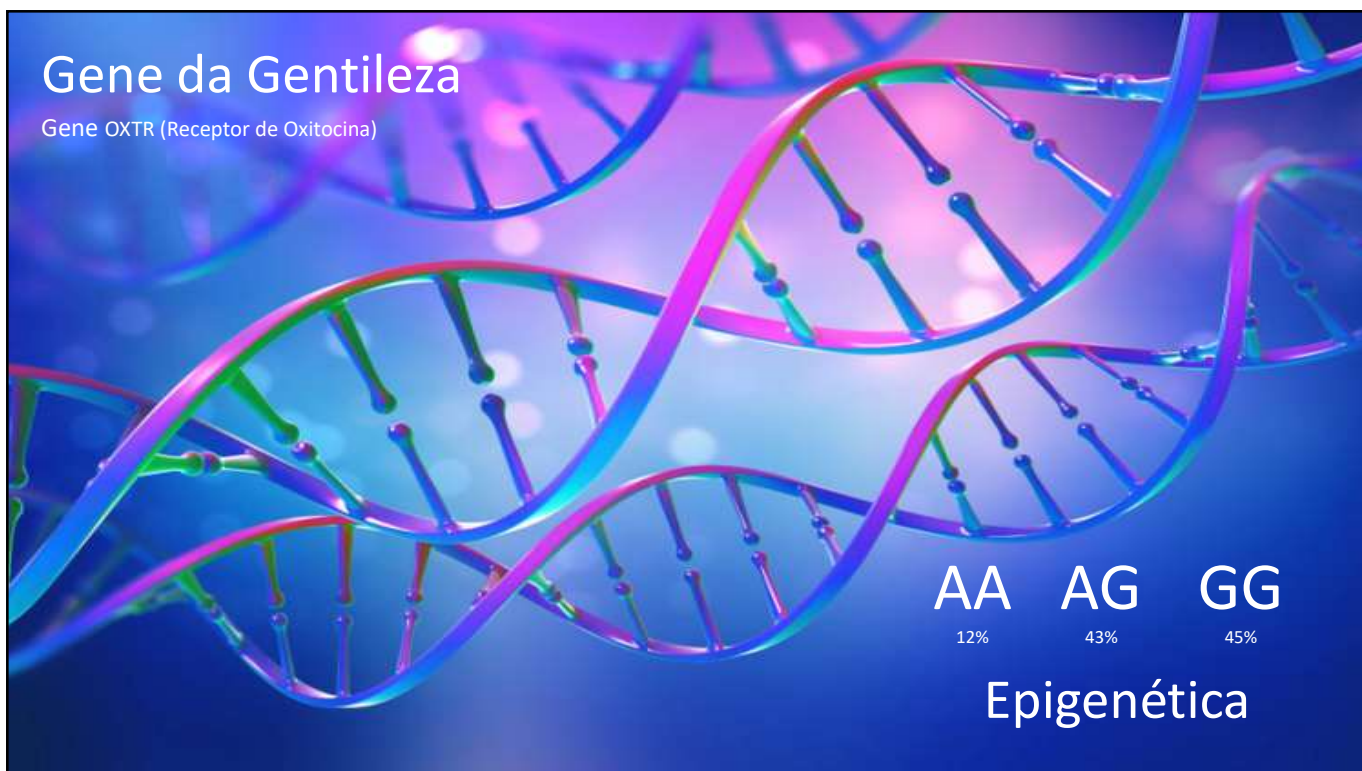
## TalentSmartEQ

- **93% das pessoas melhoraram a habilidade de lidar com o conflito**
- **57% das pessoas melhoraram a habilidade para lidar com mudanças**
- **54% das pessoas melhoraram a sua habilidade de se comunicar + claramente**
- **67% das pessoas melhoraram a capacidade de prever problemas**

18



19



20

# RAIVA

**Negativo**

**EXPLOÇÃO**

Acusação

Ofensas

- Sentimento: alguém se aproveitou de nós
- Fomos maltratados e ofendidos
- Uma expectativa não atendida
- Alguém nos machuca (intencional ou não)
- Máscara do medo
- **O quanto a sua RAIVA vem refletindo NEGATIVAMENTE sua equipe e em você?**

21

# RAIVA

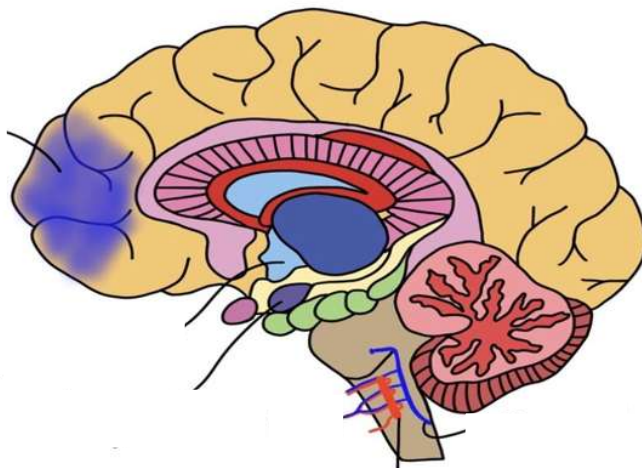
**Positiva**

Informação:

**ENERGIA PARA  
CRIAR ALGO  
NOVO**

- Explosão de Energia para CRIAR
- Saber canalizar a ENERGIA para o lugar certo
- Exemplo: Agência de Publicidade
- Atividades Chatas, Procrastinadas e Físicas
- Motor da Criação - Gera Autoconfiança

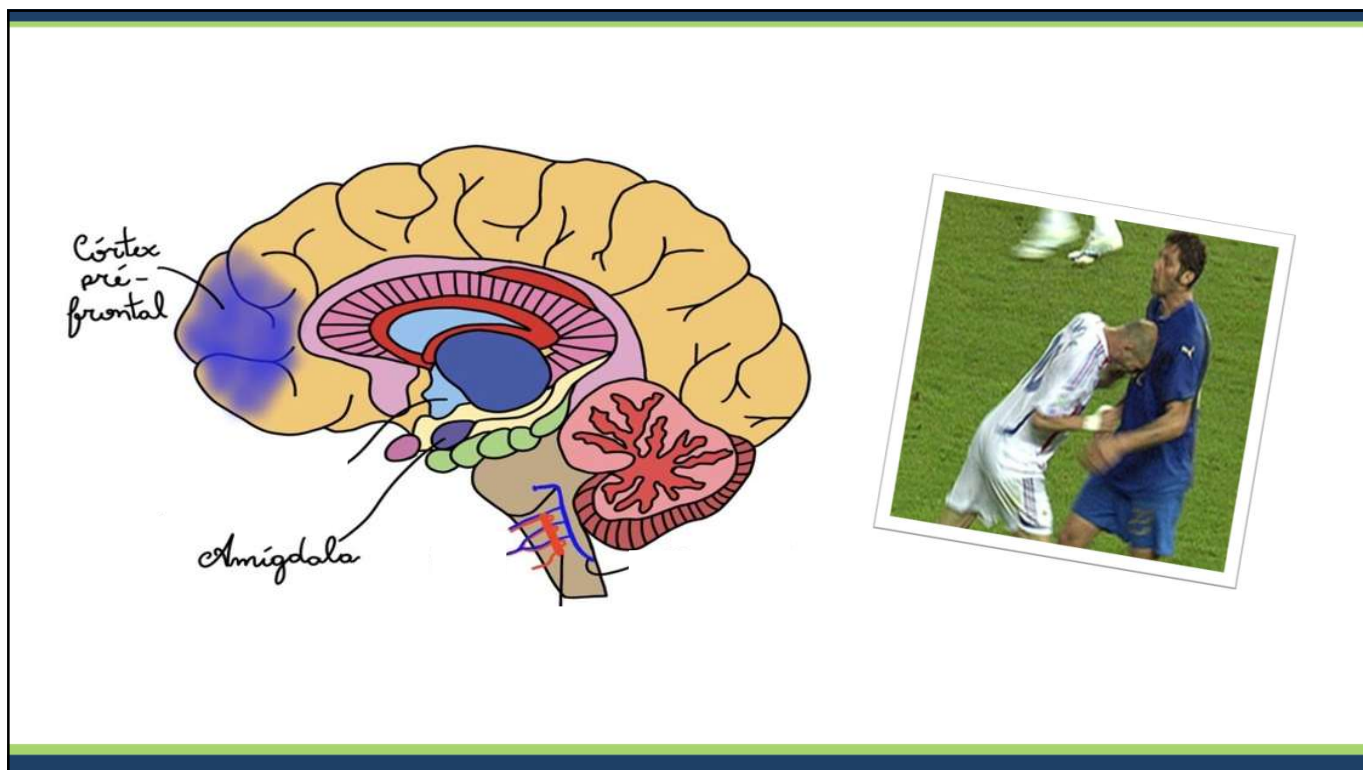
22



23

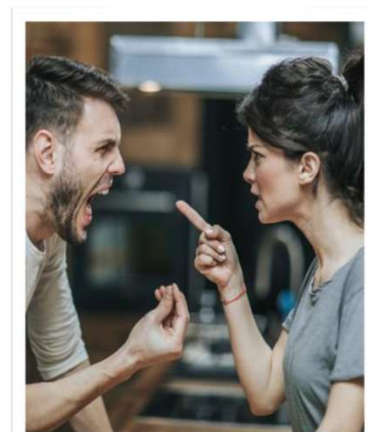
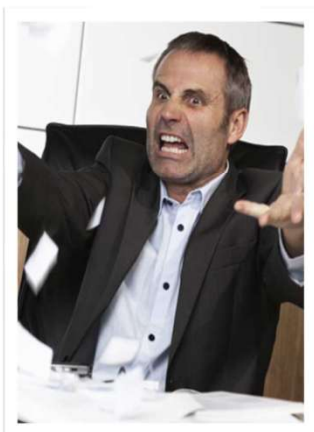


24



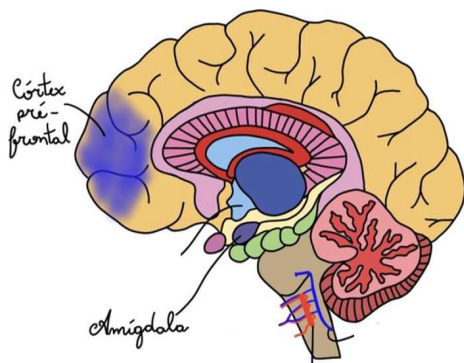
25

## Sequestro da Amígdala



26

# Solução 1

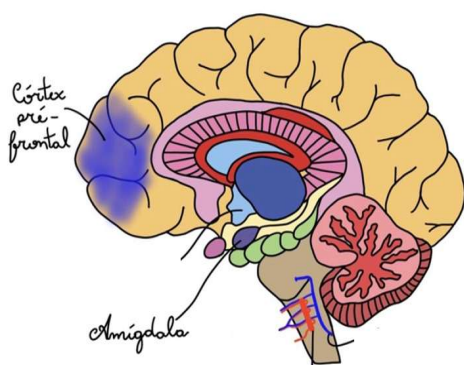


- Sequestros duram em média 6 segundos
- Segredo: Segurar a reação
- **Fazer algo desagradável ou Atividade de Suor**
- Voltar e resolver a situação (Pandemia RP)

*“Nunca resolva um problema no mesmo nível de consciência que o criou”*

27

# Solução 2



- Imagine pessoas e situações que te tiram do sério no dia a dia.
- Imagine você resolvendo estas situações com equilíbrio emocional, conversando.
- O cérebro não sabe o que é real e o que não é real. Para ele tudo está acontecendo.
- Exemplo

28

**Qualquer um pode zangar-se.  
Mas zangar-se com a pessoa certa,  
na medida certa, na hora certa,  
pelo motivo certo e da maneira  
certa, não é fácil.**

AMANHÃ

ARISTÓTELES

29

**MEDO****Negativo  
Positivo**

30

# MEDO

## Negativo

Paralisia

Indecisão

Procrastinação

- Liderado não toma decisão
- Líder não aplica feedback nos liderados
- Líder/Liderado procrastina uma boa ideia
- Líder/Liderado não se sente bom o suficiente
- O maior ladrão de produtividade

O quanto MEDO que você líder gera no seu liderado vem refletindo negativamente nos seus resultados?

