

Golfinho

Informativo de PNL - Neurolingüística

ANO 8 Edição 1 nº 81

Outubro/2001



Do livro: Seu Sucesso pela Auto-Estima – Claudio Moyses – Editora: Leiasempre

Nesta edição		
1	Metáfora: O Frio	pág. 2
2	Artigo1: A Deslealdade no Trabalho	pág. 4
3	Artigo2: Transformação Essencial	pág. 7
4	Artigo3: Reflexões em 11 de Setembro	pág. 9
5	Revisão de livro: Seu Sucesso pela Auto-Estima	Pág. 11
6	Agenda de cursos: Outubro, Novembro	pág. 12

O FRIO

Seis homens ficaram bloqueados numa caverna por uma avalanche de neve. Teriam que esperar até o amanhecer para poderem receber socorro. Cada um deles trazia um pouco de lenha e havia uma pequena fogueira ao redor da qual eles se aqueciam. Se o fogo apagassem – eles sabiam –, todos morreriam de frio antes que o dia clareasse. Chegou a hora de cada um colocar sua lenha na fogueira. Era a única maneira de poderem sobreviver.

O primeiro homem era um racista. Ele olhou demoradamente para os outros cinco e descobriu que um deles tinha a pele escura. Então ele raciocinou consigo mesmo:

- “Aquele negro! Jamais darei minha lenha para aquecer um negro”. E guardou-a, protegendo-a dos olhares dos demais.

O segundo homem era um rico avarento. Ele estava ali porque esperava receber os juros de uma dívida. Olhou ao redor e viu no círculo em torno do fogo bruxuleante, um homem da montanha, que trazia sua pobreza no aspecto do semblante e nas roupas velhas e remendadas. Ele fez as contas do valor da sua lenha e enquanto mentalmente sonhava com o seu lucro, pensou:

- “Eu? Dar a minha lenha para aquecer um preguiçoso?” E reservou-a.

O terceiro homem era um negro. Seus olhos faiscavam de ira e ressentimento. Não havia qualquer sinal de perdão ou mesmo aquela superioridade moral que o sofrimento ensina. Seu pensamento era muito prático:

- “É bem provável que eu precise desta lenha para me defender. Além disso, eu jamais daria minha lenha para salvar àqueles que me oprimem”. E guardou suas lenhas com cuidado.

O quarto homem era um pobre da montanha. Ele conhecia mais do que os outros os caminhos, os perigos e os segredos da neve. Ele pensou:

- “Esta nevasca pode durar vários dias. Vou guardar minha lenha.”

O quinto homem parecia alheio a tudo. Era um sonhador. Olhando fixamente para as brasas. Nem lhe passou pela cabeça oferecer da lenha que carregava. Ele estava preocupado demais com suas próprias visões (ou alucinações?) para pensar em ser útil.

O último homem trazia, nos vincos da testa e nas palmas calosas das mãos, os sinais de uma vida de trabalho. Seu raciocínio era curto e rápido.

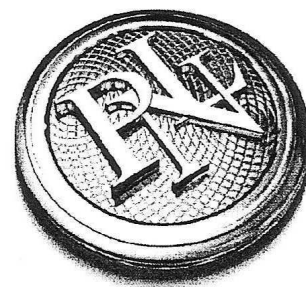
- “Esta lenha é minha. Custou o meu trabalho. Não darei a ninguém nem o menor dos meus gravetos”.

Com estes pensamentos, os seis homens permaneceram imóveis. A última brasa da fogueira se cobriu de cinzas e finalmente se apagou. Ao alvorecer do dia, quando os homens do Socorro chegara à caverna, encontraram seis cadáveres congelados, cada qual segurando um feixe de lenha. Olhando para aquele triste quadro, o chefe da equipe de Socorro disse:

- “O frio que os matou não foi o de fora, mas o frio que veio de dentro”.

Do livro: As 100 mais belas parábolas de todos os tempos
Organização e seleção: Alexandre Rangel · insight@insight.com.br

Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística



Cursos de formação

Trainer Training

(Hotel Península em Avaré)
20 à 27 de outubro (período integral)

Master Residencial:

(Hotel Península em Avaré)
14 à 25 de novembro (período integral)

Cursos de Aplicação - Outubro

- Arquitetura do Viver - 06 e 07 de outubro
 - Comunicação na Negociação - 20 e 21 de outubro
 - O Poder da Linguagem - 20 e 21 de outubro
 - Técnicas de Apresentação - 27 e 28 de outubro
 - Atingindo Objetivos - 27 e 28 de outubro
- (Centro de Treinamento da SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas.

Cursos de Aplicação - Novembro

- Auto-estima - 10 a 11 de novembro
- (Centro de Treinamento da SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas.

Veja mais informações em: <http://www.pnl.com.br>

Informações e inscrições (0**11) 3168-6888

Há 21 anos ajudando as pessoas a desenvolverem seu potencial.

Rua Paes de Araújo, 29 conj. 146 • 04531-090 • São Paulo-SP • fone/fax (0**11) 3168-6888 e-mail: pnl@pnl.com.br

A Deslealdade no Trabalho:

Como Curar Relações Desleais de Trabalho

Terry Bragg

Survivor (O Sobrevivente) é um show de televisão que se popularizou (no Brasil foi criado o “No limite), porque expõe a natureza humana – tanto o lado bom como o mau, mas principalmente o mau, porque este geralmente é mais interessante. A formação e dissolução de alianças, as estratégias para ganhar ou opor-se aos outros, a mentira, a fraude e a deslealdade capturam a atenção dos espectadores. Tudo isso é feito em nome do jogo, pela sobrevivência por mais um dia, e para ganhar o grande prêmio.

