

A PNL E A SUA VIDA **PROFISSIONAL**



SBPNL

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PROGRAMAÇÃO NEUROLINGÜÍSTICA

A SBPNL e a Programação Neurolinguística

Agradecemos por fazer o download desse e-book sobre Programação Neurolinguística. E damos parabéns por sua iniciativa!

Ao buscar informações sobre uma ferramenta tão benéfica para sua vida, você mostra um empenho invejável em se tornar uma versão melhor de você mesmo. Esse é, justamente, o objetivo principal da PNL, reconhecida como “a fórmula da excelência humana”.

Para aproveitar melhor os benefícios oferecidos pela PNL, vamos oferecer aqui mais informações sobre como ela surgiu e como tem ajudado milhares de pessoas em todo o mundo a atingir a excelência em todos os aspectos da vida pessoal e profissional.

A PNL é como um manual de instruções para a mente. Trata-se de uma ferramenta comportamental altamente eficaz, capaz de curar fobias, diminuir ansiedade, reduzir estresse e superar neuroses, permitindo também melhorar as relações com os outros e com você mesmo. Além de superar dificuldades, a PNL permite que você modele pessoas bem-sucedidas para conseguir realizar todos os seus objetivos. E, uma vez ciente da sua capacidade, você poderá descobrir que é melhor do que pensa em diferentes áreas da sua vida.

Um pouco de história

As técnicas da PNL foram desenvolvidas na Universidade da Califórnia, na década de 1970, pelos norte-americanos Richard Bandler e John Grinder. Na época, o estudante de graduação em Ciências da Computação e o linguista se interessaram pela psicoterapia e decidiram investigar o que diferenciava os tera-

peutas bem-sucedidos e os que não tinham tanto êxito junto a seus pacientes. Ao observar como os profissionais mais eficazes se comportavam, descobriram atitudes em comum que lhes permitiam ultrapassar os obstáculos que levam ao sucesso. A partir dessa descoberta, decodificaram a forma como essas pessoas elaboravam seus objetivos até alcançar a solução desejada e como era estruturada a estratégia desse processo de pensamento.

Bandler e Grinder compreenderam que os vencedores conseguiam superar limitações pessoais para potencializar suas qualidades e recursos intelectuais. Os principais fatores que levavam estas pessoas ao topo eram a capacidade de tomar decisões e, principalmente, a habilidade para se comunicar. Com essas conclusões, a dupla passou a testar o uso dos mesmos padrões por outras pessoas, descobrindo que era possível copiar as estratégias dos vencedores e alcançar o mesmo sucesso e resultados na vida profissional e pessoal.

Ao aliar as estruturas e ferramentas recém-descobertas ao uso da linguagem proposto pelo hipnólogo Milton Erickson, Bandler e Grinder desenvolveram uma nova ferramenta de mudança pessoal: a Neuro-Linguistic Programming, ou Programação Neurolinguística, em português. Alguns anos depois, em 1981, criamos a SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolinguística, responsável por introduzir a PNL no Brasil. Após milhares de treinamentos de aplicação e formação e de cursos corporativos, temos o orgulho de hoje ser o maior centro de excelência em PNL da América Latina, o lugar onde são geradas as novas ideias, estudos e pesquisas na área.



Por que PNL?

O nome Programação Neurolinguística resume seus três pilares de sustentação. O neuro remete à mente, onde processamos nossas experiências por meio dos cinco sentidos. Linguística refere-se à linguagem ou a outras formas de comunicação não verbal.

O termo programação pode ser entendido como uma comparação entre a mente humana e um computador: o cérebro é o “hardware”, enquanto a mente, os pensamentos e os comportamentos compõem o “software”, ou seja, o programa que define como o computador interpreta os dados recebidos.

O que a PNL pode fazer por você

A PNL pode mudar padrões de comportamento a longo prazo e ser aplicada onde quer que haja pessoas. Com suas ferramentas, você pode livrar-se de medos, fobias, maus hábitos e compulsões; melhorar sua memória; diminuir a ansiedade; superar neuroses; aumentar a autoestima; tomar decisões mais acertadas e organizar-se para realizá-las. Isso porque permite que seus praticantes “reprogramem” a mente, substituindo falhas de programação gerados no passado. Ela é como uma caixa de ferramentas infinita, sempre disponível para “consertar” o que afasta a excelência em qualquer área de sua vida.

Não é à toa que tal conhecimento seja utilizado de diferentes formas por profissionais bem-sucedidos que nem sempre revelam que seus segredos derivam da PNL. A autoajuda, uma indústria que rende bilhões a cada ano, é fortemente embasada nas ferramentas de PNL. Na esfera política também existem exemplos: Bill Clinton teria sido treinado pelo guru da PNL Anthony Robbins, nos anos 1990, e muitos especialistas reconhecem nos discursos de Barack Obama fortes elementos de PNL.

No mundo dos negócios, a Neurolinguística é usada por empresas - de pequenas a multinacionais, no setor público e privado - para melhorar as habilidades gerenciais de seus líderes e facilitar o relacionamento entre colaboradores e funcionários por meio do desenvolvimento de habilidades interpessoais. Richard Bandler já prestou consultoria para British Gas, Virgin e Ladbrokes. No Brasil, a SBPNL foi escolhida para fazer treinamentos e consultorias para Petrobras, Oracle, Ministério do Desenvolvimento, BBKO, Accor, Cielo, Nestlé, Usiminas, Coca-Cola, Natura, Rede Globo e Caixa Econômica Federal, entre muitos outros.

À medida que mais e mais pessoas entram em contato com a PNL, ela passa a influenciar até mesmo a indústria norte-americana de cinema e televisão. Bandler costuma prestar consultoria para grandes produtores de Hollywood com o intuito de criar filmes mais assustadores e com maior impacto. A série Lie to Me, exibida aqui no Brasil, tem como personagem principal o Dr. Cal Lightman, um “detector de mentiras” profissional que reúne atenção à linguagem corporal - um dos aspectos mais conhecidos em PNL - e análise de microexpressões faciais para identificar quando alguém não diz a verdade. As séries CSI Miami e The Mentalist também dedicaram episódios inteiros a tramas envolvendo a PNL.





As ferramentas da Neurolinguística podem efetivamente trazer grandes melhorias para sua vida pessoal e profissional. Com a PNL é possível gerenciar seu próprio estado emocional, suas crenças e atitudes, e manter o foco e até o senso de humor quando as coisas não saírem de acordo com o plano original. Uma vez em contato com esse conhecimento, não há volta: o indivíduo não vai mais querer viver usando apenas uma parte de seu potencial. Afinal, sem receios e limitações, é possível ganhar autonomia, o que eleva a autoestima e proporciona uma melhor qualidade de vida. A gente sempre teima em usar o equipamento sem ler o manual. Mas não se pode negar que o aproveitamos melhor quando entendemos como ele funciona.

Gilberto Cury

*Presidente da SBPNL - Sociedade Brasileira
de Programação Neurolinguística*

índice

- 08 Quem não se comunica...
- 11 Trabalho em equipe
- 14 Hora de mudanças
- 18 Playback Theatre nas empresas
- 21 Quem tem tempo para tirar férias?
- 24 Como “ser” vendedor
- 27 Negociação e vendas
- 29 Iniciando uma negociação
- 32 Negociando pressões
- 34 Negociações rápidas
- 35 Perguntas durante uma negociação
- 37 Os níveis neurológicos e os estilos de liderança
- 41 Capacidade para dirigir pessoas
- 46 O papel do técnico na Copa do Mundo
- 48 Virando a mesa na vida profissional



Quem não se comunica



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

Imagine a cena: a diretoria acaba de aprovar a ideia que promete alçar a empresa a um novo patamar. Toda a companhia está preparada com tecnologia e profissionais capacitados para executá-la, e as pesquisas indicam que o produto final será um sucesso. Infelizmente, na hora de contatar o consumidor, o vendedor não é bem-sucedido ao explicar para o cliente toda a funcionalidade do produto.

