

(((•))) LIVE
WEBINAR

Bem-estar
360°

MOTIVAÇÃO

Da cultura da empresa
à atitude individual



Flávia Gouveia

Mentora de Líderes

Motivação na Prática

Estratégias para aumentar compromisso,
energia e responsabilidade nas equipas

Flávia Gouveia · Coach & Mentora de Liderança ·

www.flaviagouveiacoach.com



Equipas com condições para florescerem:



Comprometidas

Pessoas que se identificam com o propósito da equipa



Responsáveis

Que assumem as suas ações e resultados



Motivadas

Com energia e vontade de contribuir ativamente



Emocionalmente saudáveis

Em ambientes de respeito e segurança psicológica



Produtivas

Com foco, clareza e resultados sustentáveis

A Nova Motivação nas Empresas

O perfil do profissional mudou

O que as pessoas procuram hoje

- Sentido e propósito no trabalho
- Reconhecimento genuíno
- Oportunidades de crescimento
- Autonomia para decidir
- Ambiente psicologicamente saudável
- Liderança humana e próxima

Salário atrai.

Cultura retém.

Organizações que investem na experiência humana dos seus colaboradores registam níveis mais elevados de retenção, criatividade e desempenho coletivo.



Clareza gera compromisso

Uma equipa motivada começa por ser uma equipa que sabe exatamente o que se espera dela. A ambiguidade gera ansiedade, desalinhamento e desmotivação. A desalinhamento e desmotivação. A clareza, pelo contrário, liberta energia para agir com confiança.

Equipas motivadas sabem...

→ O que fazer

Tarefas e prioridades bem definidas

→ Porque fazem

Ligação entre o trabalho e o propósito maior

→ O impacto que geram

Visibilidade dos resultados e da contribuição



Ferramenta prática — início de semana

- **Prioridades claras** — o que é mais urgente e importante importante
- **Objetivos definidos** — resultados esperados com critérios mensuráveis
- **Responsabilidades alinhadas** — quem faz o quê e até quando

Liderar com proximidade

A liderança próxima não é sinónimo de controlo — é sinónimo de presença e atenção genuína. genuína. Quando as pessoas sentem que o líder está do seu lado, a confiança cresce e o desempenho melhora naturalmente.

As pessoas precisam sentir...

- Que são genuinamente ouvidas
- Que importam para a equipa e para o líder
- Que podem falar abertamente sem medo de represálias

Uma pequena mudança com grande impacto

Em vez de perguntar "Está tudo bem?" — pergunta que convida a uma resposta superficial — experimenta:

"O que posso fazer para te apoiar esta semana?"



Reforçar responsabilidade individual

Motivação sustentável implica que cada pessoa se perceba como parte ativa da solução e não como espectadora dos problemas. Equipes de alto desempenho cultivam uma mentalidade de responsabilidade, não de vitimização.



Assumir responsabilidades

Cada colaborador reconhece o seu papel e não transfere culpas para terceiros ou para as circunstâncias.



Procurar soluções

A cultura da equipa valoriza quem traz propostas de melhoria em vez de apenas identificar problemas.



Contribuir ativamente

Cada pessoa participa com energia, ideias e esforço — sem aguardar instruções para além do necessário.

Pergunta-chave para reflexão: *"O que está nas tuas mãos melhorar já esta semana?"*

Reconhecimento estratégico

Reconhecer não é apenas elogiar. É uma ferramenta de liderança poderosa que, quando usada de forma intencional e genuína, transforma a energia de toda a equipa. O reconhecimento certo, na altura certa, multiplica o compromisso e a confiança.

O que o reconhecimento aumenta

Compromisso

Confiança

Energia

Pertença

O que deve ser reconhecido

- **Esforço** — o empenho posto no processo
- **Evolução** — o progresso face a si mesmo
- **Atitude** — a postura perante os desafios
- **Iniciativa** — agir sem ser solicitado



Comunicação que fortalece equipas

A forma como comunicamos dentro de uma equipa define a sua cultura. Uma comunicação saudável não elimina o conflito, mas o conflito, mas cria as condições para o resolver de forma construtiva, preservando as relações e o foco coletivo.



Escuta ativa

Ouvir com atenção plena, sem interromper, validando o que é dito antes de responder.



Feedback claro

Comunicar observações concretas, concretas, focadas em comportamentos e impacto — não em não em julgamentos pessoais.



Comunicação assertiva

Expressar necessidades e opiniões com clareza e respeito, sem agressividade nem passividade.



Perguntas abertas

Usar questões que convidam à reflexão e ao diálogo, em vez de respostas fechadas de sim/não.