Recentemente, li comentários feitos por um psicólogo, que disse que a tática usada pelos participantes do *Survivor* não teria sucesso num ambiente de trabalho. O psicólogo disse que a colaboração e a confiança são ingredientes-chave para alcançar sucesso no trabalho.

Eu concordo que a colaboração e a confiança são importantes contribuições para o sucesso no trabalho. Pela minha experiência, no entanto, os espectadores assistem o *Survivor* porque o show apresenta os mesmos tipos de comportamento que eles vêem regularmente em seus locais de trabalho. Normalmente, eles vêem o comportamento do *Survivor* – a fraude e a manobra pelo ganho pessoal à custa dos outros – nos colegas e nas organizações para quem trabalham.

As culturas organizacionais freqüentemente encorajam a deslealdade e outros comportamentos do *Survivor* entre seus empregados. Podemos reconhecer facilmente os fatores que promovem esses comportamentos: objetivos incongruentes, mudança de coalizões, busca de desculpas, procura de culpados e uma história de tolerância para com as violações da confiança.

Por exemplo, o *downsizing* - corte de empregados - é a versão corporativa do *Survivor Island*. Isso coloca os empregados uns contra os outros – nem todos vão sobreviver, e alguns dos que sobreviverem serão beneficiados pelo corte. Esses cortes também promovem a construção de coalizões e encorajam a comunicação falsa ou ilusória para esconder as demissões que se seguirão. As companhias que realizam esses cortes têm dificuldade para construir equipes eficientes e obter a cooperação dos trabalhadores. Também, são as que muitas vezes queixam-se de que os empregados não são mais leais aos seus empregadores. Será que eles esperam, realmente, que os trabalhadores sejam leais a companhias que os tratam como mercadorias?

Existem três tipos de deslealdade: (1) não intencional, (2) premeditada, e (3) oportunista. A deslealdade não intencional viola a confiança sem a intenção de fazer isso. Por exemplo, um trabalhador pode revelar, inadvertidamente, informações confidenciais sem a intenção de fazê-lo. Esse é o clássico deslize da língua.

A deslealdade premeditada consiste em entrar numa relação de confiança para trair a outra pessoa. Os espões são exemplos de deslealdade premeditada. Isso acontece, muitas vezes, durante as fusões de empresas. Por exemplo, os diretores da empresa adquirente garantem aos executivos da companhia adquirida que eles terão emprego na nova organização. Eles sabem que, assim que obtiverem informações importantes dos empregados, ou que os empregados completarem projetos críticos de curto prazo, a companhia vai demiti-los.

Os traidores oportunistas pretendem trair a outra parte mas não entram na relação com essa finalidade. As circunstâncias adequadas e a crença de que eles vão ganhar mais através da traição do que agindo com integridade fazem com que o oportunista ceda à tentação. O traidor oportunista avalia os benefícios potenciais da deslealdade, a probabilidade de ser pego e a severidade das penalidades que sofrerá caso seja descoberto.

A maioria das traições são oportunistas. Colegas de trabalho não têm a intenção de trair uns aos outros. Eles simplesmente o fazem quando surge a oportunidade. As fofocas, as punhaladas pelas costas, o crédito não merecido por trabalhos executados por outros colegas, são exemplos de deslealdade no local de trabalho.

As organizações que experimentam falta de confiança dos empregados geralmente cometem atos desleais não intencionais ou oportunistas. Delegação fraca, falta de comunicação, mudança constante de prioridades. Estilos abusivos de gerenciamento e reorganizações repetidas para encobrir a falta de bom gerenciamento são exemplos de comportamentos que os empregados podem perceber como deslealdade em relação à sua confiança. Embora as ações pareçam mínimas isoladamente, elas se somam para criar uma cultura caracterizada pela falta de confiança e por sentimentos de deslealdade.

As organizações fazem tudo isso em nome do jogo dos negócios (“Foi uma decisão de negócio”), e da sobrevivência por mais um dia. Para construir e manter a confiança dentro do local de trabalho, devemos mudar o jogo que estamos jogando.

Sete Passos para Curar uma Relação Desleal de Trabalho

A deslealdade à confiança no local de trabalho é comum, e seus efeitos são duradouros. Os trabalhadores experimentam a traição de seus colegas, de seus dirigentes e da própria organização. As experiências de deslealdade vão desde a falta de comparecimento a um compromisso até a sabotagem deliberada.

Reconstruir relações de confiança e vencer sentimentos de deslealdade são elementos essenciais para muitas organizações. A falta de confiança, a desilusão, e o cinismo muitas vezes contaminam as organizações. Quando dou consultoria a algumas organizações, as pessoas me pedem, muitas vezes, curas rápidas para os problemas de confiança do pessoal entre si e na organização. Infelizmente, as curas milagrosas geralmente não funcionam.

Uma vez violada uma relação de confiança, o reparo não é fácil. As pessoas reconstruem a confiança lenta e deliberadamente. As pessoas que foram vítimas de violações procuram permanentemente exemplos de deslealdade. Elas estão em constante alerta. Para reparar sua reputação prejudicada, o traidor deve demonstrar continuamente seu melhor comportamento.