31

# MEDO

## Positiva

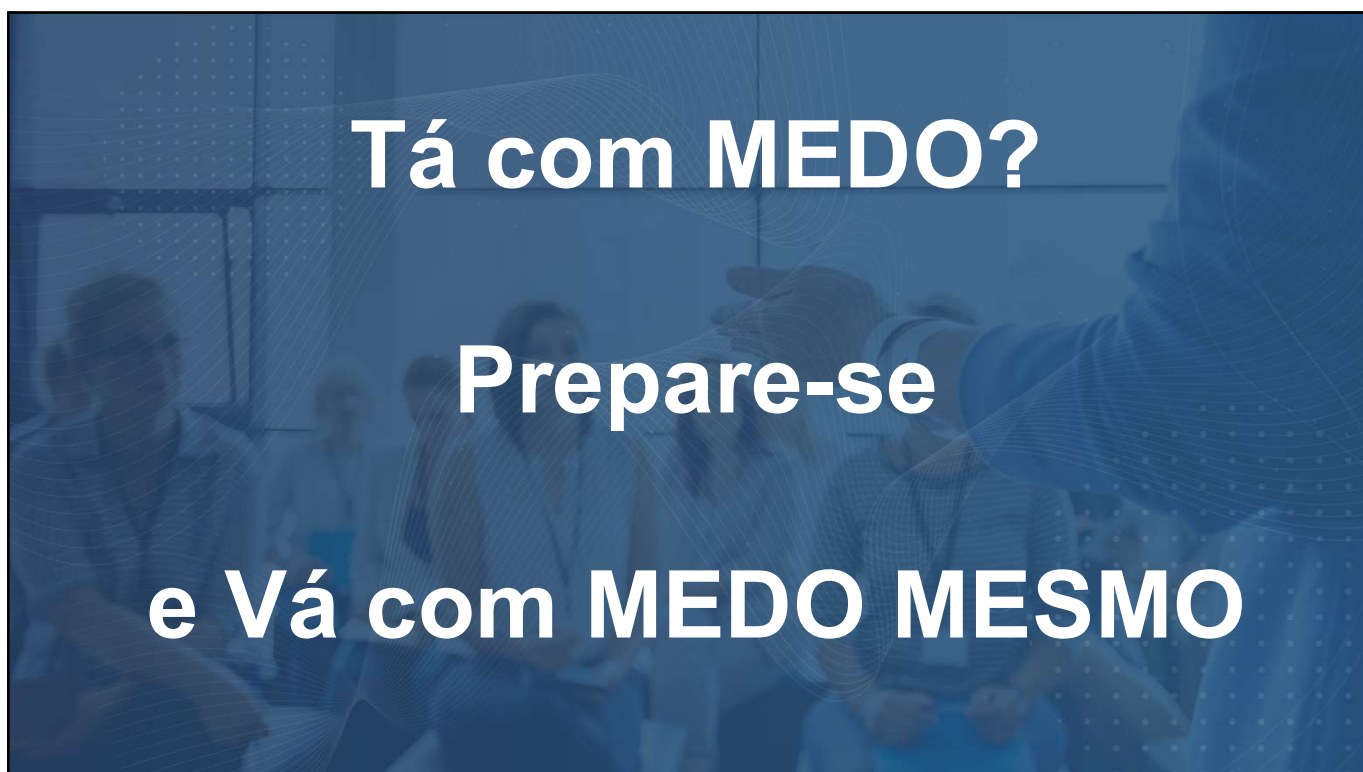
Informação:

PREPARE-SE

- LÍDER/LIDERADO PREPARE-SE
- Criar plano para buscar conhecimento
- Conversar com pessoas que conseguiram
- MOTOR do DESENVOLVIMENTO

32





33



34

# TRISTEZA

## Negativo

Vitimização  
Culpa  
Paralisia  
Negativismo

- Experiência de Perda de Algo ou Alguém
- Não ousa pois vive no passado
- Tentativa de segurar algo impossível
- Lamentar ou Culpa por algo que aconteceu
- Não sou bom o suficiente – **SOU INCAPAZ**

O quanto a **TRISTEZA** que você líder gera no seu liderado vem refletindo negativamente nos seus resultados?

35

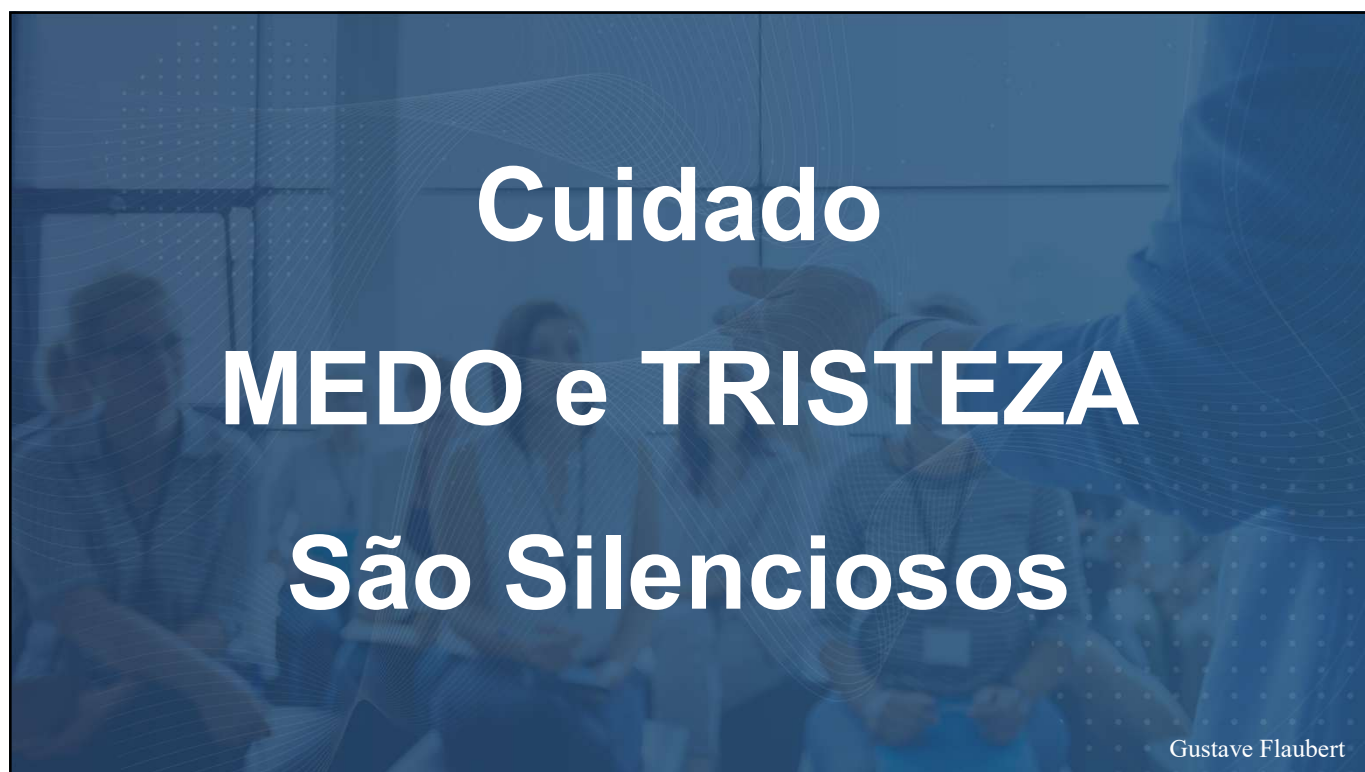
# TRISTEZA

## Positiva

Informação:  
**ACEITE E PARTA  
PARA O NOVO**

- **ACEITAR** que algo morreu
- Chance de reconstruir algo novo e melhor
- Chance de tornar-se mais forte para as próximas
- **Motor do Novo -> Soltar o VELHO**
- **Ex:** Não conseguir uma promoção
- **Ex:** Falir uma empresa