Outro cenário: a empresa acaba de abrir uma vaga para a qual você seria perfeito. Está bem preparado, tem conhecimento e prática no assunto, já trabalha ali há alguns anos e merece a promoção. Na hora de impressionar a diretoria em uma reunião, você não se expressa com clareza e acaba sendo ofuscado por outro, que leva a vaga.

Exemplos assim acontecem todos os dias nas corporações. Isso mostra como uma importante ferramenta é muitas vezes negligenciada na vida profissional: a habilidade de se comunicar. A habilidade de se expressar com clareza e de entender o interlocutor deve permear as atividades corporativas para melhorar o desempenho dos colaboradores e, por conseguinte, da empresa. É a base para o trabalho colaborativo e para a solução de conflitos e problemas de relacionamento interpessoal.

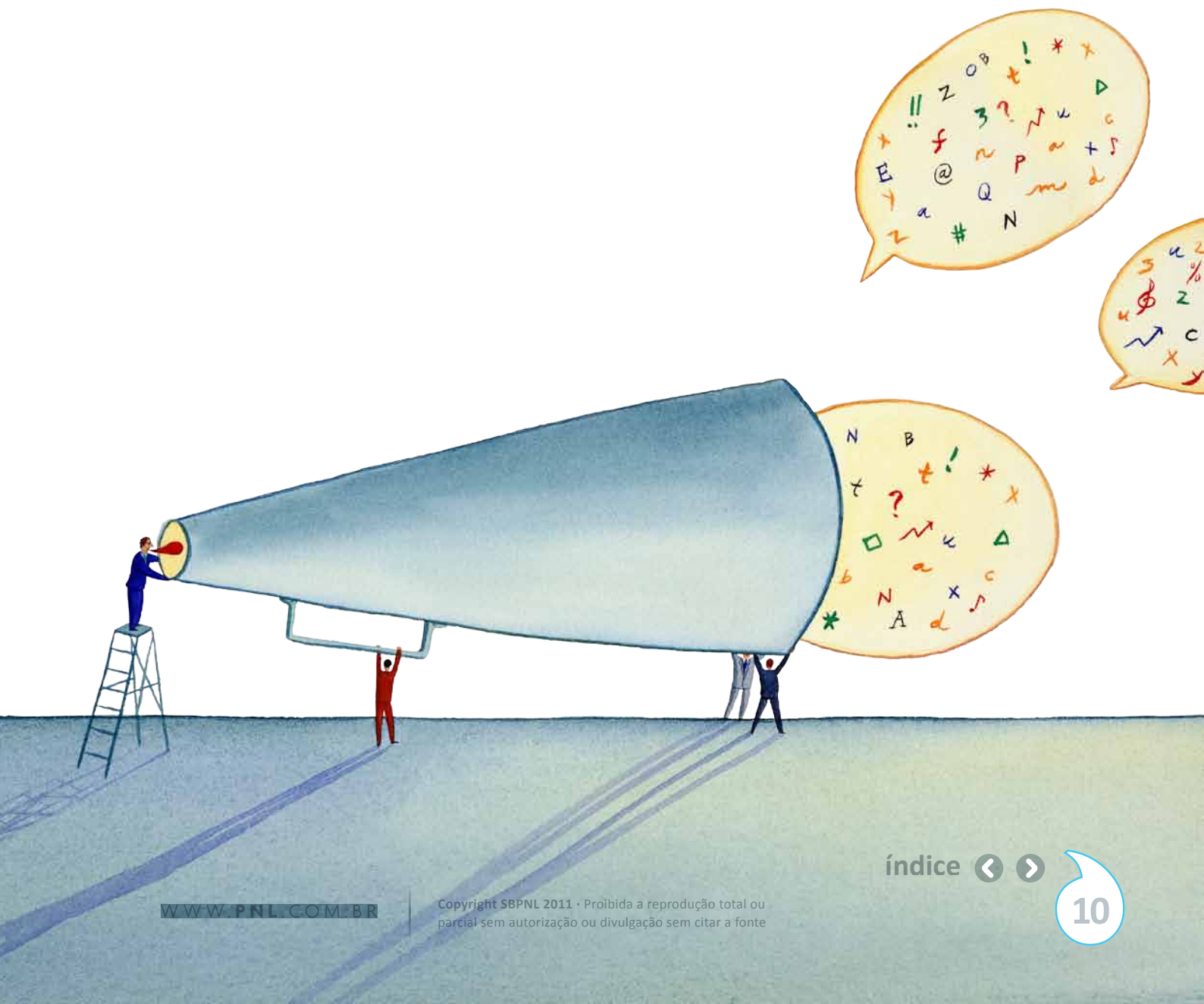
Situações simples podem se transformar em conflitos pela má qualidade da interação entre os membros de uma equipe. Existem variáveis a serem consideradas no processo de comunicação.



Segundo Albert Mehrabian em seu livro “Silent Messages” **as palavras representam 7% das mensagens, enquanto a forma como são ditas representa 38% e aspectos não verbais, 55%.** Palavras têm significados diferentes para pessoas diferentes. Não é só porque você disse algo que a outra pessoa vai entender da maneira pretendida, e uma mensagem mal-interpretada pode causar efeitos indesejados e conflitos desnecessários. Da mesma forma, se uma pessoa discorda de você não significa desrespeito: é apenas uma mostra de que o outro pensa diferente. Quando encaramos opiniões distintas com flexibilidade – mesmo que venham de pessoas consideradas difíceis – estamos abertos a novas opções, escolhas e resultados. Maneiras diferentes de encarar um problema podem ajudar a encontrar soluções mais criativas e desenvolver a empresa como um todo.

Mais que simplesmente falar bem, a boa comunicação envolve fazer com que o outro se sinta ouvido e respeitado e prestar atenção no que diz para entender como ele funciona, de que forma processa as informações e o que a fala não revela, mas o não verbal, sim. Em vez de participar como um sujeito passivo, é realmente interagir, gerando confiança e aceitação. A habilidade de se comunicar com clareza e elegância melhora a qualidade das relações pessoais e profissionais, e traz resultados práticos e visíveis, como nos favorecer em uma negociação, oferecer argumentos que realmente motivem o outro e facilitar o trânsito de conhecimento. Esse cuidado ajuda a garantir um caminho bem-sucedido em direção a um futuro promissor para a empresa, seja você o dono, o gerente ou um colaborador.

Aprimorar a forma como as pessoas que fazem a empresa se comunicam entre si e com outros públicos de interesse é a uma forma de promover o surgimento de boas ideias. Pode ser que o concorrente já tenha cuidado desse problema e esteja um passo à frente.



Trabalho em equipe



**Ana Maria
Ferraz de Campos**
Instrutora da SBPNL

Trabalhar em equipe é sem dúvida muito produtivo e, ao mesmo tempo, desafiador.

Conversando com nossos alunos quando ministramos treinamentos voltados para o tema, *in company*, identificamos que os grupos geralmente chegam com muitas queixas prontas. Parece que fica sempre muito complicado vencer as resistências, que incluem desmotivação, falta de liderança, rotinas, desconfiança e sistematização de normas que restringem a criatividade.

A comunicação deficiente e ineficaz costuma ser o maior e mais forte dos impedimentos. Os estilos pessoais e modelos mentais diversos criam, algumas vezes, impedimentos para os bons resultados esperados pela equipe. Quando não acontece a boa comunicação, as potencialidades de cada um são empobrecidas.

Com um olhar especial, essa diversidade pode ser o que garante à equipe uma visão mais rica e eficaz. É nessa diversidade que as equipes se enriquecem. **Um bom líder sabe observar as diferenças e utilizar as visões para fortalecer o potencial do time. Ele utiliza cada parte em benefício do todo.**

Dentro de uma equipe, alguns gostam de ler, pesquisar; outros têm muitas ideias; outros preferem ir diretamente à ação; alguns planejam antes de agir enquanto outros se divertem com a experimentação. Há aqueles que dirigem trabalhos enquanto outros otimizam dados, cuidando de resumos. Alguns

odeiam ficar em longas conversas enquanto os colegas preferem compartilhar sua forma de pensar.