Os sete passos vão ajudar a reparar o prejuízo causado por relações desleais. Esses passos podem parecer uma terapia, porque são parte de um processo terapêutico para indivíduos e organizações.

Passo UM: Observe e conheça a situação. Comente sobre a falta aparente de confiança e a deslealdade percebida. Reconheça conscientemente o que as pessoas percebem subconscientemente, ou aquilo que comentam na intimidade.

Passo DOIS: Aborde sentimentos e emoções. A deslealdade, e sua percepção, machucam. Você deve abordar as emoções que as pessoas estão experimentando. Deixe-as falar em segurança. Ouça. Empatize. Compreenda o que as pessoas experimentaram e de onde elas estão vindo. Este passo não se destina a julgar quem está certo ou errado. Ao invés disso, destina-se a compreender – compreender como as pessoas percebem o que aconteceu com elas, e compreender como se sentem a respeito.

Passo TRÊS: Obtenha suporte. Os programas efetivos de mudança pessoal encorajam as pessoas a obter suporte. O mesmo é verdadeiro para os programas de mudança na organização.

Obtenha auxílio de especialistas que podem facilitar o processo de cura, ou que já passaram por situações semelhantes. Os empregados podem necessitar do apoio de conselheiros para guiá-los ao longo do processo de mudança.

Passo QUATRO: Aprenda com a experiência. Resignifique a experiência, para aprender com ela. O que aprendemos com isso? O que vamos fazer de maneira diferente na próxima vez? Como podemos impedir que isso aconteça de novo? Como podemos olhar para a experiência de modo diferente, a fim de beneficiar-nos dela? Você não pode mudar o passado, mas pode vê-lo de modo diferente, procurando descobrir o que aprendeu com essa experiência.

Passo CINCO: Assuma a responsabilidade. Como você contribuiu para a situação? Que papel você exerceu na deslealdade? Este passo pode incluir o reconhecimento de seus motivos e expectativas.

Passo SEIS: Perdoe. Perdoe a si próprio e perdoe os outros. O perdão é terapêutico. O perdão é importante para fazer a situação passar. Através do perdão você libera a si próprio, a outra pessoa e o evento. O perdão não significa que você seja ingênuo ou tolo. Você deve tomar as providências necessárias para proteger-se contra novas traições.

Passo SETE: Vá em frente. Deixe a situação passar e vá em frente. Mais uma vez, isso não significa que você deva esquecer. Você pode lembrar da situação e o que você aprendeu dela, de modo a não cometer novamente os mesmos erros. Focalize-se no futuro.

Este processo funciona tanto para os indivíduos como para as organizações. As organizações, muitas vezes, tentam ignorar as traições percebidas ou encobri-las porque acham que não são importantes. Os atos que conduzem a sentimentos de traição podem parecer pequenos e não intencionais. Brevemente, a organização vai se encontrar atolada na desconfiança e no cinismo. Os dois primeiros passos do processo de cura são críticos. Para reconstruir uma relação de confiança com os empregados, a organização deve reconhecer o que foi que ela fez, e deixar que os empregados expressem seus sentimentos.

Os dirigentes podem usar este processo para ajudar os trabalhadores em conflito a curar e restaurar sua relação de trabalho.

A traição da confiança pode destruir as relações de trabalho. Use o processo de cura para ajudar a reparar as relações prejudicadas. Mas não espere milagres, porque, uma vez violada, a confiança é difícil de restaurar.

Terry Bragg dirige uma companhia chamada *Peacemakers Training* em Salt Lake City, Utah, e é autor do livro *31 Days to High Self-Esteem*. Ele trabalha com as organizações, para criar locais de trabalho onde as pessoas desejem trabalhar, e com dirigentes que queiram que seu pessoal trabalhe melhor, juntos. Se você deseja que sua organização ou seu pessoal tenha mais energia, mais confiança, mais respeito e mais sentido, poderá contatá-lo no seguinte endereço:

Peacemakers Training
5485 South Chaparral Drive,
Murray, Utah, 94123, Tel. USA 801-288-9303
E-mail: tbragg@aros.net <http://www.terribragg.com>

Tradução. H.Cadore Email: lcadore@uol.com.br
Publicado na Achor Point de Jun/2001

TRANSFORMAÇÃO ESSENCIAL:

Caminho para a auto-aceitação

por Susan Schachterle

A cliente sentada à minha frente lutava contra as lágrimas, à medida que se esforçava para expressar o seu objetivo ao trabalhar comigo. “Eu simplesmente me sinto sempre tão tola, tão inepta e sem valor. Acho que a maioria das pessoas que me conhecem ficariam surpresas ao ouvir-me dizer isso; eu tenho conseguido esconder muito bem. Mas, cada vez mais, parece-me impossível vencer mais um dia. Eu odeio a minha vida, e odeio esses sentimentos. Eu quero simplesmente sentir-me normal, aproveitar minha vida; mas nada do que já tentei funcionou.”

Eu fiquei olhando e ouvindo aquela mulher talentosa, inteligente e amável, com seus punhos cerrados, a voz embargada, e a dor evidente em seu rosto; e pensei sobre as numerosas vezes em que ouvi a mesma história, com pequenas diferenças. “Eu odeio minha vida, eu não sou bom como deveria, eu não mereço amor, eu tenho vergonha do meu corpo, eu sinto muito medo, eu não posso continuar ...” Eu já ouvi isso tudo, e muitas vezes de indivíduos que, na superfície pareciam ter tudo em ordem, no controle de suas vidas, atingindo seus objetivos, e com todas as razões para se sentirem bom consigo próprios e com suas vidas. No entanto, sob aparências cuidadosamente construídas, encontra-se uma dor com muitas máscaras – solidão, medo, raiva, culpa, e uma variedade de outros sentimentos que foram engarrafados e contidos por tanto tempo.