36



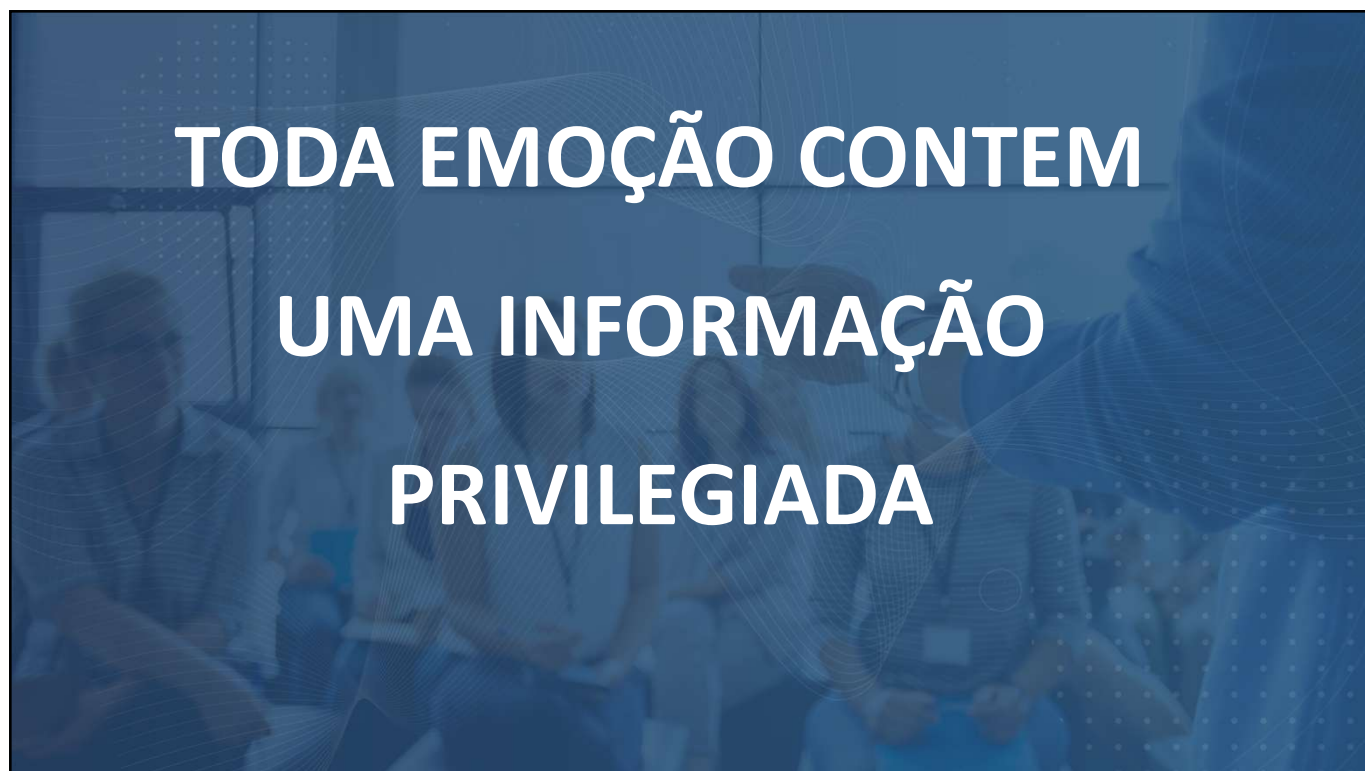
**Cuidado**

**MEDO e TRISTEZA**

**São Silenciosos**

Gustave Flaubert

37



**TODA EMOÇÃO CONTEM**

**UMA INFORMAÇÃO**

**PRIVILEGIADA**

38

## RAIVA

### Negativo

Acusação

Brigas

Destemperamento

## RAIVA

### Positiva

INFORMAÇÃO

ENERGIA PARA

CRIAR ALGO

NOVO

AMANHÃ

39

## MEDO

### Negativo

Paralisia

Indecisão

Procrastinação

## MEDO

### Positiva

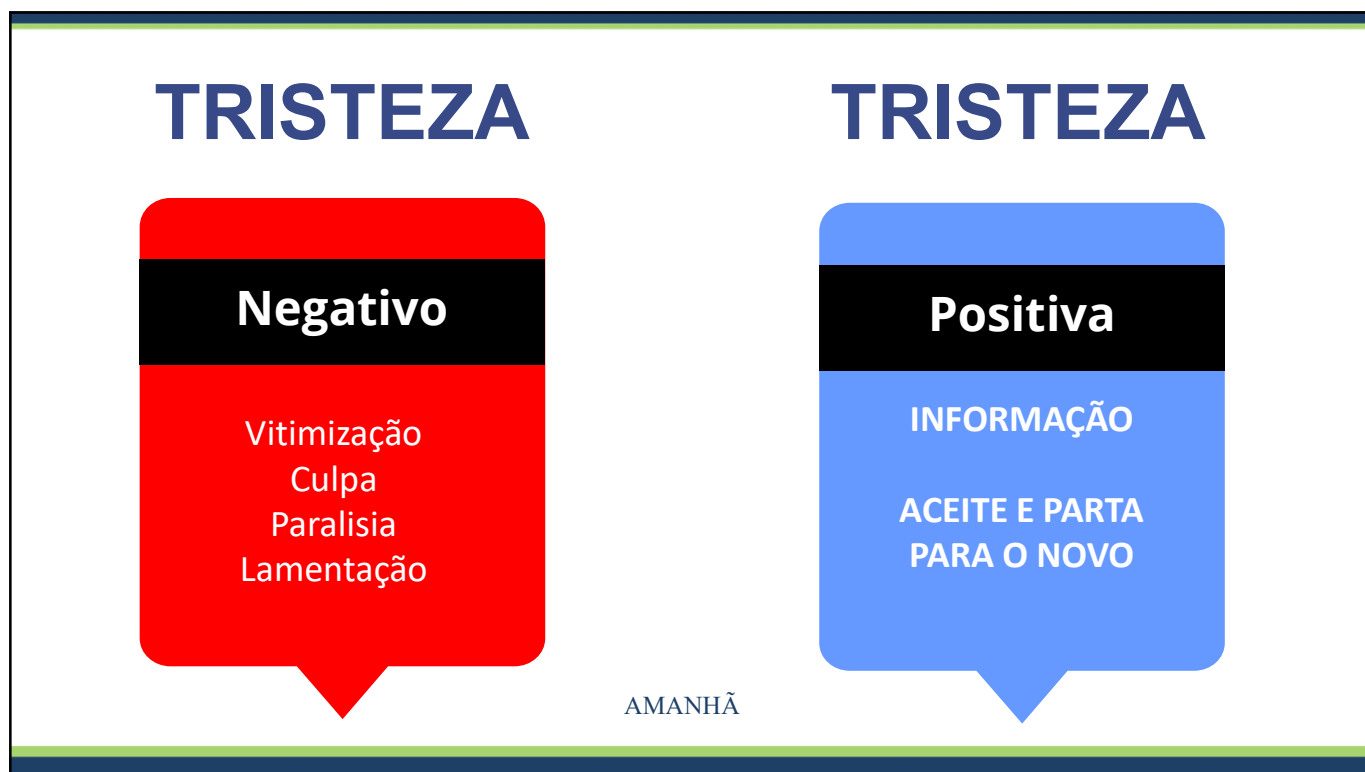
INFORMAÇÃO

PREPARE-SE

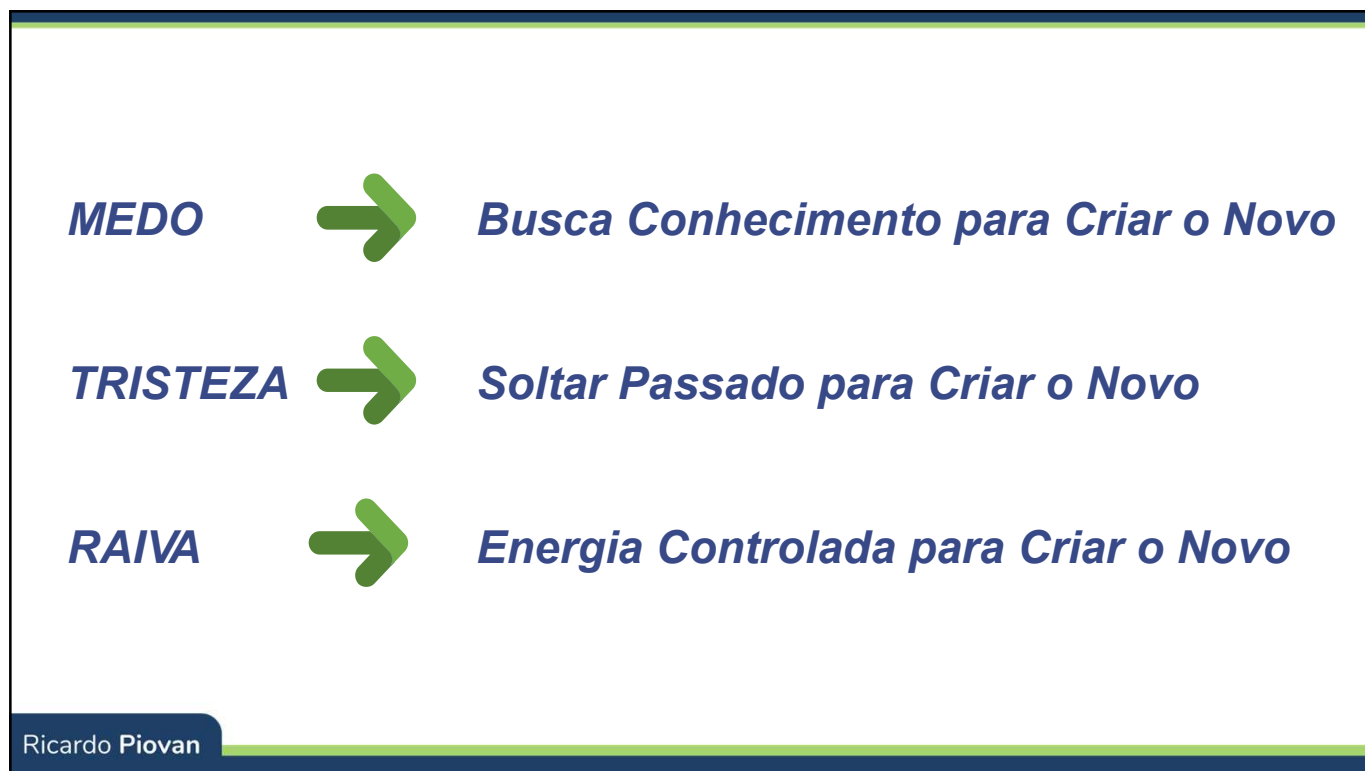
Para Criar Novo

AMANHÃ

40



41



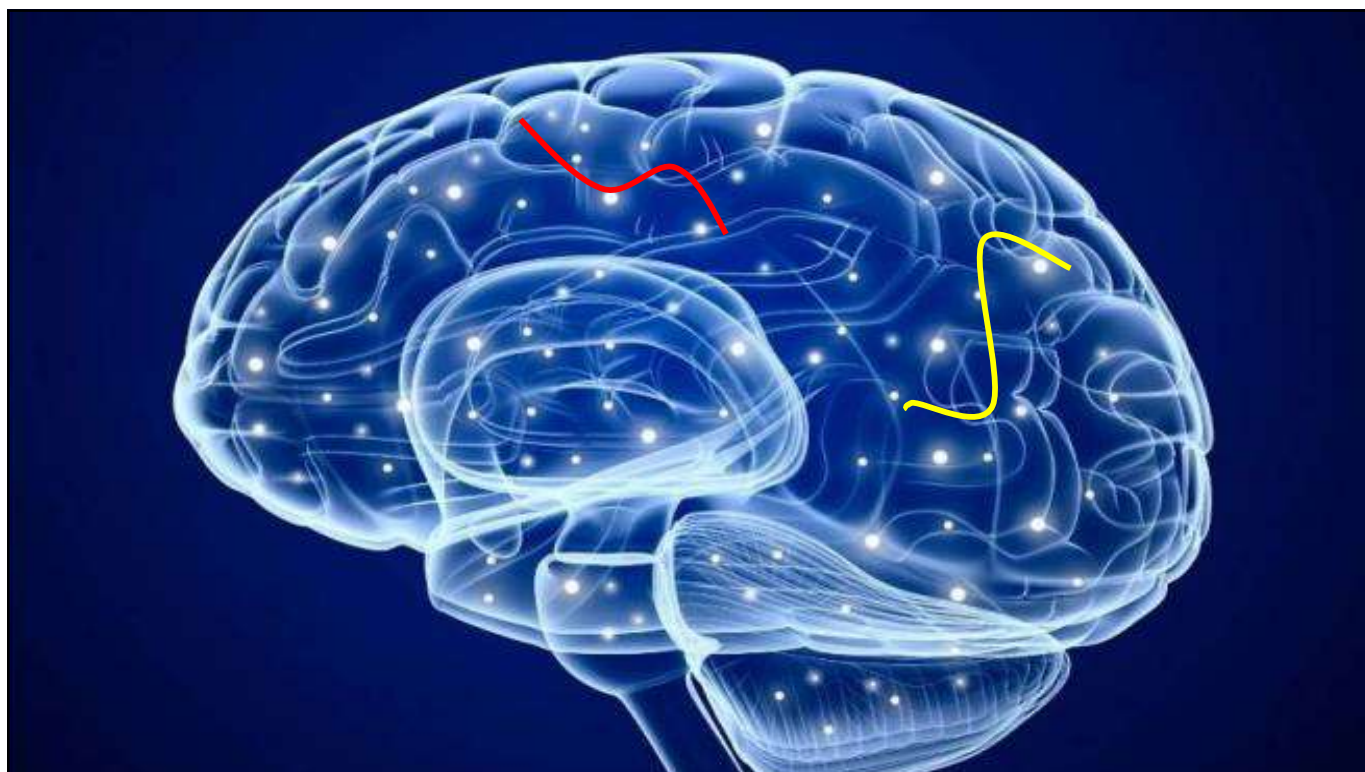
42

# OK, mas como eu vou para o lado positivo das emoções

43



44



45

| Comece Simples



**A repetição é a mãe de  
todas as habilidades e  
comportamentos**

46

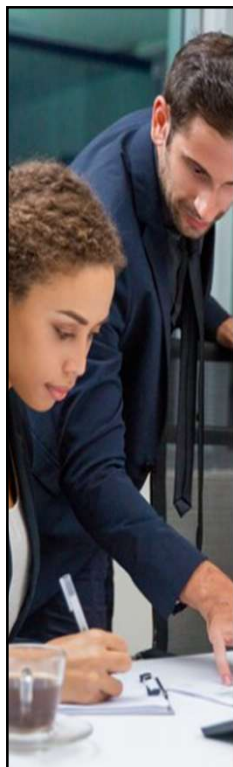
## | Quanto tempo para mudar ou melhorar o comportamento?