Nas empresas, as áreas competentes podem produzir os resultados necessários para complementar um projeto ou lançar um produto. Uma boa equipe trabalha com respeito mútuo, cooperação, confiança, compartilhamento, disposição e boa vontade, além de flexibilidade.

O sucesso de uma equipe depende de metas claras e de liderança para criar motivação. Isso é o que distingue uma equipe de simplesmente um grupo. Trabalhar em equipe é o meio mais adequado para que se possa obter resultados mais ricos. Mentes unidas em direção a uma solução geram produção de ideias que uma só pessoa em sua área, ainda que com muito conhecimento, nem sempre consegue desenvolver e executar sem ajuda.



As equipes, quando bem organizadas, dividem tarefas: cada pessoa executa parte do processo e informa entre todos por onde caminham. Alinhada, a equipe não desperdiça energia. Estabelece missão, propósito, garante sinergia e ações coerentes. A visão compartilhada permite que cada qual mantenha sua própria visão sem que haja prejuízo dos interesses pessoais e os esforços se complementam.

Numa organização, reuniões aonde muitas ideias são lançadas sem uma meta comum podem durar horas e, apesar de se contar com excelentes elementos, cada um conta sua “verdade” particular. A manutenção do foco e do propósito garantem o trabalho em equipe.

Preconceitos, estrelismos, falta de domínio pessoal e gerências centralizadoras são inimigos da formação e desenvolvimento das equipes. Bons exemplos disso são os times esportivos, em que posições definidas se complementam e agregam valor à equipe, ao mesmo tempo que os talentos individuais continuam prevalentes. Há uma linha comum e a integração acontece, permitindo destaques ao longo do processo, tendo a harmonia garantida.



Hora de mudanças



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

Estamos no terceiro milênio e parece que algumas organizações ainda resistem em usar a capacidade de seus funcionários para acompanhar as mudanças que ocorrem numa velocidade cada vez maior, em todos os setores. Fala-se muito em Recursos Humanos, porém entre teoria e prática continua havendo grande distância. RH - recursos humanos - é um campo de atividade tão antigo quanto o próprio homem e seus agrupamentos.

Da Pré-História ao século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial, o perfil dos Recursos Humanos foi esculpido num campo de atividades econômicas rudimentares, onde as ações administrativas estavam relacionadas com a política, a militar e a religiosa. A Revolução Industrial permitiu que os Recursos Humanos marcassem presença no mundo empresarial. A marca deixada neste tempo todo, e que em muitos lugares persiste até hoje, é a do autoritarismo, com uma minoria pensante e uma maioria executante de um trabalho altamente hierarquizado, burocratizado. Somente no início do século XIX é que começam a surgir na Europa propostas para a democratização e humanização desse totalitarismo organizacional.

Se espremermos todas as técnicas de produção e administração, das antigas às mais modernas, o suco é um só: o ser humano quer ser respeitado, quer agir, palpitar, participar, falar, pensar e emitir suas opiniões. Já se foi a época das relações feudais de trabalho. A confiança habilita, o medo congela. Os sistemas hierárquicos baseados em estruturas de domínio e submissão, limitam as interações sociais e impedem a cooperação humana inteligente. E para que uma organização possa ser inteligente, ela precisa usar a inteligência de seus membros.

A confiança habilita, o medo congela.



É fácil administrar a presença física das pessoas na organização, mas a cabeça e a alma delas já é outra questão. Podemos comprar a presença, a execução e até a eficiência dos funcionários, mas a eficácia, a garra, a vontade e os sentimentos não estão sob o controle de qualquer diretor, gerente ou chefe.

Lembro-me desde os tempos de estudante de Administração de Empresas da FGV, que se comparava uma empresa ao ser humano, ambos possuem corpo, mente e alma. Na empresa o corpo seria a parte racional, material da organização; a mente trataria das questões filosóficas, traduzindo seus valores e missão; a alma é o coração, a parte afetiva, do intercâmbio entre as pessoas. Uma empresa não pode ser só corpo, ou corpo e mente, ou só mente, ou só alma. Ela precisa ter corpo, mente e alma em perfeita sintonia.

Charles Chaplin em “Tempos Modernos” conseguiu tecer uma brilhante crítica ao sistema produtivo que prioriza a máquina em detrimento do homem, considerado uma simples engrenagem do processo industrial. Deveríamos nos lembrar de Chaplin mais amiúde, pois as organizações precisam olhar seus funcionários como capital e não como recurso. Com certeza, **quem investir no ser humano, gerando maior envolvimento, diminuirá o desperdício e os custos, aumentando a qualidade, produtividade e competitividade.**

Hoje, os recursos humanos, a relação com os empregados, deve ser constantemente repensada. Há que se estimular cada vez mais o desenvolvimento pessoal do empregado, porque o sucesso de uma empresa é determinado principalmente pelo comprometimento de todos os seus integrantes.

Numa época em que só se fala em globalização, a capacidade de sobrevivência de uma empresa é diretamente proporcional a sua capacidade de se transformar e mudar, utilizando da melhor maneira seus recursos humanos, ancorada numa fórmula infalível: respeito.

Sem respeito não há liberdade. Sem liberdade não há criatividade. Sem criatividade não há inovação e sem inovação é a morte. Portanto, aos que precisam e querem sobreviver, mas ainda estão apegados ao passado, é hora de parar para repensar a organização, permitindo e até incentivando seus funcionários a buscar a vida em sua plenitude, porque o sentido do trabalho é o mesmo sentido dado à vida.



Playback theatre nas empresas



Antonio Ferrara

*Playback Theatre
Conductor pela School of
Playback Theatre -
New York, USA e dirige
a São Paulo Playback
Theatre, companhia
pioneira no Brasil*

Antigamente o conhecimento era transmitido quase exclusivamente de forma oral: os povos primitivos contavam histórias para ensinar, os índios principalmente. Como exemplo, você pode pesquisar quantas lendas existem no folclore indígena brasileiro... A cultura chinesa também é repleta de histórias sobre ensinamentos morais; um ótimo exemplo é a beleza da Ópera de Pequim!

Provavelmente você também tenha crescido em contato com histórias. Histórias contadas, histórias lidas, histórias assistidas na televisão, no teatro, no cinema ou mesmo ao vivo. E esta foi umas de suas importantes formas de aprendizagem...

Com o passar do tempo muitas empresas perceberam o grande potencial existente no aprendizado através das histórias; é o momento em que começam a aparecer os case studies, as learning organizations, os contadores profissionais de histórias e daí por diante.

Os índios Maori, neozelandeses, têm intensa tradição de narração de histórias. E foi justo aí que Jonathan Fox e sua mulher Jo Salas tiveram uma de suas principais inspirações para criar o Playback Theatre. Os índios Maori, quando querem ensinar seus filhos, contam histórias.

Mas Jonathan, como ator e diretor de teatro, não se contentou somente com a narração. Sendo amante do teatro não escrito, feito com a inspiração e criatividade do momento a partir de um pequeno roteiro, ele criou um teatro que se especializou em transformar a vida em arte.



Alguém da plateia conta algo que tenha vivido e, no instante seguinte sem ensaio ou combinações prévias, os atores e músicos encenam aquela história com o holofote da emoção, com a melodia da música e com as sensações despertadas como por magia, durante a improvisação.

Amplificando a história narrada através da arte, e aprendendo com ela.

Por muito tempo o ato de improvisar foi tomado como algo amador. Se alguém errasse o texto, no teatro, ou não soubesse fazer alguma coisa de acordo com determinada norma, improvisava. Como se o que fosse feito antecipadamente e de forma pensada fosse melhor do que o que fosse feito de improviso.

Hoje em dia o improviso é profissional, é um momento de extrema criatividade que exige preparação e conhecimento.