Durante 17 anos de trabalho com organizações e indivíduos visando a facilitar a mudança, eu tenho me surpreendido ao ver o quanto esse tipo de desconforto emocional/espiritual prevalece em tantos de nós, desde a mãe incapaz de ver uma saída para sua condição até o Presidente de uma corporação de bilhões de dólares, brilhante na condução de seus negócios mas subjugado pelo desespero em sua vida pessoal. Quando as camadas são retiradas e nossos personagens que eram cuidadosamente mantidos são afastados, permanece o medo de que talvez não sejamos bons o suficiente e de que as pessoas comecem a ver através de nossa fachada; e o vento frio e rude da solidão começa a soprar em algum lugar vazio, no mais profundo de nosso espírito. Tendo vivido pessoalmente minha infância, adolescência e início da vida adulta com esse medo e desespero, estou familiarizada com esse território. Eu estive lá, eu fiz isso.

Os sintomas podem ser tratados, as distrações e divergências podem ser penetradas proporcionando algum alívio temporário; mas, uma questão crucial e profunda permanece: qual é a fonte dessa angústia, desse sentimento, para que tantos de nós vaguemos pela vida desconectados, não aceitos, numa postura permanente de auto-proteção?

Muitos argumentam (e a autora deste artigo também) que, em última análise, essa inquietação, experimentada em graus que vão desde a irritação e a ansiedade até o desespero e o desalento, provém da separação da alma de sua Fonte. É como se vivêssemos longe de nosso verdadeiro Lar e sofrêssemos a aflição da saudade.

Num plano menos esotérico da experiência terrestre, a história (a minha própria e a de muitos clientes) parece indicar que grande parte da dor escondida logo abaixo da superfície é, para muitos de nós, um reflexo de nossa separação de partes de nós mesmos. Crescemos aprendendo a esconder certos aspectos, com medo de que, se os outros nos virem como realmente somos, eles não nos aceitarão nem nos amarão. Esse ato de esconder-se aparece de várias maneiras: negação da existência do aspecto, negligência dessa parte (muitas vezes na esperança, consciente ou não, de que se não lhe dermos atenção, isso vai desaparecer ou morrer), raiva e/ou abuso do aspecto de nós mesmos que achamos inaceitável. Seja qual for a forma na qual a separação de si mesmo se manifesta, é como se nós considerássemos o aspecto que nos agita como inimigo, ao invés de um aliado potencial no processo do aprendizado de viver uma vida rica e plena. Ao tratar qualquer aspecto de nós mesmos como inimigo, nós deixamos esse aspecto sem crédito e separado do resto de nós mesmos. E, ironicamente, ao rejeitar uma parte de nós

porque não gostamos do jeito que ela é, de como se comporta, ou do que é, nós virtualmente garantimos que ela continue, e provavelmente aumente, aquelas coisas pelas quais a rejeitamos. É mais ou menos como uma criança de dois anos de idade que, ao sentir-se separado de sua mãe, age de modo a chamar atenção dela, para garantir que ela o ame e que ele está seguro. Quando nós permitimos que uma parte de nós mesmos saiba que não é querida, essa parte tenderá a fazer aquilo que tem a fazer para obter nossa atenção. O excesso de peso, que sempre tem sido teimoso, torna-se ainda mais, os vícios tomam-se compulsões, a falta de confiança torna-se um sentimento de impotência, a raiva começa a colorir tudo na nossa experiência, cegando-nos para a alegria.

E então, como curar-nos? Viver com algum aspecto de nós mesmos ausente é como dirigir com apenas alguns cilindros – a gente não vai longe e viaja mal. Portanto, convidar essas partes que deixamos de lado é imperativo para estarmos realmente presentes em nossas vidas. O processo de **Transformação Essencial®**, desenvolvido por Connirae Andreas, é um veículo gentil e respeitoso para esse convite (ver o livro **Transformação Essencial**, por Connirae e Tamara Andreas, Summus Editorial). Com base na pressuposição de que por detrás de tudo em nossas vidas está uma intenção positiva, este processo de mudança envolve no diálogo o aspecto separado (e geralmente mal compreendido) do indivíduo; isso resulta em reconhecimento, compreensão e mudança. Logo, fica claro que, na raiz do comportamento, dos sentimentos ou pensamentos que o indivíduo deseja mudar, sempre houve uma intenção positiva, até mesmo amorosa e nobre. O peso que não queria baixar, os vícios, a raiva ou o medo, a timidez dolorosa, não eram produtos da auto-sabotagem ou traição de si próprio mas, antes, tentativas de uma parte nós para tirar-nos de onde estamos e levar-nos para onde precisamos estar; e, freqüentemente, tentativas feitas por uma parte que está operando com recursos limitados mas fazendo o melhor que sabe. Quando podemos responder a essa parte na base de sua intenção mais do que de seu comportamento problemático, é muito mais fácil e até alegre convidar essa parte a voltar para nós mesmos.

A Transformação Essencial permite que essa parte do indivíduo, talvez pela primeira vez, seja realmente compreendida e bem-vinda. E, com resultados notáveis e muitas vezes capazes de mudar nossa vida, o aspecto que havia sido xingado, maldito e geralmente desrespeitado por tanto tempo aprende como entrar e operar no estado que sempre procurou, seu verdadeiro destino emocional.