---



- Depende da “**densidade**” da conexão neural a ser mudada
- Depende da qualidade da sua sopa cerebral
- Depende da disciplina que você terá – **MARCADORES**
- Depende da **IMPORTÂNCIA/VALOR** que você der para a mudança

47



## | AGENDA

---



- *Inteligência emocional de líderes e liderados*
- *Como engajar e motivar seus liderados através da CNV*
- *Como elevar as competências da equipe através da CNV*
- *Como fazer a gestão de conflitos utilizando uma CNV*
- *Cuidados da CNV ao se relacionar com os seus liderados*
- *Aplicando FEEDBACKS de Desenvolvimento com a CNV*
- *Como identificar e mudar comportamentos limitantes (CNV)*

48



## MOTIVAÇÃO



# Motivação é Ter Prazer e Não Sofrer

70% / 30%

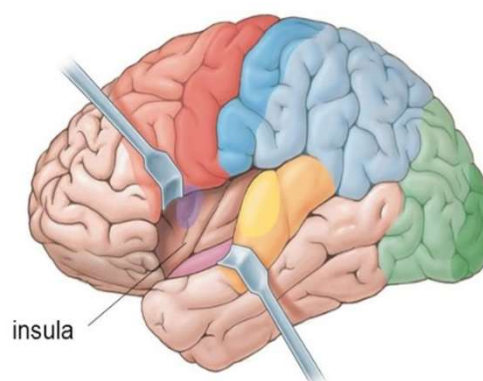
49

## DESMOTIVAÇÃO



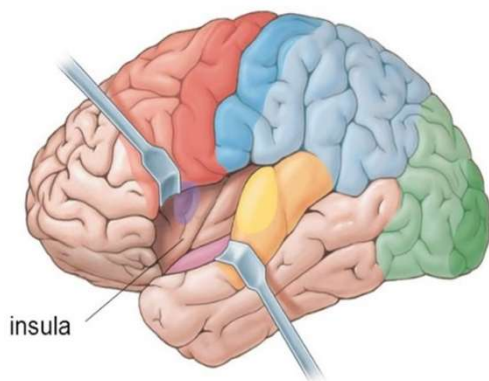
### *Dopamina na Ínsula*

*Risco e Ameaça  
Pensamentos e Emoções  
Negativas*



50

## MOTIVAÇÃO



### *Dopamina no Córtex Pré Frontal*

*Vontade  
Solução de Problemas  
Empatia*

51



# GERAR EMPATIA e Reciprocidade

Comunicação Não Violenta

52

## MAIOR DESMOTIVADOR

---



**Mas cada um não  
deveria cuidar da sua  
própria MOTIVAÇÃO?**

53

## MOTIVAÇÃO

---



**80% das Pessoas se  
Demitem do Líder**

54

# POR QUE A MOTIVAÇÃO É IMPORTANTE?

55

**MUNDO****RH**

## **Profissionais motivados são 50% mais produtivos**

Uma pesquisa realizada pela Right Management, especialista global em carreiras, com mais de 30 mil pessoas – sendo 10 mil brasileiras – aponta que profissionais motivados são 50% mais produtivos. O tratamento do colaborador e a valorização oferecida é o que mais inspira e empenha o esforço de cada profissional pela empresa, independente da área de atuação.

56

# 5 FERRAMENTAS MOTIVACIONAIS PARA ENGAJAMENTO E COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

57

RP  
RICARDO PIOVAN

# FERRAMENTA 1

## NATUREZA MOTIVACIONAL

58

## Estratégia 1 – Natureza Motivacional



### Superação

- Superação de padrões, desafios
- Busca de inovação e melhorias
- Planejamento

### Afiliação

- Interesse por compartilhar
- Relações amigáveis
- Desconforto com conflitos e rupturas

### Influência

- Impacto
- Convencimento e persuasão
- Controle e mobilização 2 / 6 / 2

59

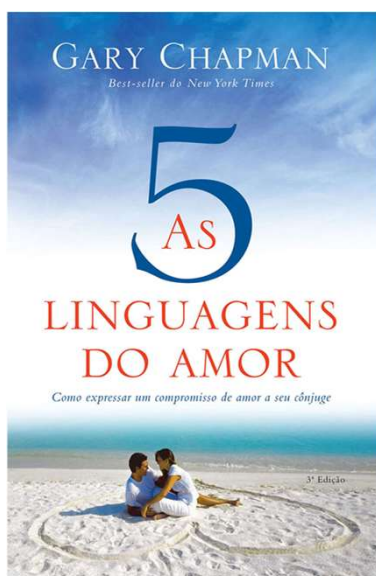


[www.portalfox.com.br/natureza/](http://www.portalfox.com.br/natureza/)

60

**100% dos clientes são pessoas.**  
**100% dos funcionários são pessoas.**  
**Se você não entende de pessoas,**  
**você não entende de liderança.**

61



- **Palavras de afirmação**
- **Tempo de qualidade**
- **Presentes**
- **Ser servido**
- **Toque físico**

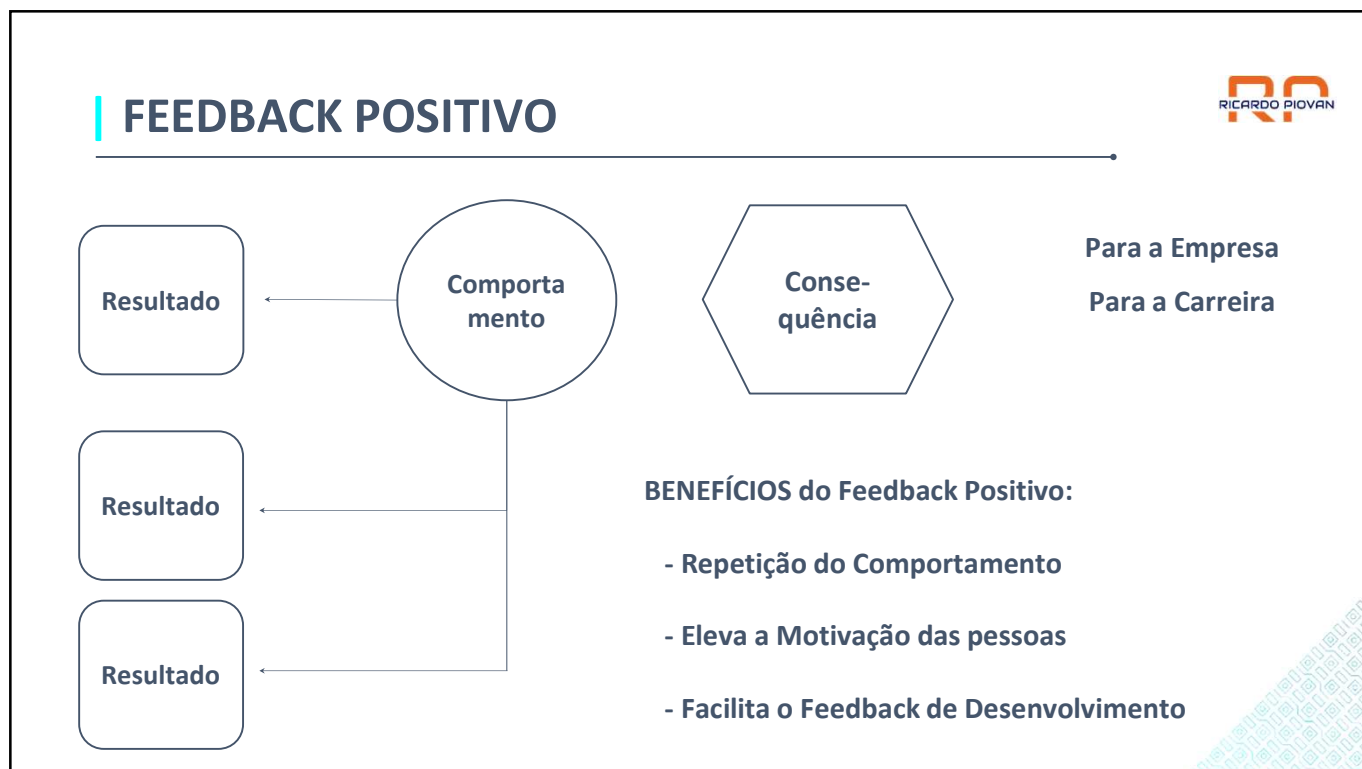
**RP**  
RICARDO PIOVAN

62

# FERRAMENTA 2

## FEEDBACK POSITIVO

63



64



*Resultado*

*Comportamento*

*Consequência*

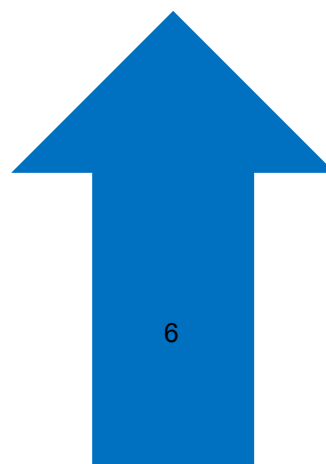
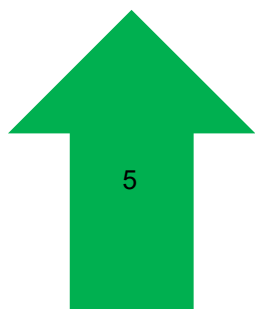
65

**FERRAMENTA 3**

**SENTIMENTO DE  
DESENVOLVIMENTO  
INTELLECTUAL**

66

## Crescimento Intelectual



67



## FERRAMENTA 4

## EXPECTATIVA DE CRESCIMENTO

68

# *Deixe Claro as Possibilidades de Crescimento na Empresa ou na CARREIRA*

69

## | 5 Benefícios

---

- 1. Motivação e Engajamento:** Conhecer as oportunidades de crescimento motiva e engaja os liderados, que veem valor em se dedicar.
- 2. Redução de Rotatividade:** Possibilidades claras de avanço diminuem a vontade de buscar outras vagas, retendo talentos.
- 3. Alinhamento de Expectativas:** Explicitar as possibilidades evita frustrações, ajustando as expectativas dos colaboradores.
- 4. Ambiente Meritocrático:** Transparência nas oportunidades cria uma cultura justa, onde conquistas são reconhecidas e recompensadas.
- 5. Desenvolvimento do Liderado:** Criação de um plano de desenvolvimento que prepara o liderado para o futuro, criando reciprocidade.