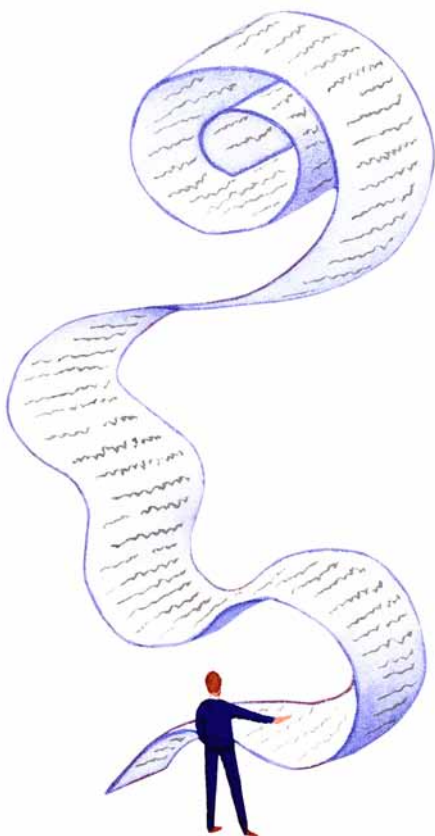
A preparação para o improviso é um dos treinos mais importantes de espontaneidade e prepara o ator (e a pessoa) para reagir adequadamente a praticamente qualquer coisa que lhe possa acontecer de forma imprevista.

O Playback Theatre é isso. A recriação da história da vida das pessoas no palco, sem ensaios ou combinações prévias. Um improviso teatral feito profissionalmente, por um elenco que se prepara - e muito - para aquele momento.

Em empresas o Playback Theatre tem se mostrado interessante a ponto do presidente de uma delas ter escrito que: “Quando pensamos no dia a dia corporativo, o PBT é algo que leva você a outras dimensões, muito mais humanas, emocionantes e autênticas. Entretanto, nem por isso este meio deixa de ser um instrumento poderoso para gerar, inclusive, o famigerado ROI.”

É um teatro em que o público não sabe o que vai assistir e os atores não sabem o que vão fazer.

E todos aprendem com isso.



Quem tem tempo para tirar férias?



Alexandre Bortoletto
Instrutor da SBPNL

Janeiro é um mês associado às férias. Quem não está de folga costuma morrer de inveja imaginando aqueles que se encontram longe do escritório “de pernas para o ar”, repondo as energias roubadas pela rotina estressante. Mas o relaxamento associado a essa pausa anual não é uma realidade para grande parte das pessoas.

Há quem se sinta mais cansado nas férias do que quando está trabalhando. Isso porque aproveita esse período para estudar, ir ao médico, resolver problemas no banco. Existem ainda aqueles que não conseguem se desconectar do trabalho, que permanecem ligados no celular ou no e-mail, interessados nos detalhes do que se passa em sua ausência.

Esse comportamento reflete a realidade em que vivemos. Estamos em modo “multitarefa”, e todas as atividades parecem tão importantes e urgentes... Fora isso, enquanto trabalhamos estamos distraídos com e-mails pessoais, redes sociais e outros programas do computador – a Universidade da Califórnia revelou em pesquisa recente que trocamos de janela ou checamos mensagens 37 vezes por hora.

As tarefas acabam sendo cumpridas na correria, sem planejamento. Se pararmos, o serviço acumula, e voltar das férias pode ser tão cansativo que é melhor nem sair. Há também o medo de que a pausa para descanso acabe nos tornando dispensáveis. E se o colega acabar pegando aquela promoção porque você não estava disponível? E se arranjam outro para trabalhar no seu lugar?



A única maneira de realmente aproveitar as férias é **se organizar.**



A única maneira de realmente aproveitar as férias é se organizar. Se concentrar e deixar tudo encaminhado ajuda a sumir com aquela sensação de que alguma coisa importante está ficando para trás. Planejar como o tempo livre será aproveitado também é válido.

As férias são o momento de reajustar o foco. É a hora de fazer o que os horários do trabalho ou o cansaço não deixam: viajar, acordar mais tarde, pegar sol, aproveitar a companhia da família e dos amigos. É a chance de se desconectar, desligando o celular e esquecendo o computador por um tempo. Se não conseguir se desligar totalmente, não force a barra. Basta criar uma nova rotina, mais tranquila, que pode ser por exemplo checar as mensagens do celular apenas uma vez por dia, ler os e-mails só dois dias na semana.

Ficar sempre na mesma rotina gera um estresse contínuo que impede a recuperação da capacidade criativa. Recarregar as baterias e “arejar o cérebro” nos deixa mais capazes de enxergar novas soluções para os problemas de sempre. **Quando chega a hora de voltar a trabalhar, você vai estar pronto para encarar os desafios graças a essa pausa.** Será um profissional melhor. E para quem você acha que eles vão dar aquela promoção?

Como “ser” vendedor



Alexandre Bortoletto
Instrutor da SBPNL

Convencer uma pessoa de que seu produto, serviço ou ideia é o melhor com tanta competitividade no mercado atual não é tarefa simples. Mas está longe de ser impossível. As pessoas acham que vender é um bicho de sete cabeças, mas o truque está na coerência, em manter as coisas mais fáceis e simples e, principalmente, em ser honesto!

Uma pergunta que ouço com frequência é “o que faz um vendedor de sucesso?”. A resposta é simples: a mesma coisa que faz treinadores, professores e gerentes eficazes. Para começar, bons vendedores são pessoas auto-motivadas, impulsionadas por suas paixões, suas habilidades e seu propósito. Elas se conhecem tão bem que não precisam se explicar ou se justificar para os outros; seu comportamento fala mais alto. Elas simplesmente são.

Além disso, essas pessoas contaminam, no bom sentido, com o que alguns chamam de carisma e outros, de energia. Elas não precisam tentar vender nada: sua presença vende. E entendem perfeitamente a máxima “ninguém é bom em tudo, mas todos são bons em alguma coisa”, construindo estratégias para melhorar seus pontos fortes e delegando as tarefas em que não são experts a quem entende melhor do assunto. Elas sabem que o seu nicho é desenvolver os seus próprios “conhecimentos” sobre si mesmo, ser melhor do que já são agora todos os dias em todos os momentos.

Esses vendedores não têm medo de trabalho duro, porque o que fazem nem é trabalho, é sua paixão. Sabem que quando as coisas não saem do jeito que espera... tudo bem, isso faz parte do processo e não esperam perfeição, mas fazem e esperam otimização. Ao mesmo tempo, têm expectativas elevadas para



**São pessoas cujo
comportamento
é coerente e
congruente, que
não desistem.**



consigo e com os outros: **entendem que o equilíbrio é que os guia para o sucesso.**

Eles estão em constante aprendizagem, não só a partir de livros e cursos, mas a partir de experiências. São ótimos observadores de seu ambiente e podem calibrar as intervenções e intenções muito bem, com muita elegância. Também não têm medo de errar e sabem dizer, com confiança, “não sei mas quero aprender mais sobre isso e quero agora!”.

São pessoas cujo comportamento é coerente e congruente, que não desistem. Isso não significa que sejam inflexíveis ou que não mudem de ideia, mas só o fazem depois de muita pesquisa. São simples e não desperdiçam recursos, mantendo as coisas necessárias e funcionais. São honestos e entendem a desonestidade; estão preparados para lidar com ela. Elas têm estratégias para avaliar oportunidades e sabem de antemão que a sorte é simplesmente o encontro da preparação e da oportunidade.

Espero que você tenha muitos destes pontos citados acima. Se não, que tal treinar para adquirir todos eles? Para conseguir melhores resultados em vendas, basta ser tão apaixonado pelo que se faz a ponto de se transformar nisso. É querer mais que estar vendedor, e sim ser um vendedor. Isso é ser congruente, e mantém um profissional à frente dos demais. O sucesso é consequência. Logo, logo ele chega aí.



Negociação e vendas



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

A arte de negociar ideias, projetos ou bens materiais tem sido buscada por todos aqueles que reconhecem que as pessoas são uma passagem obrigatória neste processo. Passamos grande parte do nosso tempo envolvidos em negociações. No nosso trabalho, nas relações afetivas e nas amizades a necessidade de se chegar a um entendimento é uma constante.