Fiquei ali sentada, olhando e ouvindo a minha cliente, sua postura agora relaxada, sua voz não mais angustiada, com toda sua conduta em paz. Ela acabara de fazer uma experiência notável, que mudou as coisas de modo poderoso. Através do processo da Transformação Essencial, ela havia aprendido que a parte dela que estava gerando os sentimentos dolorosos, a inutilidade e o medo, estivera buscando proteção e, através dessa proteção sentir-se segura. Sentindo segurança, essa parte importante dela queria relaxar, a fim de poder usufruir da beleza e apreciar a vida. Eu queria apreciar a vida a fim de encontrar a paz, para experimentar a unidade com Deus. Agora, “a unidade com Deus” parece ter sido um longo caminho a partir do medo e da inutilidade iniciais mas, ao explorar o progresso, foi pleno de sentido. Proteção – segurança – relaxamento – estar ciente da beleza e apreciar a vida – paz – unidade com Deus. A dificuldade era o fato de que isso não estava funcionando; ela estava presa na fase da inutilidade e do medo. Como resultado do processo da Transformação Essencial, ela foi capaz de mover-se diretamente ao estado que havia sido tão ardiloso, sem necessidade dos passos intermediários.

Ao proporcionar expressão e reconhecimento de todas as partes do ser, a Transformação Essencial oferece a oportunidade de mover-se em direção da totalidade, da auto-aceitação e da alegria.

Susan Schachterl é Diretora da Core Transformation International.

Contatos pelo telefone USA 720-232-4000 – BellaZon@aol.com

Tradução: Hélia Cadore, lcadore@uol.com.br

Publicado na Anchor Point, Abril 2001.

Reflexões em 11 de Setembro

Prezados Amigos:

Como deve ter acontecido com muitos de vocês, eu tive dificuldade para dormir a noite passada, após os terríveis eventos acontecidos durante o dia. Eu vi as imagens do pesadelo da destruição em Nova Iorque e Washington, DC repetidamente durante o dia na televisão, e novamente durante a noite, com os olhos de minha mente. Recebi muitos e-mails maravilhosos, repletos de empatia e apoio, de colegas preocupados, em muitas partes do mundo. Como escreveu um amigo do Reino Unido: "Eu não sei o que dizer. É um sonho horrível e eu ainda espero acordar. Tanta beleza e tanta feiúra no mesmo mundo. Espero que a PNL possa fazer alguma diferença nisso que está se desenrolando."

Meus pensamentos, também, voltaram-se para o que esses eventos significam em relação à PNL e às pessoas que a praticam. Minha conclusão é que este é um momento de "despertar" para todos nós.

O dicionário define "despertar" como "sair do sono", "emergir de um estado de indiferença, letargia e dormência", ou "tornar-se plenamente consciente, alerta e atento. As ocasiões de crescimento e transformação em nossas vidas são geralmente acompanhadas por esses "despertares". É como se fôssemos despertados de um tipo de sono – sair de uma espécie de letargia auto-imposta, - ou se estivéssemos cegos e de repente recuperássemos a visão. Nossos mapas mentais sobre quem somos e o que é possível no mundo tornam-se mais amplos, e percebemos as antigas limitações de uma maneira completamente nova. Nessas experiências, conseguimos abandonar nossos velhos padrões mentais e "sair da caixa."

Geralmente o despertar nos proporciona um sentimento renovado de finalidade e significação, uma expansão da consciência, uma percepção clara e uma revitalização física e emocional.

O despertar, muitas vezes, é associado à expansão cognitiva ou mental, mas também pode ser relacionado ao nosso coração e às nossas emoções. O despertar, freqüentemente, tem a ver com a religação às nossas motivações, no nível mais profundo.

Embora o despertar geralmente seja bom, nem sempre é agradável. Parece-me que os eventos de 11 de setembro foram do tipo de um acordar desagradável.

Em nosso seminário, *O Amor face à Violência*, Stephen Gilligan freqüentemente citou o grande físico dinamarquês, Nils Bohr, que diz haver dois tipos de verdade: a verdade superficial e a verdade profunda. De acordo com Bohr, "Na verdade superficial, o oposto é falso. Na verdade profunda, o oposto também é verdadeiro." Beleza e feiúra são verdades profundas. O fato de que há grande beleza e esperança no mundo não significa que ele também não seja feio. E o fato de as pessoas serem capazes de agir de maneira tão terrível não significa que também não sejam capazes de criar milagres.

Uma vez que alguém tenha sido despertado para a verdade mais profunda, ele é capaz de fazer escolhas reais. Se ambos são verdadeiros, onde escolherei colocar as energias de minha vida? Devoto-me à luz ou sucumbo à escuridão.

De fato, é importante apontar que, às vezes, "quanto mais intensa a luz, tanto mais escuras as sombras." Quando experimentei um despertar espiritual, mesmo que ínfimo, de repente eu vi sombras que não via antes porque a luz tornou-se mais brilhante.