70



# *Crie um Plano de Desenvolvimento de Carreira para o seu Liderado*

71



# *CHATGPT*

- 1. Descreva a posição que o seu liderado deseja alcançar no CHATGPT*
- 2. Pergunte as competências técnicas e comportamentais que precisa desenvolver*
- 3. Pergunte quais treinamentos ele precisa fazer*
- 4. Pergunte quais livros ele precisa ler*
- 5. Deixe claro os resultados que ele precisa alcançar para ser promovido*
- 6. Peça para o CHATGPT criar um documento com todas estas informações com datas*

72

**Deixe Claro**  
**2 Pontos**



73

**| Ambiente Meritocrático**

---



***Tempo de Casa***

***X***

***Entrega de Resultado***

74



***E Você Líder?***

***Não está na hora de você criar um Plano de Desenvolvimento para Você estar pronto para ser Promovido?***

75

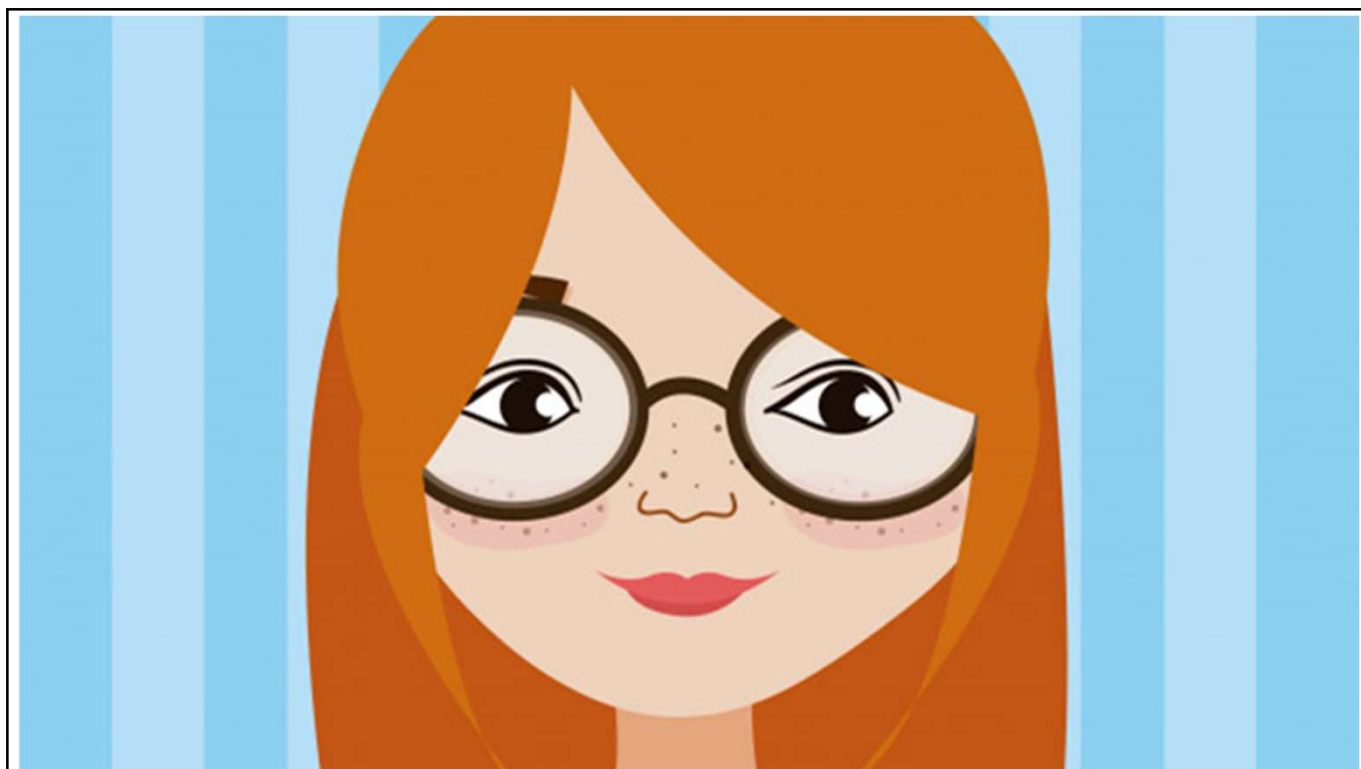
***VOCÊ NÃO É PROMOVIDO PARA SER TESTADO EM UMA NOVA POSIÇÃO, VOCÊ É PROMOVIDO POR QUE JÁ AGE COMO SE ESTIVESSE NESTA NOVA POSIÇÃO!***

76

# FERRAMENTA 5

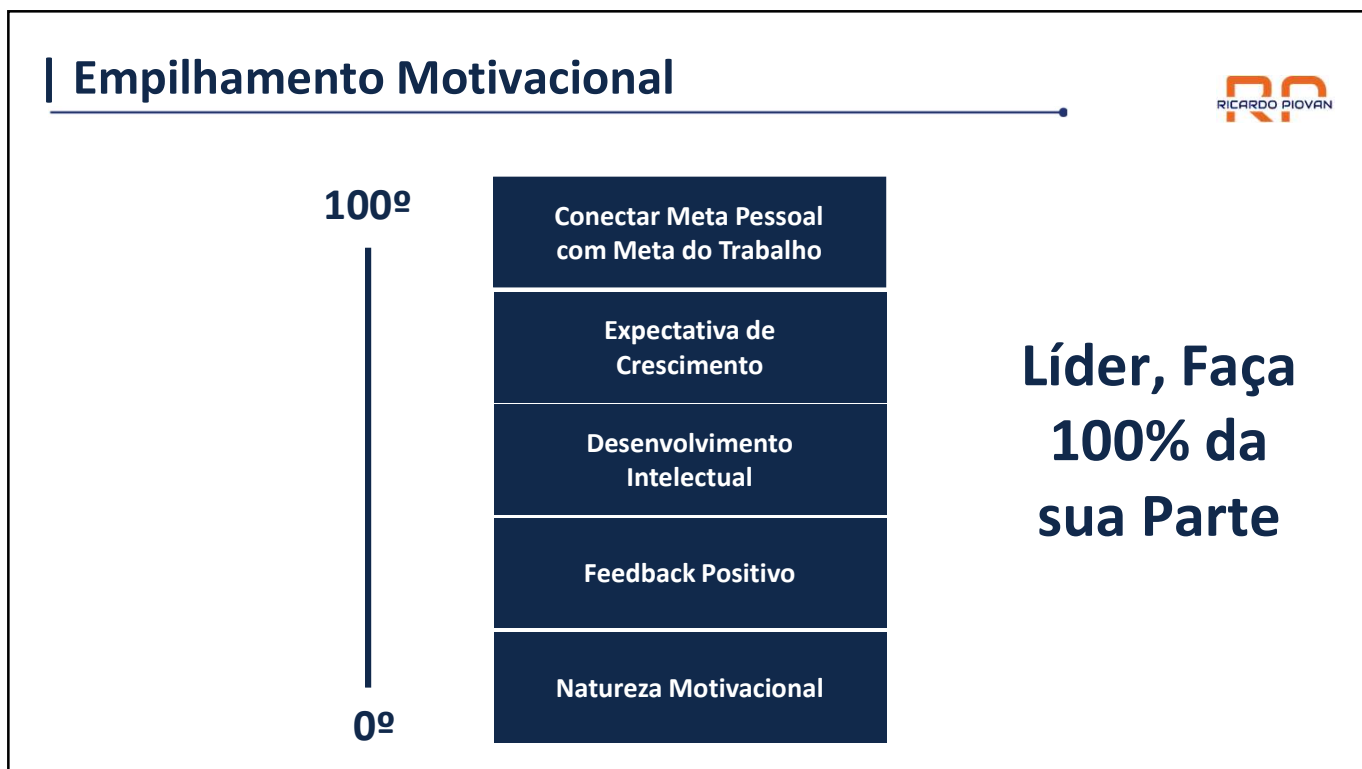
## CONECTAR META PESSOAL COM META DO TRABALHO

77



78

79

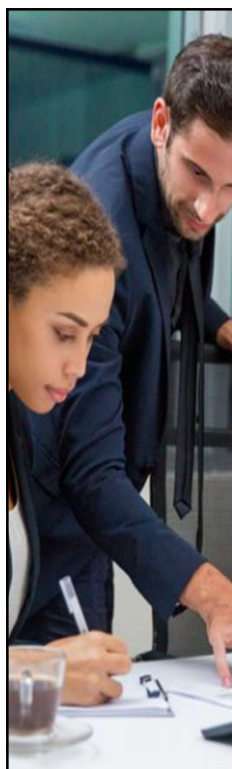


80



# *Qual o Limite para Investir no Liderado?*

81



## | AGENDA

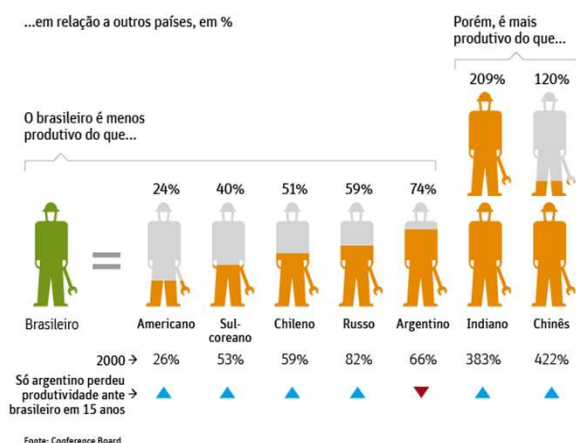
- *Inteligência emocional de líderes e liderados*
- *Como engajar e motivar seus liderados através da CNV*
- *Como elevar as competências da equipe através da CNV*
- *Cuidados da CNV ao se relacionar com os seus liderados*
- *Como fazer a gestão de conflitos utilizando uma CNV*
- *Aplicando FEEDBACKS de Desenvolvimento com a CNV*
- *Como identificar e mudar comportamentos limitantes (CNV)*

82

## Comparação Produtividade



Brasileiro leva 1 hora para produzir o que americano faz em 15 minutos



### Por que o Brasil está abaixo de outros países?

Pieri disse que o acesso a certos recursos no Brasil, como capitais humano, físico e financeiro, entre outros, é insuficiente e desfavorável se comparado ao de outros países. Entre os fatores que conspiram contra a produtividade, ele enumera:

- Baixa qualificação e capacidade dos trabalhadores (capital humano)
- Tecnologia atrasada e mal administrada nas empresas (capital físico)
- Investimento caro e abaixo do necessário (capital financeiro)
- Infraestrutura (rodovias, ferrovias, hidrovias, portos insuficientes e sucateados)
- Burocracia complicada
- Ambiente de negócios perverso

83

## LÍDER DESEJADO



*Líder é alguém que assume a responsabilidade de descobrir o potencial de pessoas e situações.*