Cada vez mais estamos em busca de dominar esta arte seja para alcançar produtividade e lucro, seja para conseguir relações gratificantes e duradouras. Um dos mitos sobre os negociadores de sucesso é que eles tem uma habilidade, “um jeito especial e inato para a coisa”, que os capacita a obterem os excelentes resultados que obtêm.

Na verdade, quando consultados, esses experts não sabem o que fazem e como fazem para obterem sucesso. Alguns, quando questionados, podem até responder que seu desempenho é consequência de muitos anos de experiência e de grande motivação para vencer. Eles não conseguem explicar porque a qualidade do seu serviço é tão extraordinária. O que ocorre é que eles utilizam técnicas de negociação e vendas, das quais não têm consciência.

Cada um de nós é um ser único que pensa de uma maneira peculiar, diferente dos outros. Este modo de pensar também afeta sua decisão de fazer uma compra ou acatar uma ideia. Podemos honestamente desejar respeitar os princípios de alguém, mas raramente eles se apresentarão de um modo claro que permita percebê-lo e considerá-los. De modo geral eles estão escondidos de gestos posturas e verbalizações aparentemente neutros.



Os grandes vendedores são capazes de diagnosticar a maneira de pensar de cada indivíduo, descobrindo valores para serem utilizados e respeitados.

Quem negocia com excelência é também capaz de estabelecer confiança entre si e o cliente. E quando há confiança os clientes sentem mais a vontade para se abrir, revelando suas necessidades e mostrando o que tem que estar presente na transação para que eles decidam comprar.

Enquanto estamos nos relacionando com alguém estamos obtendo um grande número de informações verbais e não verbais. Uma das coisas que a Programação Neurolinguística (PNL) ensina é como utilizar essas informações para se comunicar melhor e conquistar confiança ao apresentar sua idéia ou produto. E qualquer que seja o contexto de uma negociação, quem quer que seja o cliente, ele compra primeiro confiança e só depois o seu produto ou ideia.

Mas como se estabelece confiança entre um cliente e um negociador? A maneira de conseguir isto é estabelecendo uma comunicação inconsciente com o cliente de modo a levá-lo a se sentir a vontade e a criar um sentimento de proximidade e compreensão. A PNL modelou os experts em negociação e vendas de modo a descobrir o que eles fazem - que nem eles sabem - para obter a performance que obtêm. Ao fazer isto a PNL colocou a disposição de qualquer pessoa as estratégias desses gênios. Agora esta mágica pode ser ensinada.

Iniciando uma negociação



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

Algumas pessoas tropeçam ao iniciar uma negociação. Isto pode criar o cenário que leva a um resultado não tão satisfatório quanto o desejado. Aqui estão alguns pontos que considero úteis ter em mente quando se inicia uma negociação.

Evite estabelecer uma oferta inicial próxima ao seu objetivo final. Dê um certo espaço para negociar, deixe esta abertura para possíveis flexibilizações e acordos. Não importa o que você esteja negociando - horas em um projeto, perspectiva de trabalho, especificações, preço, quem vai fazer o que, etc. Quando você inicia qualquer negociação, deve partir do princípio que a outra parte colocará sua posição máxima na mesa primeiro. Igualmente importante é o fato de que esta pessoa não abrirá a você qual é o mínimo que ele está disposto a aceitar. Não tenha vergonha de perguntar sobre tudo o que você quiser e mais: use isto como seu ponto de partida.

Você pode se dar um tempo que seja suficiente para negociar. Antes de iniciar, certifique-se de que permitiu um tempo realista para o processo de negociação ocorrer. Horas, dias ou meses - normalmente levará mais tempo do que se espera.

Precipitar uma negociação geralmente funciona contra você.

Não parta do princípio que você sabe o que a outra parte quer. Lembre-se, o mapa não é o território. É muito mais prudente admitir que você não sabe e então prosseguir em descobrir as realidades da situação através de questionamentos pacientes. Se você dá continuidade a uma negociação baseada em suas estimativas não testadas, estará cometendo um erro grave.

Não parta do princípio que **você sabe** o que a outra parte quer.



Não tome como certo que seus níveis de aspirações são altos o suficiente. Pode ser que suas exigências sejam muito modestas, ou muito fáceis de serem alcançadas. A outra parte pode não saber o que quer ou pode ter valores diferentes dos seus. É possível usar padrões de Meta Modelo de Linguagem para obter especificações e detalhes sobre aquilo que está passando pela cabeça da outra parte e também na sua.

Finalmente, nunca aceite a primeira oferta. Muitas pessoas o fazem quando a oferta é tão boa quanto eles esperavam ou tinham esperança de obter. Há duas razões para não aceitar. Primeiro, provavelmente a outra parte está disposta a fazer concessões. Segundo, se você aceita a primeira oferta, a outra parte sempre fica com a sensação de que foram ingênuos de começarem tão baixo. Em qualquer dos casos, o negociador que aceita a primeira oferta rápido demais, pode ter uma sensação de que poderia ser melhor.

Em Programação Neurolinguística, trabalhamos com um tripé básico para se chegar aos melhores resultados. Para começar, é preciso ter um objetivo futuro. Depois, ter evidências sensoriais que possam determinar com precisão o progresso na direção de seu objetivo. E, em terceiro, é necessário ter um conjunto variável de meios para atingir seu objetivo e a flexibilidade comportamental para implementar escolhas. Caso você perceba que na negociação não está conseguindo se aproximar dos resultados que tem em mente, varie seu comportamento e sua estratégia que, com certeza, estará perto de fazer uma ótima negociação.

Negociando pressões



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

É fato: identificar as pressões que vêm do outro lado aumenta seu poder e sua força de negociação. O clima econômico atual e a instabilidade política em curso no mundo estão criando pressão em muitos negociadores.

Decisões estão sendo adiadas. Compradores estão sendo pressionados a diminuir custos. Vendedores estão sendo cobrados fortemente para aumentar volumes e margens. Os profissionais de manufatura e engenharia têm que encontrar formas de aumentarem a eficiência da produção. Gerentes em toda parte estão sendo desafiados a fazer mais com menos. Em momentos como este, qualquer negociador está provavelmente sentindo pressão de fontes diferentes.

Agora, mais do que nunca, você deve se lembrar que em qualquer negociação sempre há pressões e problemas dos DOIS lados. Faz parte da natureza humana a tendência em focar apenas em nossos problemas e pressões, esquecendo-se do que acontece com o outro lado.

Um dos fatores chave que você deve levar em conta é: **“Você tem mais poder do que pensa”. O simples reconhecimento das pressões sofridas pela outra parte já aumentará seu poder e fortalecerá sua posição de negociador.**

Você conhece suas necessidades e as suas pressões. A outra parte também tem suas necessidades, bem como sua pressão. Lembre-se sempre de fazer a si mesmo algumas perguntas-

-chave: “O que está na planilha dele? Que informações terá? Quais serão seus objetivos?” .

Isto o ajudará a identificar as prováveis pressões sofridas pelo outro lado. Com estas informações em mãos, use a negociação a ser feita como uma ferramenta que o ajude a encontrar oportunidades de uma solução onde ambos ganhem, um acordo que eliminará a pressão de ambas as partes.



Negociações rápidas



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

Negociações rápidas normalmente são negociações extremas. Ou seja, muito boa para uma parte e muito ruim para a outra. Se uma das partes está bem preparada para esta rapidez e a outra não, a vantagem, lógico, fica com quem está preparado. Erros são muito mais prováveis de acontecer quando você não se dá o tempo suficiente para pensar, ou ainda quando você se força a uma decisão rápida.

A pessoa que começa a negociação normalmente tem a vantagem da surpresa sobre a outra. Por isso, se é você que está na outra ponta, vá devagar até você ter tempo de organizar seus pensamentos.

Coisas importantes são frequentemente omitidas em uma negociação rápida. Não há tempo suficiente para se pensar em possíveis resultados e alternativas. Há pressão para ser decisivo e fechar. Resista a este bombardeio até você se sentir confortável com sua decisão.