Quando minha filha nasceu, por exemplo, tive uma das experiências mais maravilhosas de minha vida. Eu acho que ter uma filha transforma um homem. Quando Julia nasceu, abriram-se partes do meu coração que eu nem sequer sabia que estavam lá antes. Ela foi realmente um luz brilhante, e eu me senti plenamente desperto na sua presença. Mas após passar mais ou menos um verão inteiro com ela, eu precisei viajar novamente. Voiei para a Europa para realizar um seminário. Essa foi a primeira vez que fiquei muito longe dela. Uma manhã, eu estava no banheiro de meu hotel, preparando-me para ir ao seminário. A televisão estava ligada, e eu ouvi um choro na outra sala. Por um momento, pensei que fosse minha filha, chorando de dor ou de medo. Eu corri para a outra sala e descobri que o choro vinha da televisão. Era uma reportagem sobre o povo da Somália. Na tela estava uma menininha da Somália, morrendo de fome. O choro dela soou justamente como o de minha filha. Eu estava tão ligado à minha filha que foi como se meu coração estivesse sendo partido pela imagem da televisão. Antes do nascimento de Julia, eu teria simplesmente visto uma imagem anônima na televisão. Agora, o sofrimento de uma criança, a milhares de quilômetros de distância, estava cortando meu coração.

Eu compreendi, naquele momento, que tinha de fazer uma escolha: Eu poderia desligar e dizer: "Ah, isso é algo que está acontecendo muito longe de mim. Está acontecendo com alguém muito diferente de mim, a quem nem conheço e com quem não me preocupo." Ou, eu poderia manter meu coração aberto e compreender que o bebê não estava mais longe do que minha própria filha (tanto física como emocionalmente). O espectro do sofrimento e da morte tornou-se uma sombra muito real. O fato de que pessoas estivessem morrendo de fome não era mais algo que em que eu podia pensar como se fosse apenas um conceito. Eu estava sentindo isso. E decidir fechar meu coração significaria amar menos a minha própria filha. Eu compreendi que amar minha filha significava permitir que meu coração fosse partido. Era como se alguém que eu amasse estivesse morrendo e eu fosse incapaz de fazer algo sobre isso. Essa Sombra estivera lá durante toda a minha vida, mas a escuridão e a realidade dela nunca tinha sido tão óbvia antes.

Esta é uma ilustração de como, quando a luz se torna mais forte, a Sombra se torna mais visível. Na presença da luz, não podemos mais ignorar a dor, o sofrimento e o medo.

Para mim, essa foi a decisão que tomei com respeito à criança com fome e à minha filha. Decidi 'amar mesmo assim', o que significava amar a menininha a quem vi morrendo na televisão, mesmo se eu não pudesse fazer algo sobre isso, e mesmo se o amor por ela me causasse um sofrimento maior.

Eu senti essa mesma dor muitas vezes ao ver as imagens na televisão ontem.

Foi minha própria filha, hoje com 10 anos de idade, que me perguntou repetidamente: "Por que alguém faria isso, papai? Eles não sabem que estão machucando e amedrontando as pessoas?"

No começo, eu respondi, "Sim, querida, eles quiseram machucar e assustar as pessoas."

"Mas", persistiu ela, "por quê? Por que querem machucar e assustar as pessoas, o que isso dá para eles?"

Em seu desejo inocente, mas determinado de compreender e mudar as coisas, ela estava procurando a causa-raiz, a verdade mais profunda, a intenção dos criminosos. Esta procura de uma intenção positiva, especialmente quando as coisas são difíceis, parece ser parte de nossa tarefa como pessoas. Em "Tools of Spirit", Robert McDonald e eu mostramos que este é o princípio espiritual da PNL.

A pergunta de minha filha continuou ecoando enquanto eu via as comemorações das crianças no campo de refugiados da Palestina. "A América está morta. Deus está livre". O que adiantará a eles se a América estiver morta? O que adiantará a eles se Deus estiver livre? Estas são algumas das primeiras perguntas que devemos fazer, se quisermos encontrar outras escolhas e criar uma solução verdadeira e permanente.

Algumas vezes, ontem, eu me lembrei da história em que Albert Einstein foi abordado por um repórter durante uma entrevista, que lhe perguntou algo como: "Dr. Einstein, o senhor é reconhecido no mundo inteiro como um dos maiores gênios de boa fé de nosso século, talvez da história da humanidade. A abrangência de seu pensamento cobriu as obras universais, desde o minúsculo átomo até o cosmos. O senhor viu que suas descobertas fazem evoluir e enriquecer, e também mutilam e destroem a vida humana, que o senhor tanto valoriza. Qual é, na sua opinião, a pergunta mais importante para a humanidade, hoje?"

Ao seu jeito característico, Einstein mirou o espaço por um momento, e depois olhou para o chão à sua frente. Finalmente, ele olhou para o repórter e replicou: "Eu acho que a pergunta mais importante que hoje desafia a humanidade é: 'O universo é um lugar amistoso?' Esta é a primeira e mais básica pergunta que todas as pessoas devem responder para si próprias."

"Porque se decidirmos que o universo é um lugar não amistoso, então vamos usar nossa tecnologia, nossas descobertas científicas e nossos recursos naturais para conseguir segurança e poder, criando muros mais altos para manter longe de nós o que não é bom e armas maiores para destruir tudo aquilo que não é amistoso – e eu acredito que nós estamos chegando a um ponto em que a tecnologia é suficientemente poderosa para que possamos isolar-nos completamente ou destruir a nós mesmos nesse processo."

"Se decidirmos que o universo não é amistoso nem inamistoso, e que Deus está essencialmente 'jogando dados com o universo', então somos apenas vítimas de dados jogados ao acaso e nossas vidas não têm finalidade ou significado real."