84

# GERAR EMPATIA e Reciprocidade

Comunicação Não Violenta

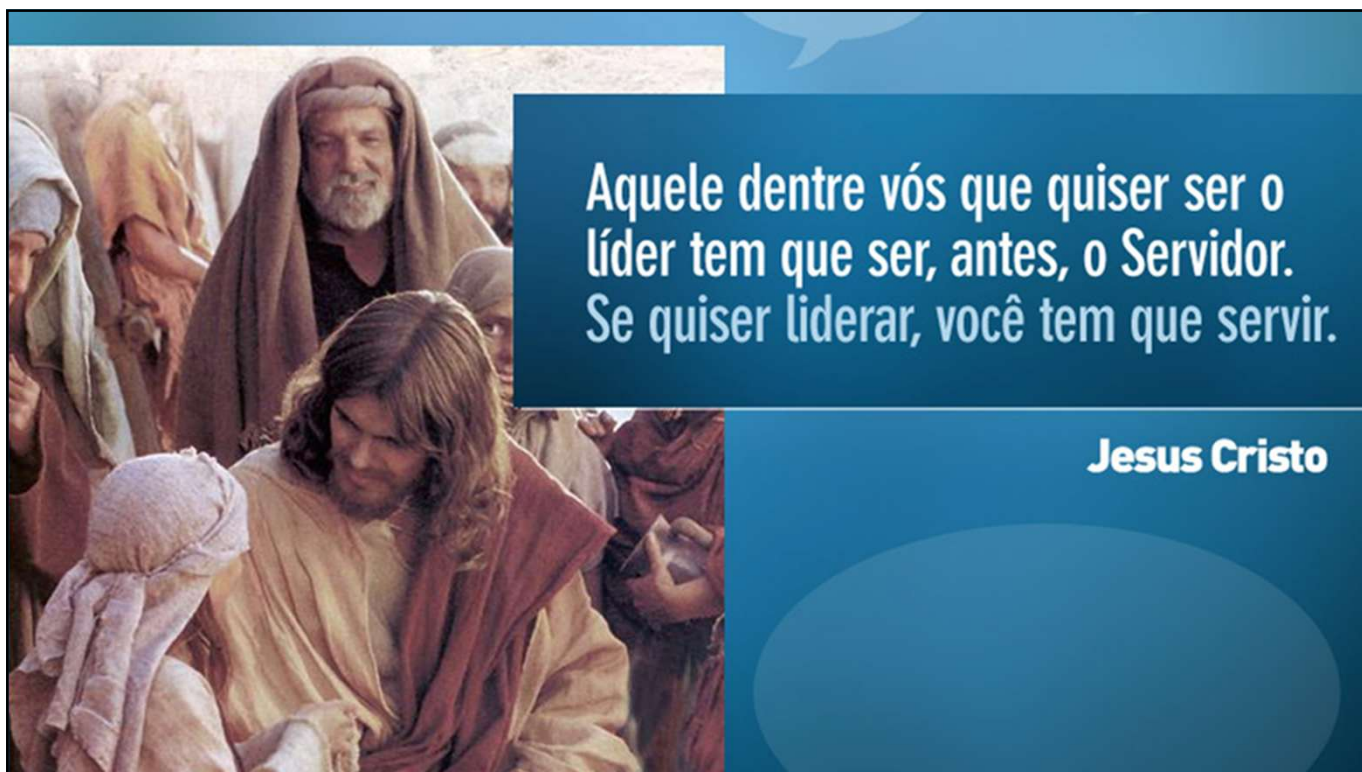
85

| DE QUEM É ESSA FRASE?

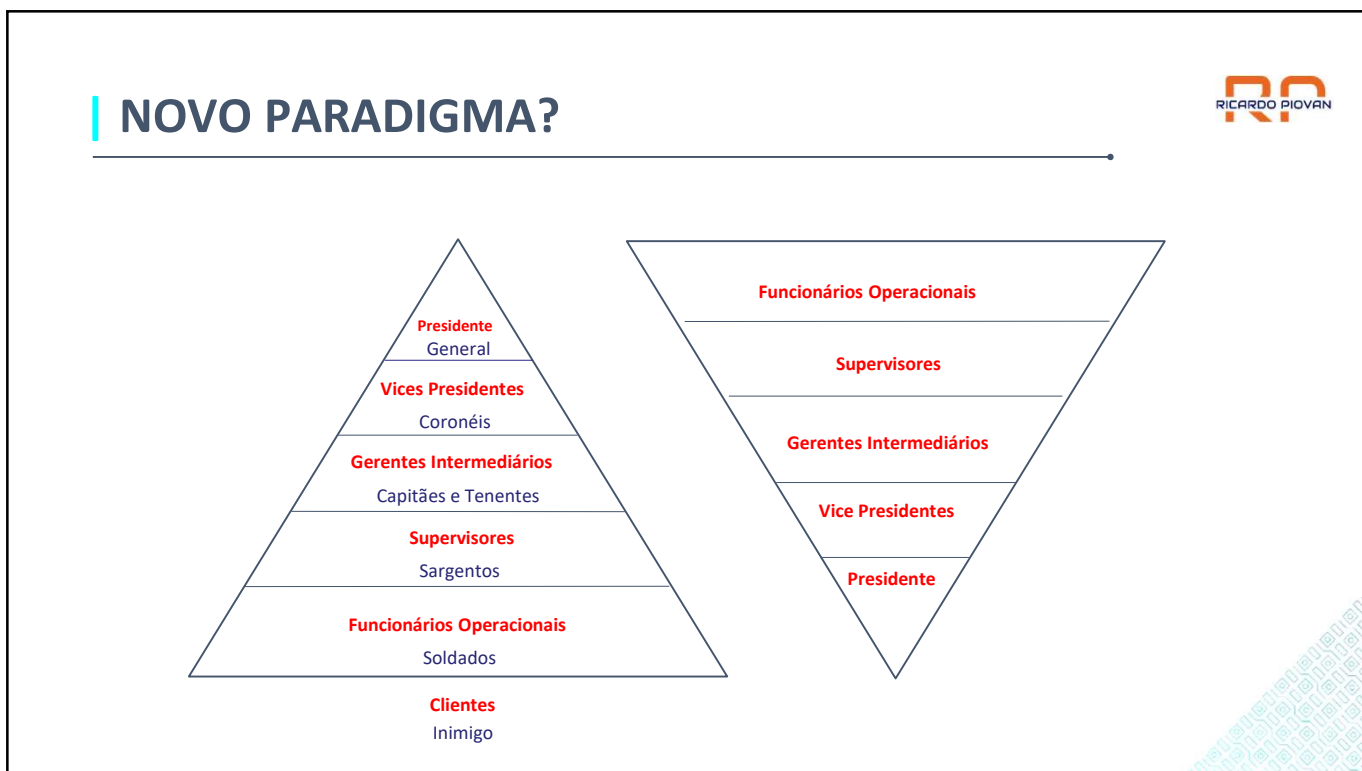
---

*“Quem quiser ser líder deve ser  
primeiro servidor.  
Se você quiser liderar, deve servir.”*

86



87



88

Níveis de Maturidade	Competência	Comprometimento
<b>M4</b>	+	+
<b>M3</b>	+	-
<b>M2</b>	-	+
<b>M1</b>	-	-

89



[www.portalfox.com.br/central-cnv/](http://www.portalfox.com.br/central-cnv/)

90



## MATERIAIS DO TREINAMENTO

Apostila do Treinamento

Teste Natureza Motivacional

Ebook Reunião One a One

Planilha Maturidade

Feedback - ChatGPT

Grupo Líderes de Impacto

Seguir o Ricardo no YouTube

Seguir o Ricardo no Instagram

91

Cópia de Níveis de Maturidade - Delega+ ☆ 📁 ☁

Arquivo Editar Ver Inserir Formatar Dados Ferramentas Extensões Ajuda

100% R\$ % 0.00 123 Monts... - 10 + B I ↺ A 🗪 📄 📏 📐 📑 📊 📈 📉 📉 📉 📉 📉

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1		<b>Perguntas</b>	<b>Nome do Liderado 1</b>	<b>Nome do Liderado 2</b>	<b>Nome do Liderado 3</b>	<b>Nome do Liderado 4</b>	<b>Nome do Liderado 5</b>	<b>Nome do Liderado 6</b>	<b>Nome do Liderado 7</b>
2		O liderado consegue concluir as tarefas de forma independente?							
3		O liderado demonstra conhecimento técnico suficiente para resolver problemas complexos?	Sim Mais ou Menos Não						
4		O liderado tem facilidade em aprender novas habilidades e se adaptar às mudanças no trabalho?							
5		Quando surgem dificuldades, o liderado consegue propor soluções criativas?							
6		O liderado apresenta uma evolução constante em suas habilidades desde que entrou na equipe?							
7		O liderado consegue explicar conceitos técnicos ou complexos para outros membros da equipe?							
8		O liderado demonstra autoconfiança em suas tarefas e responsabilidades?							

Competência

92

Cópia de Níveis de Maturidade - Delega+								
Arquivo Editar Ver Inserir Formatar Dados Ferramentas Extensões Ajuda								
100% R\$ % .0_ .00 123 Monts... 10 B I A								
A1	Resultado							
1	Resultado	Nome do Liderado 1	Nome do Liderado 2	Nome do Liderado 3	Nome do Liderado 4	Nome do Liderado 5	Nome do Liderado 6	Nome do Liderado 7
2	Competência	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos
3	Comprometimento	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos	0 pontos
4	Nível de Maturidade do Liderado	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M4</b>				
5		<p><b>Classificação por Pontuação:</b></p> <p>Cada pergunta pode ser respondida com:</p> <p><b>1 ponto</b> para "NÃO"</p> <p><b>2 pontos</b> para "MAIS OU MENOS"</p> <p><b>3 pontos</b> para "SIM"</p> <p>Com 12 perguntas para competência e 12 para comprometimento, a pontuação máxima em cada categoria s</p> <p><b>Faixas de Pontuação para Classificação:</b></p>						
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								

93

# 8 ESTRATÉGIAS PARA ELEVAR AS COMPETÊNCIAS DOS LIDERADOS

94

# FERRAMENTA 1

## ONE a ONE

95

### | ONE a ONE

---

- *O que é One a One?*
- *Quem precisa mais, quem precisa menos?*
- ***Quais são suas atividades desta semana?***
- ***Quais são as prioridades?***
- ***Quais obstáculos você terá e como eu posso te ajudar?***

96





[www.portalfox.com.br/central-cnv/](http://www.portalfox.com.br/central-cnv/)