Até cálculos simples se tornam difíceis sob a pressão do tempo - e os erros acontecem. Os mal-entendidos levam a consequências negativas não intencionais. Não há tempo para criar inovações do tipo “ambos ganham”, que possam levar a um resultado melhor.

Procure evitar negociações rápidas, a menos que você não tenha outra alternativa senão fazê-la. Com certeza, há mais valor em ser prudente e ganhar tempo para conduzir a negociação a uma conclusão otimizada.

Perguntas durante uma negociação



Gilberto Cury
Presidente da SBPNL

Negociação é um processo de descoberta. São levantadas perguntas, dadas respostas, comentários são feitos e incoerências são oferecidas. Durante uma negociação normalmente você recebe pressão para dar respostas rápidas e sensatas a perguntas difíceis.

O problema é que a maioria de nós precisa de algum tempo para pensar. Normalmente temos as melhores respostas quando estamos no carro dirigindo de volta para casa. “Por que eu não disse...?”

Aqui estão algumas técnicas que ajudarão você a melhorar sua capacidade de lidar com perguntas durante uma negociação.

O mais importante talvez seja você escrever de antemão as perguntas que são prováveis de surgir. Peça para um de seus parceiros fazer o papel do advogado do diabo e lhe fazer perguntas difíceis que podem emergir durante sua próxima negociação. Quanto mais tempo você tem para pensar em suas respostas para estas perguntas, mais você estará preparado para dar melhores respostas.

As sugestões a seguir podem ser usadas em qualquer situação que envolva pergunta e resposta. Qualquer um de vocês que tenha enfrentado uma enxurrada de perguntas saberá reconhecer seu valor.

1) Dê-se o tempo necessário para pensar. Respostas rápidas são arriscadas **2)** Nunca responda até você entender claramente a pergunta **3)** Reconheça que algumas perguntas não merecem ser respondidas **4)** Respostas podem ser dadas para satisfazer parte da pergunta e não sua totalidade **5)** Se você quer se esquivar de uma pergunta, responda algo que não foi perguntado **6)** Algumas respostas podem ser adiadas tendo por base o fato de não se ter conhecimento completo ou por não se lembrar **7)** Faça a outra parte trabalhar pela resposta. Faça-o esclarecer a pergunta **8)** Quando a outra pessoa lhe interromper, deixe-a falar **9)** Respostas corretas em uma negociação não são necessariamente boas respostas. Podem ser bobas **10)** Não elabore demais. Você pode passar mais informação do que necessário.



A arte de responder perguntas envolve saber o que dizer e o que não dizer. Não é uma questão de estar certo ou errado. Há poucas respostas do tipo sim ou não.

Os níveis neurológicos e os estilos de liderança



Aimeé Frota Merheb
Instrutora da SBPNL

A liderança tem sido definida de muitas maneiras, e uma das mais abrangentes é: **“liderança é a capacidade de influenciar outras pessoas a se engajarem em um projeto ou na própria Visão do Líder”**.

Há alguns mitos sobre a liderança, assim como sobre outras capacidades ditas especiais entre os humanos, como a Criatividade, o Carisma e até a própria Genialidade. Um dos mitos mais aceitos é que a liderança é uma habilidade inata, um dom, um talento com que alguns são contemplados pela Criação. Gosto de pensar, como Nietzsche, que todos temos em nós a semente do Super Homem e, mais, que a nossa missão na vida é descobri-lo, desenvolvê-lo, servindo à evolução. Nosso colega da SBPNL, Alexandre Bortolletto, diz que nascemos Superman e no mais das vezes nos acreditamos Clark Kent. Mas tirar a fantasia limitadora pode fazer a grande diferença.

Acredito que os grandes líderes da humanidade, estes que são reconhecidos e aclamados, e que deixam seu traço na história, no princípio meros mortais como nós, foram tocados em algum momento de suas vidas pela importância de algum feito, inspirados pela realização de visões extraordinárias e se tornaram responsáveis pela transformação destas visões em realizações, também extraordinárias. E estas visões e seu comprometimento com elas geraram motivo e energia suficientes para despertar neles o poder de convencimento e de atração de seguidores.

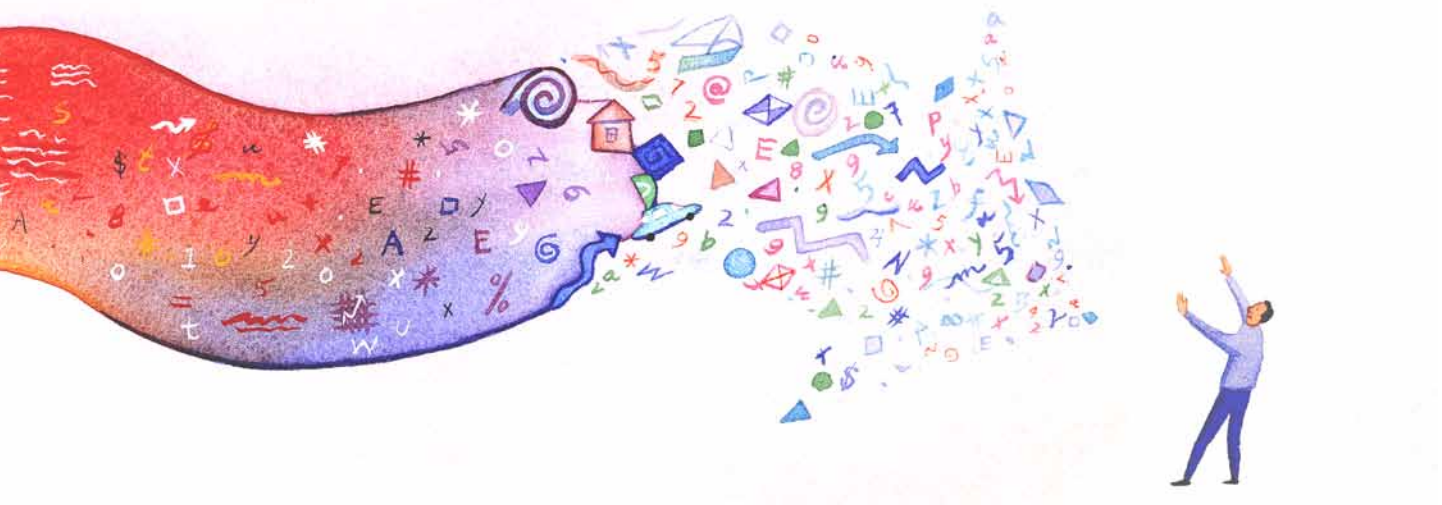
O trabalho de muitos cientistas sociais, administradores e psi-

cólogos, entre outros, tem sido decodificar suas estratégias para replicá-las, facilitando o desenvolvimento da liderança como competência a ser aprendida e desenvolvida por quem se interessar.

Robert Dilts, conhecido estudioso da PNL e do comportamento humano, criou um modelo em que associa os Níveis Neurológicos aos papéis e estilos de liderança. Os Níveis Neurológicos são um modelo que permite explorar e integrar estratégias que pessoas e organizações usam para se comunicar, aprender, interagir e promover mudanças.

Seu criador, Dilts utiliza também para expressar como os líderes se situam em relação às necessidades dos liderados, oferecendo a eles desafios e respostas tanto em relação ao desenvolvimento de suas tarefas como ao seu crescimento pessoal

Segundo minha leitura de seu trabalho, o líder que atua como um Guia, é aquele que mostra o caminho, e indica ameaças e oportunidades. Atua no onde e quando, no ambiente; adequando as reações dos seus liderados aos estímulos do ambiente.



O líder que atua
como um Guia,
é aquele que
mostra o caminho,
e indica **ameaças e
oportunidades.**



O Treinador lidera as ações da equipe e dos indivíduos, orientando o que fazer, ajustando os comportamentos às necessidades.