"Mas, se decidirmos que o universo é um lugar amistoso, então vamos usar nossa tecnologia, nossas descobertas científicas e nossos recursos naturais para criar ferramentas e modelos que nos levem a compreender o universo. Porque o poder e a segurança virão através da compreensão de suas obras e de seus motivos."

Eu mesmo não tenho qualquer resposta para as muitas perguntas que surgiram com os eventos de ontem, mas eu sei que devemos ser congruentes e despertos para encontrar as respostas através da compreensão. Ao considerar como lidar com as consequências da tragédia de ontem, lembrei-me do comentário de Gregory Bateson de que "O amor pode sobreviver somente se a sabedoria tiver uma voz efetiva." Eu também lembrei de uma importante lição de vida que aprendi quando criança de meu pai: "dois erros não fazem um acerto". Como praticante da PNL, eu espero que os terríveis eventos de ontem despertem novamente em nós o compromisso de continuar a "criar um mundo ao qual as pessoas queiram pertencer", e que nos tornemos, nós mesmos, despertadores.

De muitas formas, líderes, orientadores, consultores, terapeutas e professores são despertadores; abrindo novas perspectivas e possibilidades para seus alunos, clientes e colaboradores. Acordar os outros envolve dar-lhes suporte para crescer no nível da visão, missão e espírito. Um despertador dá assistência a outras pessoas, oferecendo-lhes contextos e experiências que tragam à tona o melhor de sua compreensão e consciência de finalidade, de si próprias, e dos sistemas superiores aos quais elas pertencem.

Ser um despertador requer capacidades de orientador, professor, mentor e patrocinador em algum grau, mas tem outras dimensões. É óbvio que não é possível acordar os outros se você mesmo ainda estiver dormindo. Assim, a primeira tarefa de um despertador é acordar e permanecer acordado. Um despertador "acorda" os outros através de sua própria integridade e congruência. Um despertador coloca as outras pessoas em contato com sua própria missão e visão, estando em pleno contato com sua própria visão e missão.

A tarefa do despertador é colocar luz sobre as situações obscuras, e não lançar a sua própria sombra sobre a escuridão que já está lá. Os despertadores não têm ilusões sobre a natureza humana – assim, eles não têm surpresas negativas. Mas eles possuem uma crença muito forte sobre o que é possível.

Despertar os outros envolve a aceitação incondicional de quem e como eles são; e, ao mesmo tempo, a sugestão de que existem possibilidades e escolhas de expansão e evolução. O acordar pode ser gradual ou repentino (como um momento de "epifania" ou percepção imediata). O acordar frequentemente conduz ao aprendizado no nível daquilo que Gregory Bateson chamou de Aprendizado IV – a criação de algo "completamente novo."

Em PNL, a coisa mais próxima da oração que fazemos é "guardar a intenção". Parece-me ser apropriado, nesta hora, para todos nós da comunidade da PNL, guardar a intenção de curar, e curar pela sabedoria, as pessoas e suas famílias que foram devastadas por esta experiência, e a sabedoria de decidir como responder.

Para encerrar, lembro as palavras de Albert Einstein:

"Um ser humano é parte do todo a que chamamos de 'universo'... uma parte limitada no tempo e no espaço. Ele experimenta seus pensamentos e sentimentos como algo separado de todo o resto – uma espécie de ilusão ótica de sua consciência. Essa ilusão é uma espécie de prisão para nós, restringindo-nos aos nossos desejos pessoais e à afeição por umas poucas pessoas que estão próximas de nós. Nossa tarefa deve ser libertar-nos dessa prisão, alargando nosso círculo de compaixão para abraçar todas as criaturas vivas e toda a natureza em sua beleza."

Obrigado por seu interesse e bons desejos.

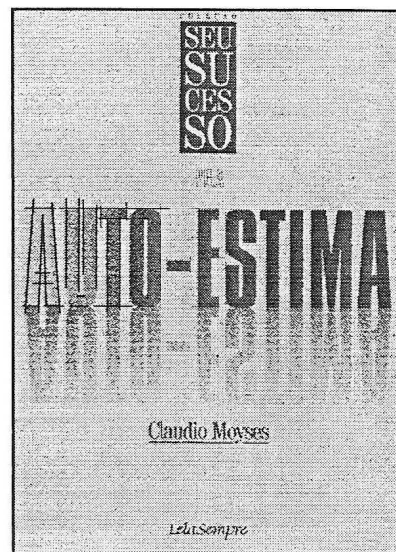
Robert Dilts, Santa Cruz, California, September 12, 2001

SEU SUCESSO PELA AUTO-ESTIMA

*João Nicolau Carvalho**

Golfinho tem comentado, nos últimos meses, obras de autores brasileiros ligados à Programação Neurolingüística. A edição de livros estrangeiros tem diminuído. Aumentou, no entanto, a de brasileiros que, via de regra, enxertam ferramentas de outras escolas com as técnicas de PNL. O brasileiro é sincrético. Claudio Moyses, um engenheiro que se descobriu especialista em comportamento humano, acaba de publicar, pela **Leia Sempre Editora**, São Paulo, um livro que *bebe* muito na PNL, a par de mergulhos em águas de Dale Carnegie, Deepak Chopra, Stephen Covey, Daniel Goleman, e uma quase dezena de outros autores motivacionais. O coquetel gerou uma obra de leitura agradável em paginação bastante criativa, com ilustrações comunicativas e condizentes com o texto.