97



#### MATERIAIS DO TREINAMENTO

Apostila do Treinamento

Teste Natureza Motivacional

Ebook Reunião One a One

Planilha Maturidade

Feedback - ChatGPT

Grupo Líderes de Impacto

Seguir o Ricardo no YouTube

Seguir o Ricardo no Instagram

98

9. Você sente que está fazendo aquilo que faz de melhor aqui?

10. Você sente que está sendo “bem utilizado” em relação ao seu potencial?

99

5. O que eu poderia fazer para te apoiar mais?

6. O que você não conhece de mim que gostaria de conhecer?

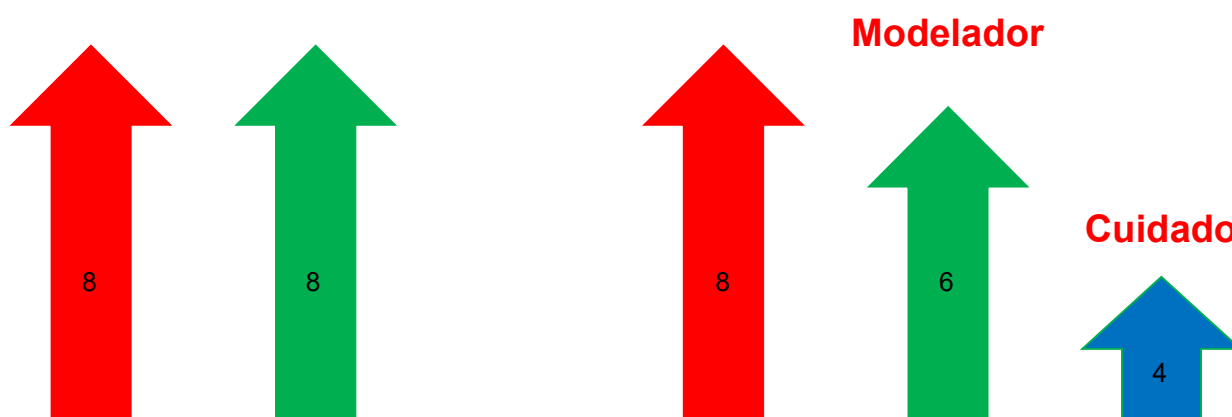
100

# FERRAMENTA 2

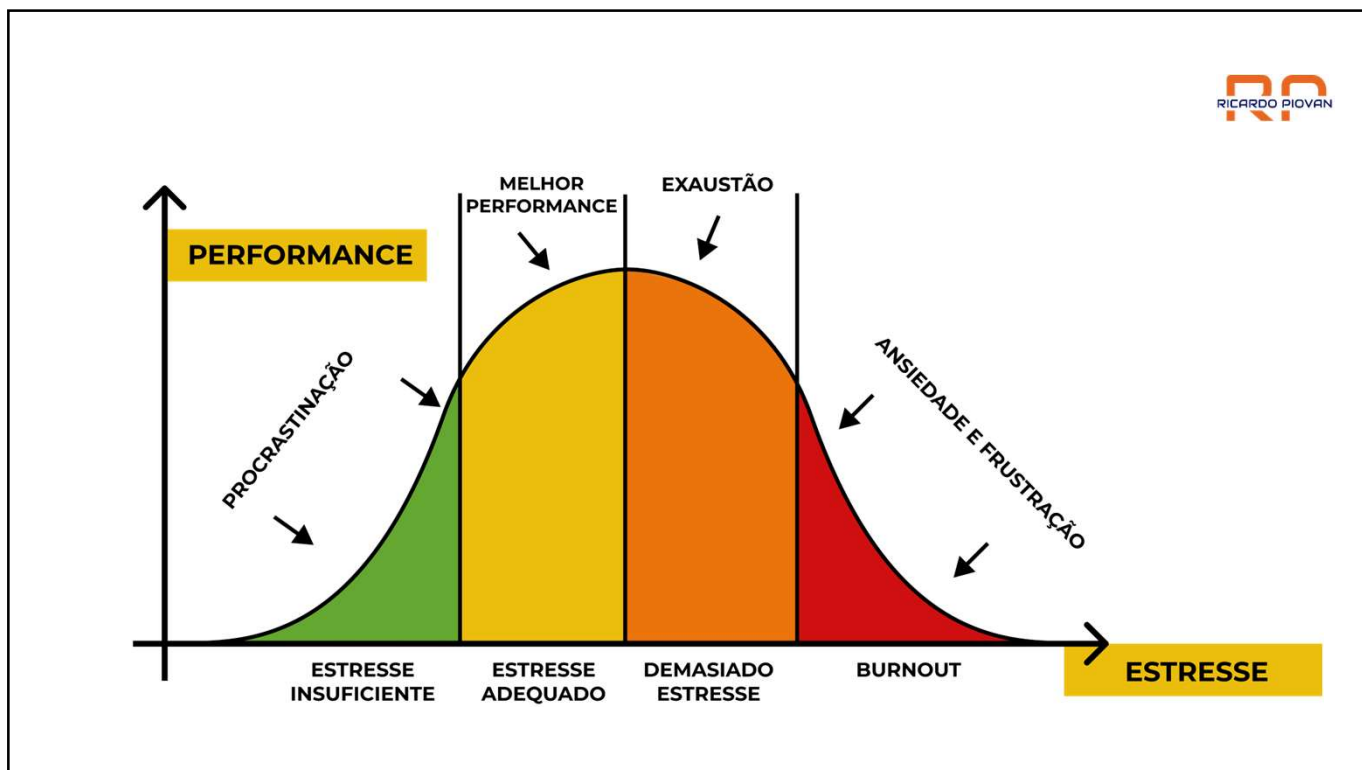
SEMPRE DESAFIE  
SEUS LIDERADOS

101

## OFERECER DESAFIOS COM CONSTÂNCIA



102



103

**FERRAMENTA 3**

**USE E ABUSE DO MÉTODO DA CUMBUCA**

Logo: **RP RICARDO PIOVAN**

104

## ESTRATÉGIAS ELEVAR COMPETÊNCIAS



- *Escolher uma habilidade necessária ao time*
- *Escolher um livro que trabalhe a habilidade*
- *Marcar um dia, com horário fixo, por semana ( 45m )*
- *Todos precisam ler o capítulo 1 do livro*
- *No dia sortear um dos nomes para explicar o capítulo ( 15m )*
- *Depois todos devem falar e debater ( 30m )*
- ***Se a pessoa sorteada não tiver lido o capítulo a reunião é encerrada***
- ***Se você líder não tem 45m por semana para fazer isso - PROBLEMA***

105

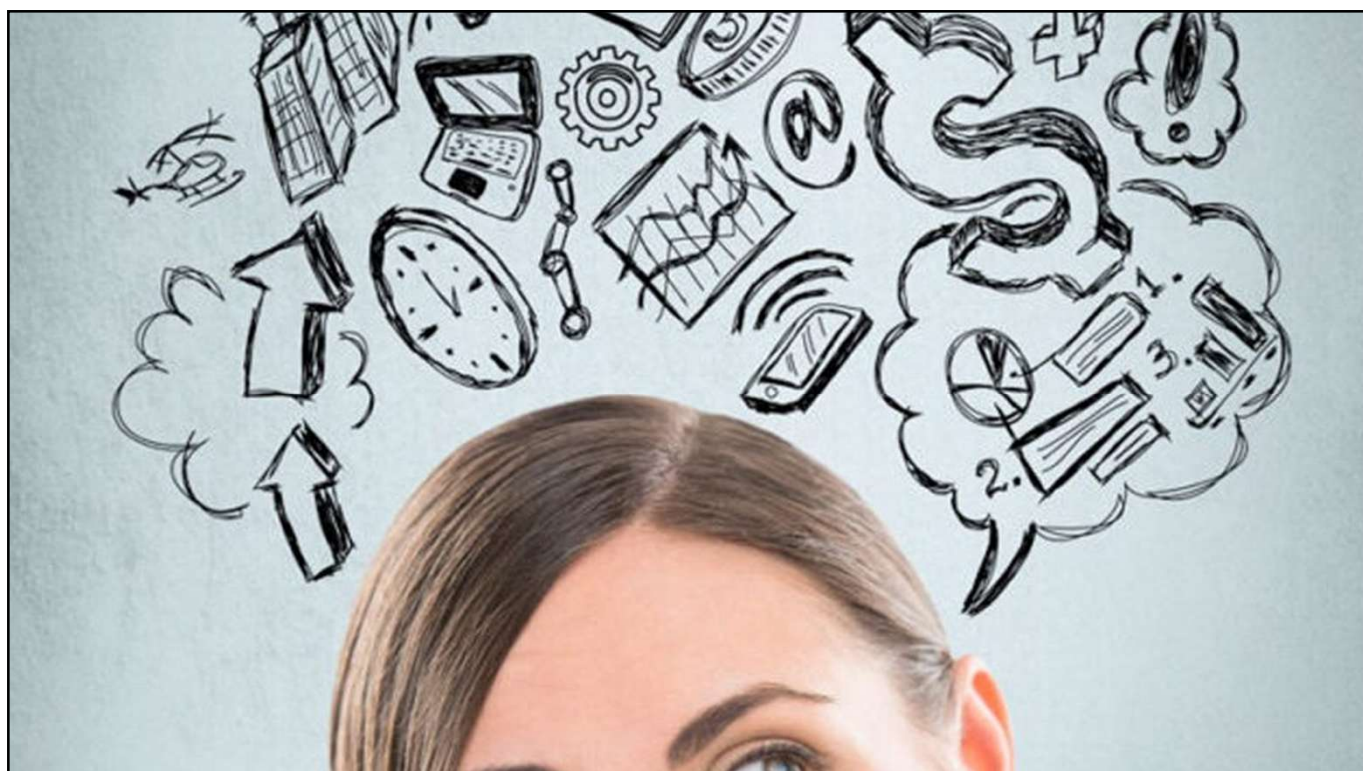


106

# FERRAMENTA 4

NUNCA MAIS RESOLVA  
PROBLEMAS DOS SEUS  
LIDERADOS

107



108

# FERRAMENTA 5

## LEVE LIDERADOS PARA PARTICIPAR DE REUNIÕES COM VOCÊ

109



110

# FERRAMENTA 6

SEJA UM GRANDE ORADOR,  
GANHE RESPEITO,  
MINISTRANDO PALESTRAS

111

*LIDERAR É INFLUENCIAR,  
NADA MENOS,  
NADA MAIS*

112



## Criando Palestras, Gerando Respeito



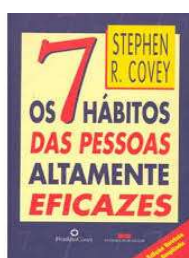
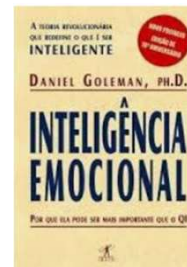
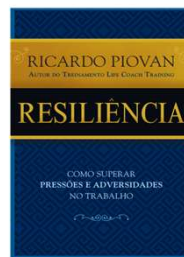
**P** - *Problemas*

**D** - *Desejos*

**H** - *História*

**A** - *Ações*

**M** - *Motivação*



113

**UTILIZE PDHAM  
PARA CONVENCER  
PESSOAS**

114

# FERRAMENTA 7

## FEEDBACK

*92% dos líderes não sabem aplicar feedbacks nos seus liderados – Revista Você S/A*

115

# FERRAMENTA 8

## Seja a Referência

116

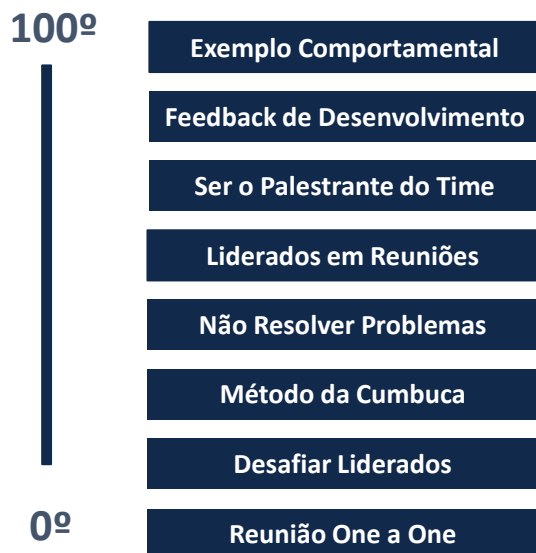


117



118

## | Empilhamento de Elevação de Competências



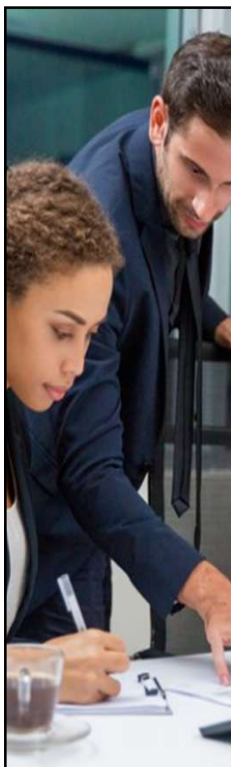
**Líder, Faça  
100% da  
sua Parte**

119



***Nunca Reclame  
Daquilo que Você  
Permite***

120



## AGENDA



- *Inteligência emocional de líderes e liderados*
- *Como engajar e motivar seus liderados através da CNV*
- *Como elevar as competências da equipe através da CNV*
- *Como fazer a gestão de conflitos utilizando uma CNV*
- *Cuidados da CNV ao se relacionar com os seus liderados*
- *Aplicando FEEDBACKS de Desenvolvimento com a CNV*
- *Como identificar e mudar comportamentos limitantes (CNV)*