No nível das capacidades, do como fazer, no alinhamento das estratégias está o líder que tem o estilo de Instrutor, que atua estimulando os seguidores a pensar, a produzir além dos modelos, a ousar ideias próprias, a solucionar problemas por si mesmos.

Quando se trata das Crenças e Valores, de se oferecer Permissão e Motivação, o líder se assume como Mentor, compartilhando valores, como confiança e credibilidade, estabelecendo vínculos com a equipe e com cada indivíduo.

O líder adota o estilo de Patrocinador quando se encaram as individualidades, as identidades, únicas, singulares, legitimando estas singularidades, considerando e valorizando a diversidade e os traços pessoais.

O líder é Inspirador é aquele que desperta quando compartilha sua Visão do mundo e ao estimular o liderado a ter sua própria Visão.

O Líder que pode escolher conscientemente entre todas estas possibilidades, dependendo das necessidades da equipe, com foco em sua Visão e Missão, que as percebe como alternativas e as tem integradas, incorporadas à sua própria identidade estará cada vez mais próximo de se realizar servindo ao Sistema Maior.



Capacidade de dirigir pessoas



Gilberto Cury

Presidente da SBPNL

As transformações do mundo contemporâneo, da política à economia, estão obrigando as empresas a repensar o jeito de tratar seus funcionários. A própria dinâmica do mercado implica uma contínua mutação nas organizações. Novos concorrentes, novas tecnologias, novos métodos de gerenciamento, enfim, fatos decorrentes de uma economia cada vez mais globalizada, ágil, voltada para a competição, ditam o ritmo das atividades nos negócios. E, nos tempos modernos, da tão celebrada “inteligência emocional” de Daniel Goleman, é curioso observar a sensibilidade dos membros das organizações. Assim como as organizações devem adaptar-se às mudanças, os profissionais também o devem.

A chegada do novo milênio demanda qualidade e produtividade. Dos governantes aos consultores, passando pelas donas de casa, tecnocratas, empresários, executivos, gurus, estudantes, etc., essas duas palavras têm dominado os discursos, pronunciamentos, reuniões, bate-papos. Mais do que nunca as pessoas precisam ser inteligentes e criativas, com ideias novas, viáveis e produtivas, espírito sistêmico, visão prospectiva e maturidade para negociar conflitos e interesses.

Indivíduos com capacidade de comunicação, espírito de equipe, liderança, percepção da relação custo-benefício e foco em resultados. Gente que tenha iniciativa, vontade de assumir riscos e agilidade na adaptação a novas situações, com disponibilidade e energia para um trabalho árduo. Ufa!!! É claro que não é fácil preencher todos esses requisitos, mas é possível lograr a grande maioria deles.

Pesquisas têm comprovado que todas essas transformações exigidas hoje em dia só ocorrerão quando se ultrapassar a eter-

na busca da razão e se começar a viver também as emoções. A capacidade de raciocínio precisa estar aliada à boa sensibilidade, ao bom senso crítico. Goleman, em seu “best-seller”, deixa bem claro que, embora haja pontos que determinam o temperamento, muitos dos circuitos cerebrais da mente humana são maleáveis, podem ser trabalhados e, portanto, temperamento não é destino. A falta de capacidade para lidar com as próprias emoções pode destruir vidas e acabar com carreiras profissionais.

Neste mundo competitivo e individualista, as relações sociais vêm se deteriorando numa velocidade espantosa. O individualismo exacerbado acarreta uma competitividade cada vez maior e essa visão de mundo causa o isolamento e a desintegração da vida em comunidade. Bem numa época em que, paradoxalmente, as pressões econômico-sociais exigiram maior cooperação e envolvimento entre as pessoas. Precisamos aprender a dominar habilidades humanas essenciais para lidar com nossas próprias emoções.

Dirigir pessoas exige capacidade de entendê-las e respeitá-las. Isso só é possível se quem lidera é inteligente.

Define-se inteligência como a habilidade que as pessoas têm para adaptar-se às diferentes situações e, também, modificá-las.

Inteligência é participação e trabalho não pode significar sofrimento. Idéias e soluções criativas dependem de pessoas que sentem prazer em trabalhar.

Dirigir pessoas exige capacidade de entendê-las e respeitá-las.





Muitas organizações têm se preocupado com a reengenharia e se esquecem de investir no capital humano. No que se refere a mudanças, é preciso lembrar dois aspectos: o racional e o emocional. O racional é todo conhecimento que precisa ser transmitido, os argumentos da mudança. Mas é o aspecto emocional que faz com que as pessoas efetivamente partam para a ação. As lideranças das empresas deveriam trabalhar mais o lado emocional dos funcionários. Numa comunidade qualquer, não é a entidade governante que faz mudanças, são os seus membros.

A importância dos relacionamentos para tornar as carreiras mais dinâmicas e promover o crescimento dos negócios é indiscutível e centra-se na filosofia orientadora da empresa. As informações precisam ser compartilhadas por todos os que desejam “sentir o que a empresa sente”. E para que isso ocorra é necessário que o processo de comunicação seja perfeito. É exatamente nesse ponto que entra a Programação Neurolinguística (PNL) como técnica coadjuvante para a felicidade pessoal e no trabalho. A PNL foi criada a partir da observação do ser humano, seus anseios, dúvidas e certezas. Em qualquer contexto, a qualidade de nossos relacionamentos depende do âmbito em que eles ocorrem e do tipo de nossa comunicação nesse contexto. Qualquer atividade de liderança está intimamente ligada à comunicação eficiente, ou seja, que alcançou o receptor e gerou a resposta desejada.

A Programação Neurolinguística é um conjunto de ferramentas e técnicas de comunicação, por meio do qual se levam muito em consideração fatores que determinam a inteligência emocional de um indivíduo, sua sensibilidade, capacidade de per-



cepção, intuição e flexibilidade. A PNL permite que possamos aprender e modificar modelos de comunicação interpessoal e intrapessoal em pouco tempo e de maneira eficaz. Permite, também, o autoconhecimento, que gera maior inteligência.

A qualidade do sucesso na liderança depende da qualidade das habilidades pessoais de se comunicar e da qualidade da relação durante o processo comunicativo.

É importante expressar nossos posicionamentos e objetivos com clareza, gerando uma atmosfera de confiança, com habilidade para influenciar nosso interlocutor. Saber reconhecer sinais verbais e não-verbais, distinguir qualidades de voz e entonação, conhecer estratégias e modelos de negociação, utilizar a criatividade para a solução de problemas, são alguns dos caminhos que a PNL oferece.

Na nova ordem econômica, o que vai contar é o profissional capaz de se autogerenciar e de gerenciar os outros.