Segundo o autor, o seu livro tem dois propósitos essenciais: dar condições de o leitor conduzir com criatividade sua vida e “Fazer com que você tenha sucesso nos papéis que desenvolve no decorrer da vida, conseguindo influenciar pessoas para que elas possam sentar no banco do motorista de suas respectivas vidas”. Para que tais feitos ocorram, Cláudio Moyses inclui, na parte III, *dicas práticas*, que envolvem preparação do ambiente, “rapport”, linguagem adequada, motivação, perguntas condizentes, intenção, arte de dialogar, ressignificações, comportamento e identidade, positividade, da arte de ser coerente, limites pessoais, responsabilidade e especificidade, da técnica de elogiar, -- e a importância da religião.



Co-autor de “**Pense, Fale, Exista**”, Claudio Moyses, diretor de empresas de consultoria e treinamento, apresenta uma obra acessível a todo e qualquer leitor que queira, através de esforço próprio, mexer em eventuais crenças e comportamentos limitantes.

Título da obra: SEU SUCESSO PELA AUTO-ESTIMA

Autor: Cláudio Moysés

Editora: LEIA SEMPRE, São Paulo – Tel.0800-770-1622 leiasempre@leiasempre.com.br

*Professor universitário, Trainer em PNL

Encerramento do Golfinho Impresso

Iremos encerrar as publicações do Golfinho impresso no próximo ano. Ainda estamos analisando a data definitiva.

Vamos cumprir os compromissos assumidos. Então, para que isto seja possível só estamos aceitando assinaturas novas e renovações por 6 meses.

Com o **Golfinho on line** o número de assinaturas do Golfinho impresso vem diminuindo constantemente, e o número de pessoas que acessam o Golfinho na Internet aumenta cada vez mais. **A média é de mais de 700 por dia, mais de 20.000 visitantes por mês.**

Isto fez com eu tomássemos a decisão de concentrar nossos esforços da divulgação da PNL na Internet, encerrando as atividades do golfinho impresso.

Pedimos aos assinantes que não tem acesso à Internet, nem vão ter no próximo ano, que entrem em contato conosco, para estudarmos, conforme o número de pessoas, uma forma de continuarmos enviando informações.

Maria Helena Lorentz – Diretora do Golfinho

AGENDA DE CURSOS WORKSHOPS E EVENTOS**OUTUBRO 2001****SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística** www.pnl.com.brInformações e Inscrições: (0**11) 3168-6888 e-mail: pnl@pnl.com.br**Trainer Training** Hotel Península em Avaré (período integral) De 20 à 27 de Outubro**Arquitetura do Viver** - 06 e 07 de outubro**Comunicação na Negociação** - 20 e 21 de outubro**O Poder da Linguagem** - 20 e 21 de outubro**Técnicas de Apresentação** - 27 e 28 de outubro**Atingindo Objetivos** - 27 e 28 de outubro**CURSO DE FOTOLEITURA no Rio de Janeiro - Huáras Duarte**Informações: (0**21) 2551-1032 ou www.pnl.med.br**PAC - Programação em Autoconhecimento e Comunicação - Deborah Epelman** www.pac.com.br

Vivência: - "Abrindo seu guarda-roupa" com Walter Mena e Albert Hamaoui

Dias 6 e 7 outubro/2001 - das 09h00 às 18h00

Informações e Inscrições: Tel/fax (0**11) 3824-0068 ou e-mail: info@pac.com.br**Centro de Desenvolvimento Pessoal - Leocliedes Marcon - Porto Alegre** www.leocliedesmarcon.com.br**Comunicação Eficaz** Turmas Manhã e Noite de 2 a 5 de outubro**Dicção, Oratória e Desinibição** Turma de final de semana 6 e 7 de Out.Informações: Fone: (0**51) 3311-2539 / Fax: (0**51) 3312-2699 e-mail: cdp@leocliedesmarcon.com.br**NOVEMBRO 2001****SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística** www.pnl.com.brInformações e Inscrições: (0**11) 3168-6888 e-mail: pnl@pnl.com.br**Master Residencial** Hotel Península em Avaré (período integral)

De 14 à 25 de Novembro

Auto Estima - 10 e 11 de novembro - Centro de Treinamento da SBPNL**Centro de Desenvolvimento Pessoal - Leocliedes Marcon - Porto Alegre****Master em Comunicação** www.leocliedesmarcon.com.br

Turmas Manhã e Noite de 5 a 9 de Out. turma final de semana 10 e 11 Nov.

Informações: Fone: (0**51) 3311-2539 / Fax: (0**51) 3312-2699 e-mail: cdp@leocliedesmarcon.com.br**Actius - Centro de Desenvolvimento, Profissional, Pessoal e da Excelência Humana - Campinas-SP****Curso Master Practitioner** 19-20-21/10 e 02-03-04-15-16-17-18/11Informações: Tel.: (0**19) 3253.3030 e-mail: cursos@actius.com.br www.actius.com.br**Envie sua colaboração para as diversas seções para:****"GOLFINHO" - Diretora: M. Helena Lorentz****Tel/fax (0**51) 3330-2005****Rua Cel. Aurélio Bittencourt, 110/101
90430-080 PORTO ALEGRE-RS - BRASIL****E-mail: golfinho@golfinho.com.br
INTERNET: <http://www.golfinho.com.br>****ENTRE EM CONTATO CONOSCO****Divulgue seus cursos, aqui e na Internet**