Criar segurança emocional

A segurança psicológica é a base de qualquer equipa de alto desempenho. Quando as pessoas não têm medo de errar, de ser julgadas ou de falar julgadas ou de falar abertamente, entregam o seu melhor e a inovação acontece naturalmente.

Sem medo de errar

Os erros são encarados como oportunidades de aprendizagem, não como motivo de punição ou humilhação.

Liberdade de expressão

As pessoas partilham ideias, dúvidas e preocupações sem receio de represálias ou de ser ignoradas.

Respeito mútuo garantido

A diversidade de perspetivas é valorizada e todas as vozes têm espaço — independentemente do nível hierárquico.

Segurança emocional gera inovação. Equipas que se sentem seguras pensam de forma mais criativa, comunicam melhor e resolvem problemas com mais eficácia.

Dar autonomia

A microgestão envia uma mensagem clara às pessoas: "Não confio em ti." E essa mensagem destrói motivação, criatividade e auto-estima profissional. Liderar com confiança significa abrir espaço para que os outros cresçam.

O que as pessoas precisam

- Espaço para tomar decisões dentro do seu âmbito
- Confiança do líder para agir sem validação constante
- Liberdade com responsabilidade autonomia com prestação de contas

Liderar não é controlar tudo.

É desenvolver pessoas.

. Quando os líderes delegam com intenção e acompanham com presença sem microgerir criam profissionais mais capazes, mais confiantes e mais motivados.

Recuperar o foco nas equipas

O excesso de pressão, de reuniões e de tarefas em simultâneo cria dispersão, esgotamento e queda de qualidade. Equipas focadas não fazem mais não fazem mais fazem melhor. A gestão do foco é uma responsabilidade de liderança.



Menos multitasking

Encoraja a conclusão de uma tarefa antes de iniciar outra. A atenção dividida reduz a qualidade do trabalho.



Prioridades claras

Define com a equipa o que é verdadeiramente urgente e importante — e elimina o ruído do acessório.



Reuniões mais objetivas

Reuniões com agenda clara, duração definida e decisões concretas no final. Menos reuniões, mais ação.



Blocos de concentração

Protege períodos de trabalho profundo e sem interrupções para tarefas que exigem pensamento complexo.

Reduzir o desgaste emocional

O burnout não começa num único dia constrói-se silenciosamente através de pequenas negligências acumuladas. Pequenos hábitos
Pequenos hábitos coletivos de bem-estar têm um impacto enorme na sustentabilidade da equipa ao longo do tempo.

tempo.

Pausas conscientes

Momentos regulares de descanso não são perda de tempo — são investimento em energia e foco.

Comunicação mais calma

Reduzir a urgência desnecessária e o tom de pressão constante na comunicação interna.

Gestão saudável da pressão

Distinguir o que é urgente do que é apenas habitual. Nem tudo é uma emergência.

Respeito pelos limites

Honrar o tempo pessoal e os limites profissionais de cada colaborador como norma cultural da equipa.

✔ **Ambientes emocionalmente saudáveis geram melhores resultados** — porque pessoas cuidadas entregam-se com mais
entregam-se com mais energia e criatividade.

Criar propósito

O propósito é o combustível mais poderoso da motivação humana. Quando as pessoas compreendem de que forma o seu trabalho contribui para algo maior do que elas próprias, encontram uma fonte de energia que nenhum bónus financeiro consegue substituir.

Trabalho com valor

Cada tarefa tem um significado — ajudar um cliente, melhorar um processo, impactar uma vida. Torna esse valor visível.

Contribuição para algo maior

Conecta o trabalho da equipa à missão da organização. Mostra como o esforço coletivo se traduz em impacto real.

Fazer a diferença

Celebra os momentos em que a equipa transformou algo positivamente — por mais pequeno que pareça.

Quem encontra propósito mantém energia por mais tempo — mesmo nos momentos de maior pressão.

Check-in emocional semanal

Uma conversa breve e intencional no início ou durante a semana pode transformar a relação entre líder e equipa. Não requer tempo excessivo — requer presença, escuta e genuíno interesse pelas pessoas.

01

Como estás esta semana?

Uma pergunta aberta que convida à partilha genuína do estado emocional e emocional e energético do colaborador.

03

O que correu bem?

Reforça a consciência dos sucessos, por mais pequenos que sejam, alimentando a alimentando a motivação e a autoconfiança.

02

O que te está a bloquear?

Identifica obstáculos concretos — internos ou externos — que possam estar a impedir o desempenho ou o bem-estar.

04

Onde precisas de apoio?

Convida o colaborador a pedir ajuda de forma proativa, normalizando a a vulnerabilidade como força.



Pequenas conversas evitam grandes problemas. O check-in semanal é o melhor sistema de alerta precoce de qualquer líder.