O papel de técnico na Copa do Mundo



Alexandre Bortoletto
Instrutor da SBPNL

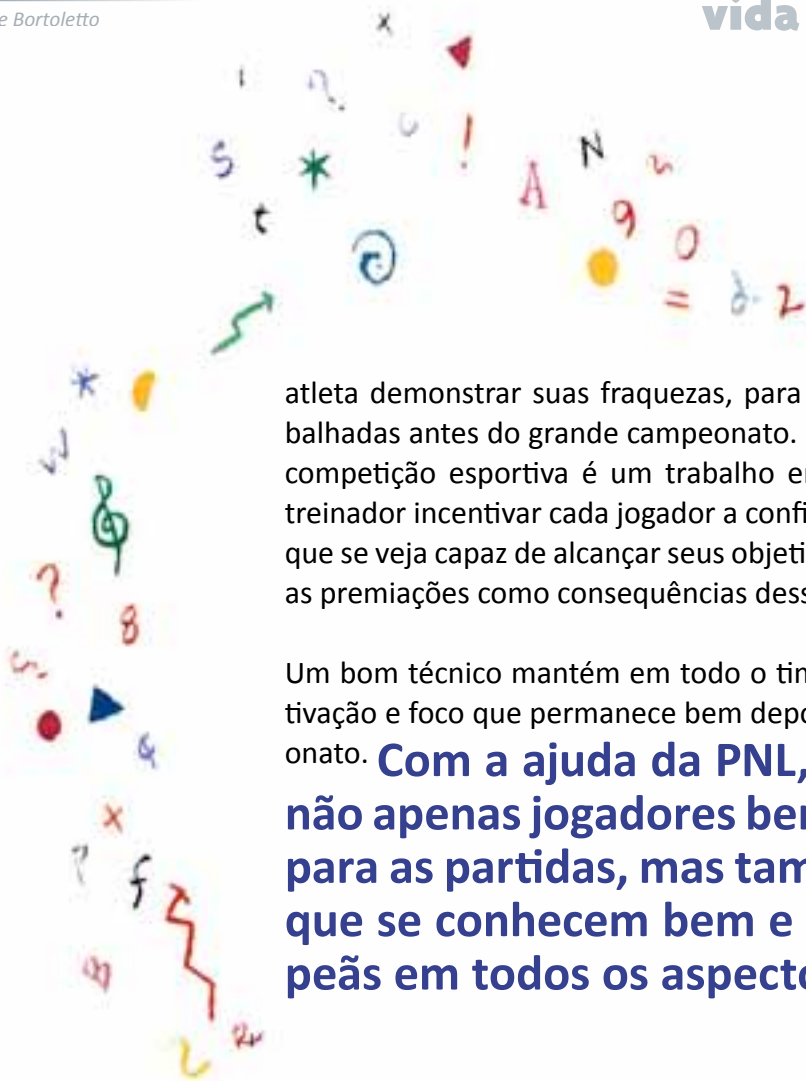
Participar de uma competição esportiva exige determinação, disciplina e muito treino. Se essa competição for uma Copa do Mundo, a pressão é ainda maior. O jogador precisa estar preparado para executar sua melhor performance a fim de conquistar o prêmio máximo: a tão sonhada taça.

Em uma situação como essa, qualquer um pode ficar ansioso, nervoso e agitado. Mas esse comportamento, tão comum no dia a dia, chega a ser fatal para a realização do sonho do jogador que quer mostrar suas habilidades no maior evento esportivo do gênero. Por sorte o atleta não precisa passar por essa prova sozinho: ele conta com a ajuda de um técnico que o auxilia na preparação técnica e psicológica para a competição.

A sintonia entre técnico e equipe deve ser total. Pode parecer piada quando os jogadores chamam o treinador esportivo de professor, mas esse é um dos papéis que esse profissional precisa cumprir. O esportista conta com o suporte do técnico para balancear sentimentos de insegurança, medo ou euforia. É essencial que ele nunca se conforme com uma performance mediana sabendo que seu pupilo tem capacidade para ir além.

A Programação Neurolinguística (PNL) ajuda a entender como o ser humano funciona, como se estrutura sua experiência subjetiva, ou seja, de que forma cada pessoa interpreta o que acontece a seu redor e como se comunica com os outros. Por meio das técnicas de PNL o treinador pode incentivar o jogador a se conhecer melhor e a entender quais são suas limitações e dificuldades e como desenvolver comportamentos positivos para superá-las.

É importante que o técnico saiba quando recuar e deixar o



atleta demonstrar suas fraquezas, para que essas sejam trabalhadas antes do grande campeonato. Preparar-se para uma competição esportiva é um trabalho em equipe, e cabe ao treinador incentivar cada jogador a confiar em si mesmo, para que se veja capaz de alcançar seus objetivos e para que encare as premiações como consequências desse êxito.

Um bom técnico mantém em todo o time um estado de motivação e foco que permanece bem depois da final do campeonato. **Com a ajuda da PNL, pode formar não apenas jogadores bem preparados para as partidas, mas também pessoas que se conhecem bem e que são campeãs em todos os aspectos da vida.**



Virando a mesa na vida profissional



**Ana Maria
Ferraz de Campos**
Instrutora da SBPNL

Então ela entrou eufórica em minha sala de atendimento, me mostrando umas folhas que, segundo ela, traduziam exatamente o que sentia naquele momento. O título da matéria encontrada num blog era: “Why I hate my job” (Porque odeio meu trabalho).

“Não é possível prosseguir por mais 10 anos de minha vida acordando, me arrumando toda bonita, cheirosa e estacionando na porta daquele manicômio!”, disse. “Eu quero uma mudança radical. Quero reprogramar; ter um objetivo válido para meu momento atual. Será que não posso ser feliz?”.

Claro que é possível ser feliz e exercer uma atividade mais compatível com seu estilo e necessidades pessoais. Mas a maioria das pessoas não sabe como.

Criar metas profissionais para um início de ano ou em qualquer época da vida permite que realmente surjam raios de esperança quando tudo parece perdido. Não basta só reclamar ou se identificar com insatisfações semelhantes às suas. É importante saber o que se quer, levando em conta seus valores e o que é muito importante pra você. Não o que é “bom” pra todo mundo.

Você deve se perguntar o que gosta e acredita ser viável para sua vida profissional ou as coisas que valoriza em sua vida pessoal. Isso valida necessidades e critérios pessoais.

Explore intensamente. Imagine-se no futuro, possuindo, fazendo e sendo aquilo que em algum momento já sonhou. Cuide para não deixar de lado dados de realidade: abandonar o mundo corporativo para se tornar um artista plástico



sem nunca ter experimentado essa atividade pode ser um ato impensado. Afinal, se você faz parte da maioria que precisa do salário para se manter, talvez valha a pena investir por um tempo em adquirir conhecimentos e habilidades antes de deixar a atual atividade.

Faça uma avaliação dos prós e contras da seguinte forma: o que poderia ser melhor e o que poderia ser pior se eu não fizer a mudança? O que poderia ser melhor ou pior se eu fizer a mudança que pretendo?

A personagem que citei no início se dispôs a iniciar um processo de desenvolvimento de competências para trabalhar no mercado financeiro, que era sua experiência maior e campo de atuação. Porém, queria trabalhar em uma empresa com outra cultura e em outra área que lhe permitisse mais relacionamento com as pessoas, uma vez que identificou a necessidade de interações e ligações amistosas como uma característica de personalidade. Conhecer seus valores e critérios permite criar objetivos consistentes.

Ensaio mental enriquecem o sonho e liberam amarras internas que possam te impedir de atingi-los. Muitas vezes ficamos fixados nos “impossíveis” que criamos e nos tornamos um crítico impiedoso e limitador. O caminho para mudança pode ser menos árduo quando embasado e compatível com sua formação acadêmica, atividade atual e conhecimentos. O que não significa que virar a mesa e ir em direção a algo idealizado e completamente novo seja inviável. Daí pode vir uma energia nunca antes experimentada e portanto realizadora.

É necessário buscar o que se quer, encontrar pessoas e frequentar ambientes ligados aquelas atividades que você imagina serem ideais. Dar o primeiro passo muitas vezes é pedir indicações para encontrar alguém que possa esclarecer dúvidas.

A ação e a proatividade são elementos que inibem o medo, o receio de se mover e de dizer basta. As pessoas se acomodam na sua zona de conforto e vivem um desconforto contínuo. É incongruente mas o sistema faz aprendizados. Reaprender dá um pouco de trabalho, e daí evitamos mudanças. Tomar atitudes que sabemos serem mais proveitosas a longo prazo - e não só observando o imediato - leva à realização.

Conhecer a si mesmo também ajuda: valide suas capacidades inatas, as habilidades aprendidas e lembre-se das características pessoais que o diferenciam dos outros nos ambientes por onde transita. Esta pode ser a mola propulsora para ganhar mais confiança e energia.

Sonhar é o primeiro passo para toda e qualquer ação na vida. É viável lembrar que se é ou foi possível para alguém, também é possível para você.



Alexandre Bortoletto, Aimee Frota, Rebeca Fischer, Walkyria Coelho, Gilberto Cury. The background features a repeating pattern of these names in a light blue, semi-transparent font, creating a textured effect. A large, irregular, torn-edge shape is cut out from the top left, revealing a darker blue background behind it.



SBPNL

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PROGRAMAÇÃO NEUROLINGÜÍSTICA