121

## Egograma - Conhecendo a si e ao outro



- Eric Berne criou em 1952 o egograma
  - Este questionário define os estados do nosso ego ( personalidade )
  - O instrutor ditará 50 situações e você deve preencher os espaços em branco de acordo com os valores abaixo:
- 3 - Sempre  
2 - Frequentemente  
1 - Às vezes  
0 - Muito raramente

**Cuidado**  
**A mente mente**

1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
T					
	PC	PA	A	CL	CA

26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
T					
	PC	PA	A	CL	CA

**Some os valores das colunas**

122

## CONHECENDO A SI E AO OUTRO ATRAVÉS DO EGOGRAMA

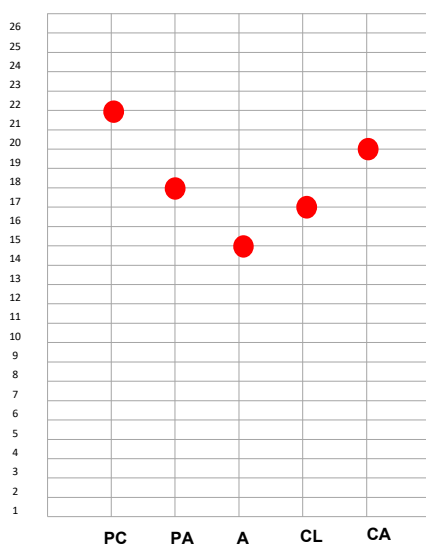


Agora some os totais das duas colunas  
conforme abaixo

T	Totais
PC	22
PA	18
A	15
CL	17
CA	20

123

## CONHECENDO A SI E AO OUTRO ATRAVÉS DO EGOGRAMA



T	Totais
PC	22
PA	18
A	15
CL	17
CA	20

Preencha o Gráfico  
Conforme o modelo

124

## O QUE É INTELIGÊNCIA EMOCIONAL?



- Reconhecer as próprias emoções
- Saber lidar com as próprias emoções
- Reconhecer as emoções dos outros
- Saber lidar com as emoções dos outros
- Automotivação

125

## ESTADOS DE EGO



PAI Crítico

PAI Amoroso

Adulto

Criança Livre

Criança Adaptada

126

## PAI Crítico

**Palavras:** Pare, Não, Ridículo, Está errado, Você não é capaz;

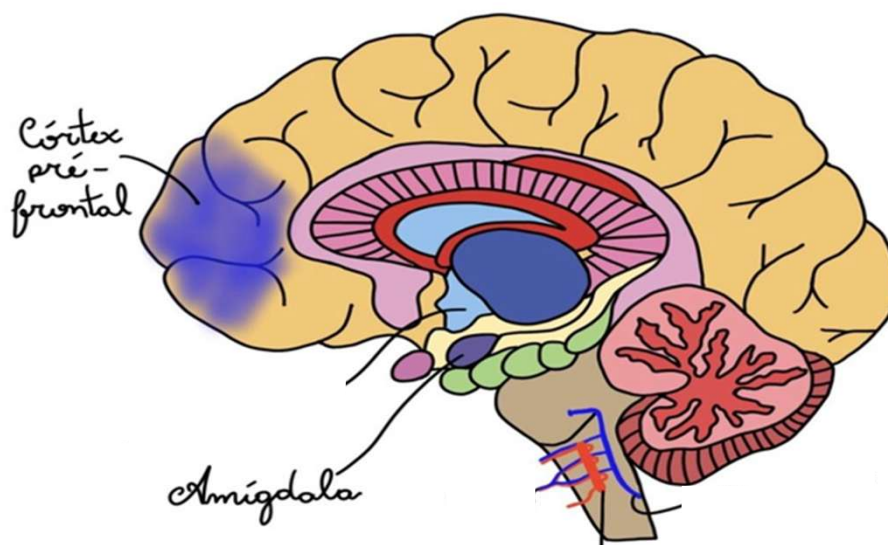
**Tom de Voz:** Ríspido, Cortante, Imperioso;

**Postura:** Rígida, Ereta, Tensa;

**Expressão:** Cenho franzido, Bravo;

**Gestos:** Dedo em riste, Pé batendo, Mão na cintura.

127



128





129

## PAI Amoroso

**Palavras:** Você é capaz, Gostei, Muito bom, Vá em frente;

**Tom de Voz:** Protetor, Caloroso, Suave;

**Postura:** Protetora, Envolvente;

**Expressão:** Sorridente, Olhar de aprovação.

**Gestos:** Carinhosos.

130

## Criança Livre

**Palavras:** Oba! Quero! Não quero! Gosto! Não Gosto!;

**Tom de Voz:** Alto, Espontâneo;

**Postura:** Solta, Espontânea, Desinibida;

**Expressão:** Sorridente, Raivoso, Choroso;

**Gestos:** Movimentos amplos.

131

## Criança Adaptada

**Palavras:** Gostaria...Deveria...Posso? Desculpe, Por favor;

**Tom de Voz:** Sedutor, Manipulador, Submisso;

**Postura:** Cabeça baixa, Ombros encolhidos, Tensa;

**Expressão:** Olhos Baixos;

**Gestos:** Contidos, Mãos nas pernas.

132

## Adulto

**Palavras:** Por quê? Como? Convém? Você acha que está certo ?

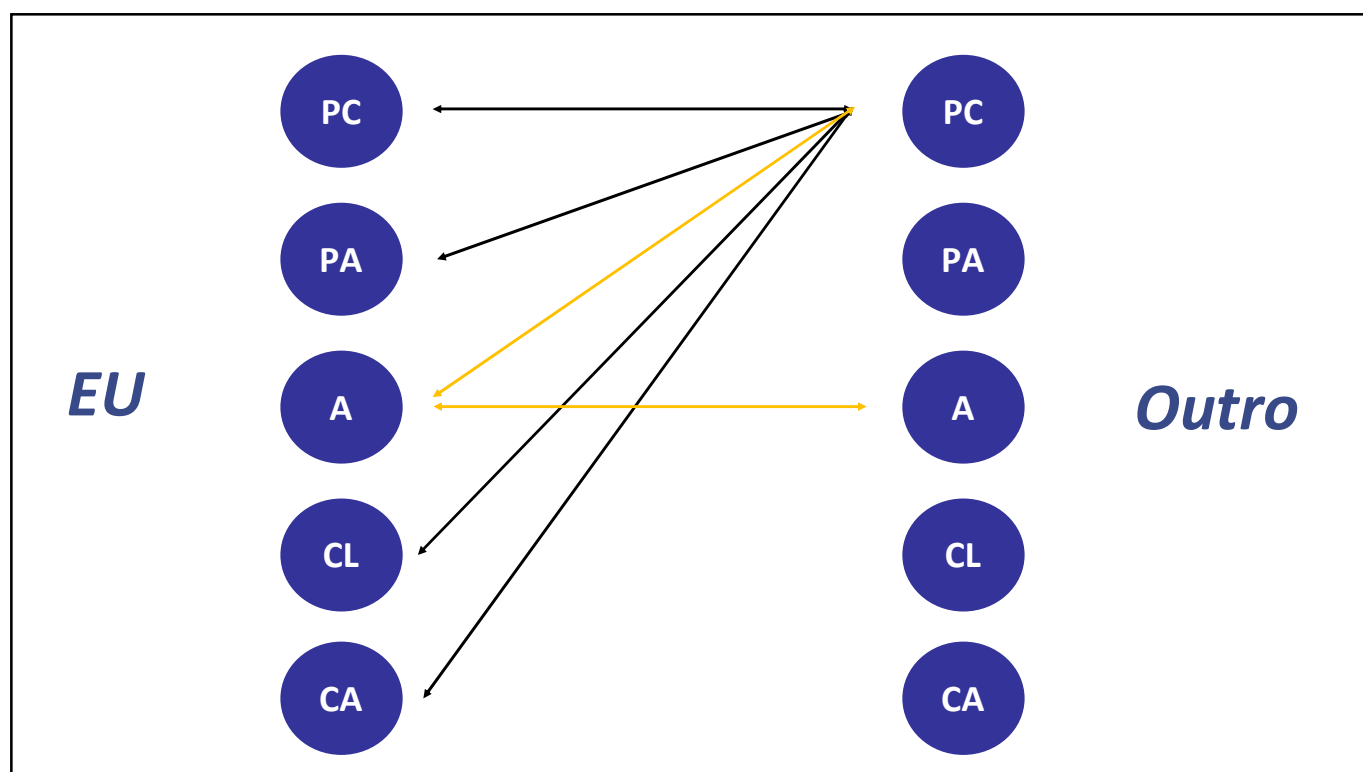
**Tom de Voz:** Adequado à situação;

**Postura:** Adequada à situação;

**Expressão:** Alerta, Pensativo;

**Gestos:** Mão no queixo.

133

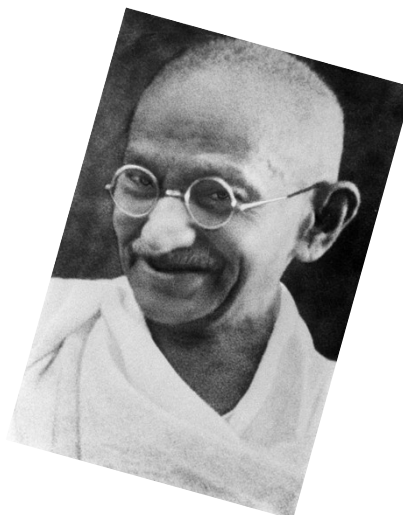


134

## COMO LIDAR COM PESSOAS DIFÍCEIS



- *Empatia*
- *Não Deixar Entrar*
- *Entender de Projeção*
- *Conduzi-las ao CPF*
- *Fazer um Novo Contrato*



135

## MÉDIA DA SUA PONTUAÇÃO



### Ponto Médio igual ou menor que 12

- Passando uma fase difícil
- Não está acreditando no seu **POTENCIAL**
- Sem energia para reverter a situação
- Nível de **AUTOCONFIANÇA** BAIXA

136

## MÉDIA DA SUA PONTUAÇÃO

---



### Ponto Médio entre 13 e 22

- Todos os dias fazendo as mesmas coisas
- Vivendo uma rotina e está na zona de conforto
- Nível de **AUTOCONFIANÇA MÉDIA**
- Você precisa ajustar os 6 pontos da automotivação

137

## MÉDIA DA SUA PONTUAÇÃO

---



### Ponto Médio igual ou maior que 23:

- Muita energia para realizar cada vez mais
- Alto nível de **AUTOCONFIANÇA**
- Disposição a enfrentar qualquer desafio
- Aproveite o treinamento para gerar **MAIS ENERGIA**

138

## ESTADOS DE EGO

---



PAI Crítico

PAI Amoroso

Adulto

Criança Livre

Criança Adaptada