Feedback motivador

O feedback é uma das ferramentas mais poderosas e mais mal utilizadas da liderança. Quando é dado com intenção de desenvolvimento, e não desenvolvimento, e não de julgamento, transforma-se num presente que as pessoas recordam e aplicam.



Reconhecer

Mostrar Impacto

Orientar Melhoria



Feedback que destrói

Genérico, pessoal, destrutivo, dado em público ou sem contexto gera desmotivação.



Feedback que desenvolve

Específico, comportamental, dado com respeito e intenção clara gera crescimento e compromisso.

Pequenas mudanças com grande impacto

Não é preciso uma grande transformação organizacional para começar a mudar a cultura da equipa. São os gestos diários, consistentes e intencionais, que moldam o ambiente em que as pessoas trabalham e como se sentem nele.

Agradecer mais

Um simples obrigado, dito com sinceridade, tem um impacto desproporcional na motivação de quem o recebe.

Celebrar pequenas vitórias

Reconhecer o progresso, mesmo que incremental, mantém a energia e o entusiasmo da equipa ao longo do tempo.

Escutar sem interromper

Dar espaço para que o outro termine o seu pensamento é um ato de respeito que constrói confiança.

Valorizar ideias

Quando uma ideia é recebida com abertura — mesmo que não seja implementada — a pessoa sente que importa.

Cultura constrói-se diariamente — não em retretes anuais, mas nas interações do dia-a-dia.

O poder do exemplo do líder

A equipa não faz o que o líder diz. Faz o que o líder faz. A coerência entre o discurso e o comportamento é a base da credibilidade e sem credibilidade, nenhuma estratégia de nenhuma estratégia de motivação funciona verdadeiramente.

Energia

A tua disposição e entusiasmo são contagiantes para o bem e para o mal



Gestão emocional

A forma como geres a pressão e o stress define o nível de segurança emocional da equipa



Coerência


Cumpres o que dizes? As tuas ações alinham com os valores declarados?



Comunicação

O tom, a clareza e a forma como falas modelam a comunicação de toda a equipa



 **O líder é o espelho emocional da equipa.** Aquilo que projetas, reflete-se em todos os que te rodeiam.

Equipas motivadas têm...

A motivação sustentável não é fruto do acaso é o resultado de escolhas de liderança feitas com intenção e consistência. Estes são os seis pilares fundamentais de uma equipa verdadeiramente comprometida.



CLARIDADE.

As pessoas sabem o que fazer, o porquê e o impacto que criam.



CONFIANÇA.

Segurança psicológica e comunicação aberta.



COMUNICAÇÃO SAUDÁVEL.

Escuta ativa, feedback claro e assertividade.



AUTONOMIA.

Espaço para decidir, liberdade com responsabilidade.



RECONHECIMENTO.

Reconhecer esforço, progresso e iniciativa.



PROPÓSITO.

Sentimento de que o trabalho importa e para algo maior.

Motivação sustentável não acontece por acaso. É construída, diariamente, por líderes que escolhem colocar as pessoas no centro.

Reflexão para líderes

Antes de implementar qualquer estratégia, começa por dentro. A liderança eficaz começa na autoconsciência na capacidade de fazer perguntas honestas a si mesmo e de agir com base nas respostas. Reserva um momento para refletir genuinamente sobre estas questões.

1

O meu ambiente dá energia ou retira?

O clima emocional que criei na minha equipa é um fator de motivação ou de desgaste para as pessoas?

2

A minha equipa sente-se valorizada?

Quando foi a última vez que reconheci genuinamente o esforço ou a evolução de alguém?

3

Estou a desenvolver ou apenas a cobrar?

As minhas interações com a equipa focam-se mais no crescimento das pessoas ou apenas nos resultados?

4

O que posso melhorar já esta semana?

Qual é a ação mais pequena e mais concreta que posso tomar nos próximos próximos dias para melhorar o ambiente da equipa?

Motivação é construção diária.

Pequenas ações consistentes, repetidas com intenção ao longo do tempo, criam transformações profundas nas equipes e nas pessoas que as compõem.

Equipas mais fortes

Pessoas mais comprometidas

Ambientes mais saudáveis

Resultados mais sustentáveis

Flávia Gouveia · Coach & Mentora de Liderança

www.flaviagouveiacoach.com



MOTIVAÇÃO

Da cultura da empresa à atitude individual

Flávia Gouveia

Mentora de Líderes

Motivação na Prática

Estratégias para aumentar compromisso,
energia e responsabilidade nas equipas

Flávia Gouveia · Coach & Mentora de Liderança ·

www.flaviagouveiacoach.com



Bem-estar
360°

OBRIGADA

